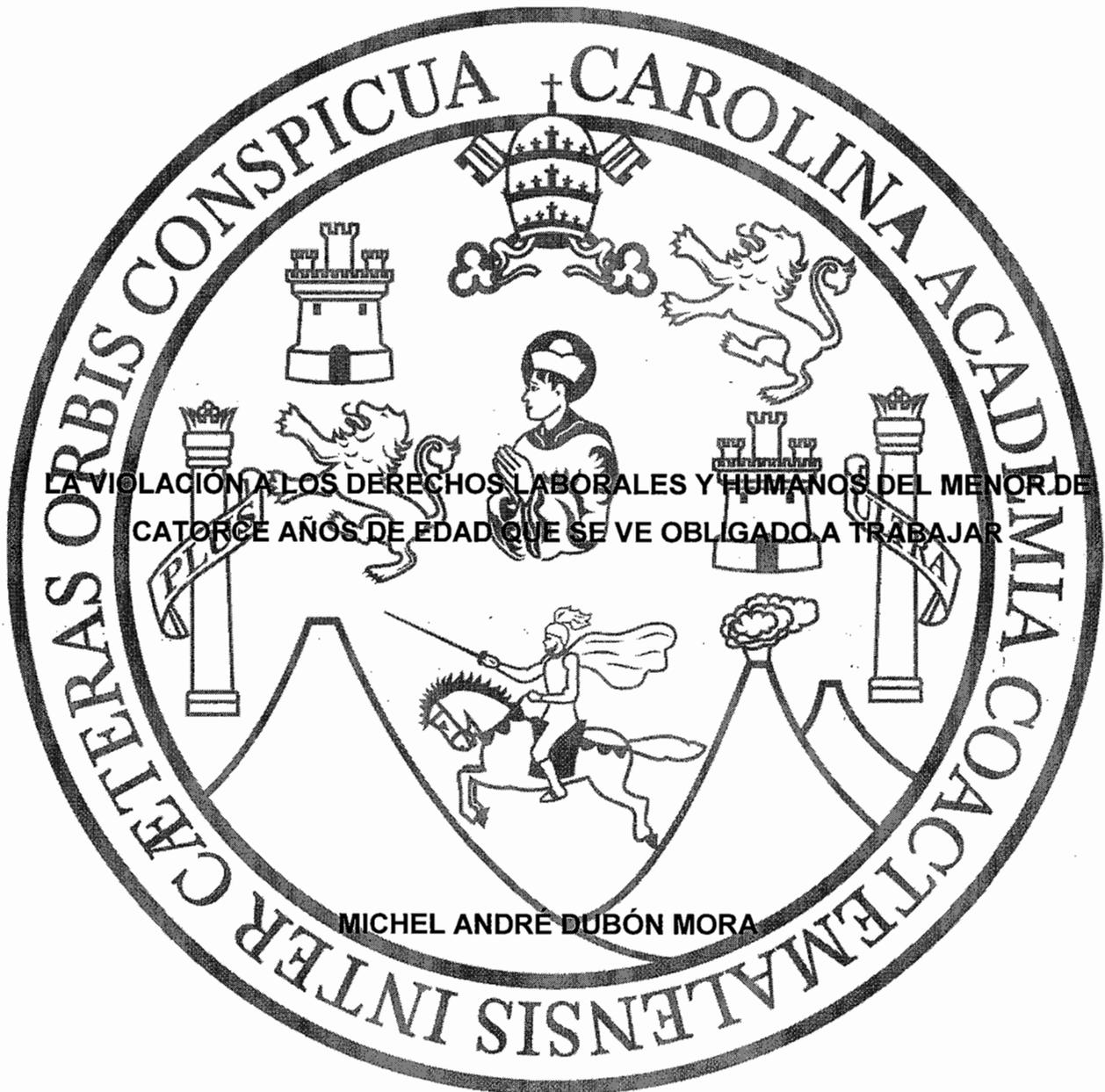


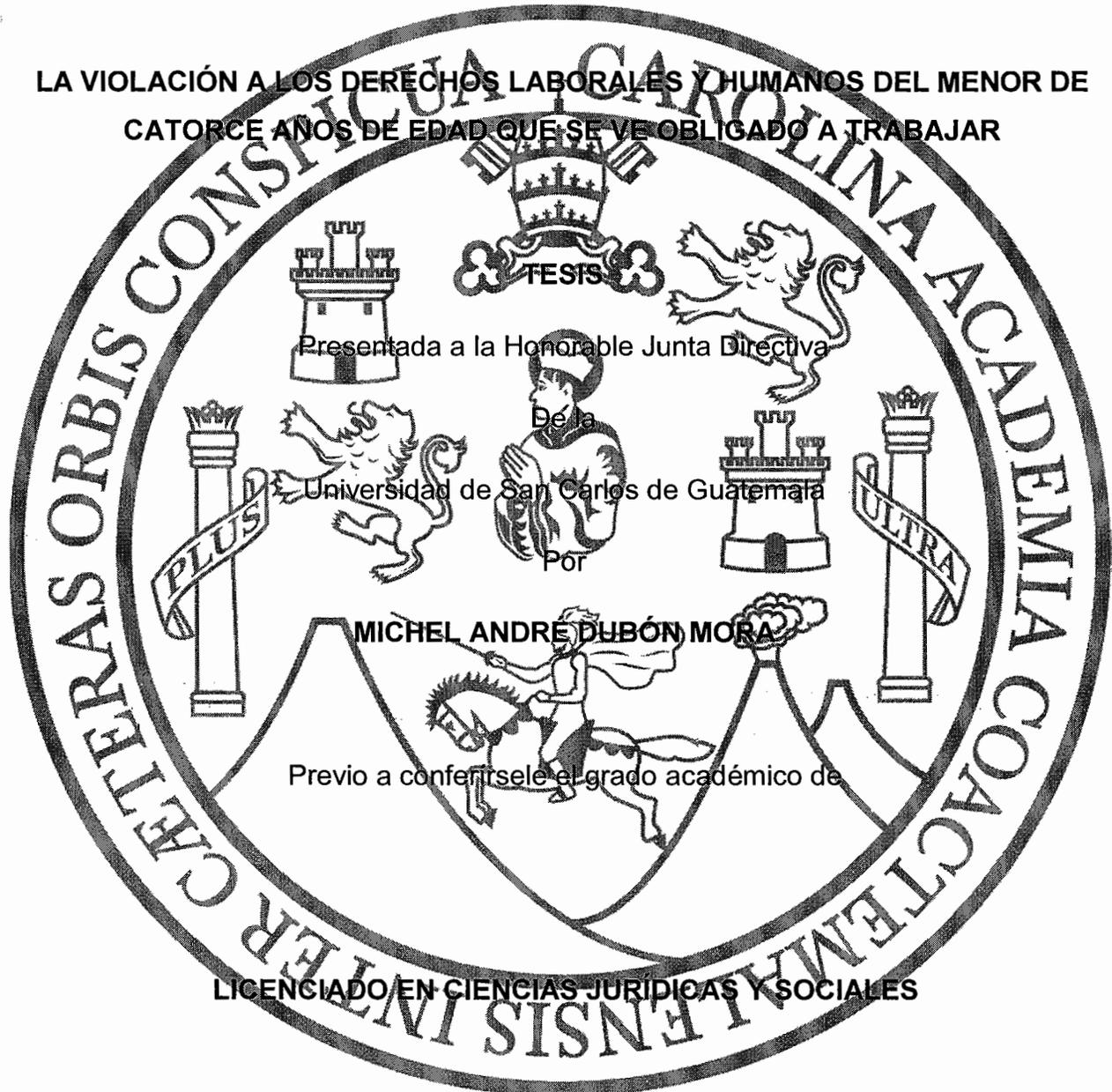
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2015

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

**LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS DEL MENOR DE
CATORCE AÑOS DE EDAD QUE SE VE OBLIGADO A TRABAJAR**



Guatemala, septiembre de 2015

**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

SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

K

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de agosto de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, AURA MARINA MANCILLA SOLARES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MICHEL ANDRÉ DUBÓN MORA, con carné 200721407,
 intitulado LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS DEL MENOR DE CATORCE AÑOS DE
EDAD QUE SE VE OBLIGADO A TRABAJAR.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título
 de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Signature]
 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 16 / 12 / 2014 f)

[Signature]
 Asesor(a)
 Aura Marina Mancilla Solares
 ABOGADO Y NOTARIO





Licda. Aura Marina Mancilla Solares
Abogada y Notaria

Guatemala, 10 de febrero de 2015

Dr.
Bonerge Amílcar Mejía Orellana,
Jefe Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Dr. Mejía:

De acuerdo al nombramiento de fecha 22 de agosto de 2014, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS DEL MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD QUE SE VE OBLIGADO A TRABAJAR**, del Bachiller **MICHEL ANDRÉ DUBÓN MORA**, motivo por el cual emito el siguiente

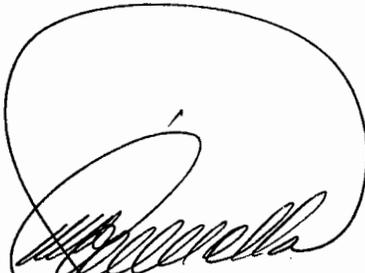
DICTAMEN:

- a. Con respecto al contenido científico de la tesis se puede verificar en las técnicas y métodos utilizados y con respecto al contenido técnico, considero que está presente en la redacción al utilizar un lenguaje jurídico el cual es acorde a un trabajo de esta índole.
- b. La investigación contiene suficientes referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.
- c. Se han desarrollado adecuadamente cada uno de los capítulos, en ellos se fundamenta la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco.
- d. En la conclusión discursiva el bachiller manifiesta que debido a que no existe un control directo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en materia, es el encargado de proteger al menor de edad que se dedica a trabajar, sufriendo la explotación laboral por su edad, quedando desprotegido, se necesita que el Estado garantice el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en relación al respeto de los derechos laborales y humanos de los menores de catorce años que sufren la necesidad de trabajar, y que exista un ente encargado de velar porque no exista ausentismo escolar de los niños del país por tener que trabajar.



- e. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al Bachiller **MICHEL ANDRÉ DUBÓN MORA**, para que prosiga con los tramites necesarios para su graduación.



Aura Marina Mancilla Solares
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

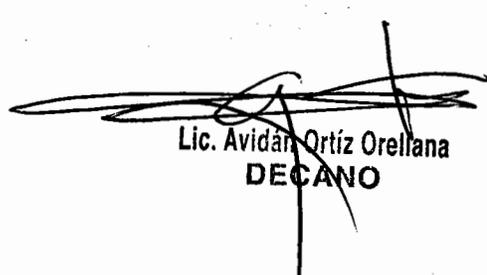


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MICHEL ANDRÉ DUBÓN MORA, titulado LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS DEL MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD QUE SE VE OBLIGADO A TRABAJAR. 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/srta


 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO 





DEDICATORIA

A DIOS:

Padre todopoderoso, por la vida, las bendiciones y por permitirme llegar a este momento, al haberme iluminado para que terminara este ciclo académico y poder cumplir una meta más, dándome sabiduría y conocimiento.

A MIS PADRES:

Werner Arminio Dubón Alfaro y Mirna Lisette Mora Montenegro, gracias por sus consejos, ejemplo y apoyo incondicional, a quienes les dedico este triunfo.

A MIS HERMANOS:

Werner, Johann, Mirna y Nadia, por el apoyo que me brindaron para alcanzar esta meta.

A MIS SOBRINOS:

Diego, Pamela, Pablo, Tiffany, Meisy, Johann, Gabriel, Valentina, Hansel y Sebastián.

A MIS AMIGOS:

En especial a Raimundo Barrientos, por el apoyo que me brindó para alcanzar esta meta.

AL DECANO:

MSc. Avidán Ortiz Orellana, por ser una de las personas que me brindó el apoyo para poder cumplir este triunfo.



A: Todos mis catedráticos, por el conocimiento impartido y el apoyo brindado.

A: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A: La Policía Nacional Civil de Guatemala.

AL: Licenciado Fredy Orellana, por el apoyo que me brindó para la realización de esta tesis.

A: La Licenciada Aura Mancilla, por el apoyo que me brindó para la realización de esta tesis.

A: La Licenciada Sandra Santiago, por el apoyo que me brindó para la realización de esta tesis.



PRESENTACIÓN

El problema que se aborda en esta investigación relacionada al derecho laboral, realizada durante los años 2014 y 2015 respectivamente y de carácter cualitativa, se refiere a la violación de los derechos laborales y humanos del menor de catorce años de edad que se ve obligado a trabajar, debido a que en Guatemala existe prohibición para que trabajen; solo después de esta edad pueden hacerlo con autorización expresa de sus padres y en condiciones que no dañen su integridad física o moral; es importante hacer mención que ellos no tienen la protección adecuada que por ley laboral y de derechos humanos tiene cualquier trabajador, esto se debe a la falta de control directo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el encargado de proteger al menor de catorce años de edad, para que estos derechos no sean violados, por lo que es necesario que el Estado garantice el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en relación al respeto de los derechos laborales y humanos de los menores de catorce años de edad que tienen la necesidad de trabajar, y que exista un ente encargado de velar por que no exista ausentismo escolar de los niños del país por tener que trabajar.



HIPÓTESIS

En virtud que, en Guatemala el trabajo de los menores de catorce años de edad es un fenómeno estructural, cuyas causas son originadas en el ámbito socioeconómico, político y cultural, donde se puede señalar: la pobreza y pobreza extrema, las tradiciones y costumbres culturales de los padres que estimulan la participación a temprana edad en actividades laborales a los hijos, los bajos niveles de educación de los padres, la ausencia de formación laboral de los padres de familia, que involucra a todos los miembros de la familia para la generación de ingresos de subsistencia y la paternidad irresponsable, por lo que éstos se ven en la necesidad de trabajar; violándoseles sus derechos laborales y humanos que, por ley tienen y esto conlleva al ausentismo y deserción a la educación por parte de los menores de catorce años de edad.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Al emplear el método del análisis, se logró comprobar que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes guatemaltecas, protegen al menor de catorce años de edad que se ve obligado a trabajar por distintos factores, para que no sean violados sus derechos que por ley tienen y así evitar el ausentismo y deserción a la educación.

Al utilizar el método de la síntesis se pudo determinar que en la legislación guatemalteca se garantiza la protección para los menores de catorce años de edad que se ven obligados a trabajar, pero las debilidades con que cuentan las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de estos derechos son aprovechados para que los menores de catorce años sufran de explotación laboral y asimismo sean violados sus derechos.

El método inductivo fue de utilidad para concluir que el fortalecimiento a las instituciones encargadas de velar por la protección de los menores de catorce años de edad que se ven obligados a trabajar, permitiría la protección a los derechos laborales y humanos de éstos y así poder buscar mecanismos que permitan a los menores, asistir a la escuela y que éstos gocen de los derechos a los que el Estado está obligado a garantizar.

A través del método deductivo se logró confirmar la hipótesis que, el fortalecimiento a las instituciones encargadas de velar por la protección de los menores de catorce años de edad que se ven obligados a trabajar, ayudará a evitar que sean violados sus derechos y ser explotados laboralmente y permitir a los menores asistir a la escuela.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo	1
1.1. Derecho a trabajar	4
1.2. Definición de derecho de trabajo	9
1.3. Características del derecho de trabajo.....	10
1.4. Naturaleza del derecho de trabajo	11
1.5. Fuentes del derecho de trabajo	12
CAPÍTULO II	
2. El trabajo infantil en Guatemala.....	15
2.1. El niño trabajador.....	17
2.2. Trabajo peligroso.....	18
2.3. Definición de trabajo infantil.....	21
2.4. Principales causas del trabajo infantil.....	22
2.5. Leyes nacionales que se ocupan de la protección de la niñez.....	25
2.6. Actividades prohibidas para los menores admitidos a empleo.....	28



Pág.

CAPÍTULO III

3. Trabajo de los menores.....	33
3.1. Definición de menor de edad.....	35
3.2. Trabajos que realiza el menor de edad y sus consecuencias.....	36
3.3. Derechos mínimos de los menores de edad.....	40
3.4. Protección de los menores de edad.....	42
3.5. Cantidad de niños trabajadores.....	43

CAPÍTULO IV

4. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	49
4.1. Historia.....	50
4.2. Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	53
4.3. Inspección General de Trabajo.....	55
4.3.1. Funciones.....	56
4.3.2. Organización.....	57
4.3.3. Inspector de trabajo.....	58
4.3.4. Constancia sobre derechos y obligaciones laborales.....	60

CAPÍTULO V

5. Análisis sobre la violación de los Derechos Laborales y Humanos del menor de catorce años.....	63
---	----



	Pág.
5.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	64
5.2. Convenios ratificados por Guatemala.....	65
5.3. Ley de Protección Integral de la Niñez.....	68
5.4. Código de Trabajo.....	70
5.5. Ley del Organismo Ejecutivo.....	72
5.6. Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.....	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



INTRODUCCIÓN

En Guatemala existe prohibición para que los menores de catorce años de edad trabajen, sólo después de esta edad pueden hacerlo, con autorización expresa de sus padres y en condiciones que no dañen su integridad física o moral. Gran parte de la niñez guatemalteca se ve obligada a trabajar por distintas causas.

Los menores de catorce años de edad que trabajan no tienen, en la mayoría de los casos, la protección que por la ley laboral y de derechos humanos tiene cualquier trabajador, como un salario justo. Además de esto, abandonan sus estudios, dejando así la oportunidad de mejorar su condición económica futura. Debido a los altos niveles de pobreza que se dan en el país surge la necesidad de que los menores de catorce años de edad traten de cubrir las necesidades básicas del hogar, esto sucede porque el salario que obtiene un padre o una madre de familia es insuficiente. Debido a esto muchos menores de catorce años de edad son obligados a trabajar vendiendo productos en la calle o contratándoseles como aprendices en algún oficio y en ocasiones ser abandonados por sus padres. El trabajo que realizan los menores de catorce años de edad es informal y por ello existen tantas violaciones a sus derechos, puesto que no hay un mecanismo establecido, para la inspección y revisión de que los menores de catorce años de edad desempeñen un trabajo.

Es importante el estudio a la violación de los derechos laborales y humanos, para poder determinar de qué manera protege la ley guatemalteca al menor de catorce años de edad que se ve obligado a trabajar, y así poder determinar las áreas en las que se puede reforzar el sistema legislativo, para garantizar un desarrollo integral del menor.

A través del presente trabajo se busco determinar como la legislación vela por que se respeten los Derechos Labores y Humanos del menor de catorce años de edad que se ve obligado a trabajar. Realizando un análisis del articulado de los diferentes cuerpos legales nacionales e internacionales en materia de derechos laborales y de derechos humanos.



Esta tesis está estructurada en cinco capítulos de la manera siguiente, en el Capítulo I, todo lo referente al derecho de trabajo, definiciones, características, naturaleza y sus fuentes; Capítulo II, lo relacionado al trabajo infantil en Guatemala y sus repercusiones al menor trabajador; Capítulo III, la investigación sobre el trabajo de los menores, las actividades que realizan y los derechos que les asisten; Capítulo IV, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo; Capítulo V, el análisis sobre la violación de los derechos laborales y humanos de los menores de catorce años de edad que se ven obligados a trabajar, así mismo el análisis de la legislación nacional e internacional que brindan garantías a los menores de edad y también que prohíben el trabajo a los menores de catorce años.

Para el análisis del articulado de la legislación en materia de derechos laborales y humanos que le asisten al menor se utilizó el método analítico, así mismo el método de la síntesis, para descubrir las repercusiones que tiene la violación de derechos laborales y humanos en los menores de catorce años de edad.

La importancia de esta investigación se basa en que, a través de la misma, se pudo identificar la efectividad de los derechos laborales y humanos del menor de catorce años de edad, a su vez identificar las debilidades del Estado en el cumplimiento de sus deberes como ente garante de los derechos que debe gozar la niñez a nivel nacional. Es evidente la necesidad de unir esfuerzos para no permitir que se violen los derechos laborales y humanos y que existan mecanismos que permitan a los menores de catorce años de edad asistir a la escuela, evitar la explotación laboral y que gocen de los derechos a los que el Estado está obligado a garantizarles.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

Es una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Es eminentemente tutelar del trabajador, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

Existen características que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio las que analizaremos.

- a) Tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.
- b) Irrenunciabilidad, porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida."¹

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

- d) De Realismo y objetividad, el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Pág. 163

- e) Democrático, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "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."
- f) Sencillez o antiformalismo, para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral. El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental.
- g) El Conciliatorio, al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. "Este principio lo encontramos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables."

- h) Equidad, este principio persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.
- i) Estabilidad, este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

1.1. Derecho a trabajar

El trabajo es un derecho inherente a todos los habitantes de Guatemala, que llenen los requisitos mínimos establecidos, mismo que encontramos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la que en su Artículo 101 establece: Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

En el Artículo 102 del mismo cuerpo legal se especifican los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, y de la actividad de los tribunales y autoridades, siendo estos:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

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

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora; a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;
- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a

menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del

empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- r) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios inter sindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- s) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- t) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar e en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

1.2. Definición de derecho de trabajo

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 los conflictos derivados de estas relaciones.

Bino Ponce, adopta una posición ecléctica y define al Derecho del Trabajo: “Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público en cuanto a que es tutelado por el Estado, que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación de trabajo emanada de sujetos que prestan sus servicios a cambio de una remuneración (trabajadores) y otros que proporcionan el trabajo (patronos).”²

Para Guillermo Cabanellas el trabajo lo define como: “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores. En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.³

Según Fernández Molina, “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, 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 es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁴

² BINO PONCE, Carlos Enrique. *Introducción al estudio del derecho individual del trabajo guatemalteco*. Pág. 12.

³ CABANELLAS, Guillermo. *Dirección jurídico elemental*. Pág. 121.

⁴ FERNANDEZ MOLINA, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 1.

1.3. Características del derecho de trabajo

Es una rama jurídica en constante crecimiento cuantitativo cualitativo, ya que además del proceso legislativo ordinario cuenta con otros sistemas de producción de normas, que pueden provenir de Convenios Colectivos de Trabajo que emanan de la Organización Internacional del Trabajo, de Reglamentos de Personal, de Reglamentos de Trabajo, de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, de Convenios Extra pactos celebrados entre Patronos y Trabajadores y Sentencias Colectivas.

Es una rama jurídica que confiere potestad a las autoridades de trabajo para emitir sus resoluciones apoyadas en principios de derecho, en equidad, en la costumbre y los usos locales, y principios y leyes de derecho común.

Una rama jurídica en la que se les permite a las autoridades de trabajo romper la jerarquía de las leyes en función de que se cumplan los fines de esa rama jurídica.

Una rama jurídica en que para resolver una situación determinada la autoridad de trabajo puede hallarse ante la situación de tener que tomar dos normas separadas que se refieren al mismo caso, sea escoger la que debe aplicarse y excluir la aplicación de otra u otras, o para integrar normas reguladas separadamente para aplicarlas al caso de merito.

Es importante mencionar que el derecho de trabajo debe adaptarse a los principios de justicia social a los que hemos analizado en el presente capítulo, mismos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las características ideológicas contempladas por nuestra legislación, contenidas en la parte considerativa del Código de Trabajo. Se destaca la descripción del derecho laboral como un derecho democrático, por orientar a una armonía social donde el trabajador goce de una dignificación económica; y como un conjunto de normas

inspiradas en la persecución de una conciliación entre el capital y el trabajo. El equilibrio económico y social que pretende el derecho laboral debe corresponder a la realidad social existente en un ámbito personal determinado, esto es, el estatus económico correspondiente al trabajador y al patrono en cada relación laboral.

“Para que el derecho laboral logre un equilibrio de orden económico y social, debe atender a los factores sociales y económicos de cada parte laboral y es aquí donde es necesaria la función de la contratación. Será por medio de la contratación individual o colectiva, que se logre desarrollar las garantías sociales para la superación económica del trabajador. Sin embargo, para lograr un equilibrio los beneficios del trabajador deben estar de acuerdo con las posibilidades de cada patrono. La equidad pretendida por este derecho requiere conocer la posición económica de cada parte y quién mejor que cada sujeto para saber su estatus económico dentro de una relación. Ahora bien, cada individuo posee sus propios intereses y luchará por satisfacerlos y garantizarlos. Frente a esta situación individualista y en aras al principio que el interés social prevalece sobre el particular (Artículo 44, Constitución Política de la República de Guatemala), el derecho laboral ha creado instituciones propias que pretenden conseguir y proteger la armonía económica y social entre la parte trabajadora y la patronal. Entre estas instituciones encontramos el proceso mediante el cual se ventila el conflicto de carácter económico-social, que es la pugna de intereses entre un grupo de trabajadores organizados y uno o más patronos por la que se pretende negociar aspectos económicos y sociales, siguiendo el procedimiento en la ley, para que se modifiquen las existentes o se establezcan nuevas condiciones de trabajo.”⁵

1.4. Naturaleza del derecho de trabajo

La legislación guatemalteca califica el derecho laboral sustantivo y adjetivo como derecho público (Considerando IV literal e, Código de Trabajo). Ello se confirma por el carácter imperativo, irrenunciable e inmodificable de sus normas. Estas características

⁵ LOPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Pág. 252.

distinguen el derecho público del derecho privado en cuanto a que las normas del último pueden ser modificadas y renunciadas en virtud del principio de la autonomía de la voluntad.”⁶

El tercer considerando del Código de Trabajo es claro al describir su contenido como garantías de carácter irrenunciable e imperativo, especificando que como tal limita el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común. Es irrenunciable porque los derechos de los trabajadores no pueden ser renunciados, el patrono no puede eximir de la obligación de los derechos inherentes a los trabajadores.

El derecho laboral guatemalteco, así como la doctrina jurídica laboral, se caracterizan por reconocer la desigualdad económica entre el trabajador y el patrono. Este presupuesto ha influido en el origen y desarrollo del derecho de trabajo, asignándole como naturaleza el equilibrio económico y social entre los sujetos contractuales y como medio, una protección jurídica distinta a cada uno. Buscando la equidad de las partes y poniéndolos en igualdad de condiciones en cuanto a los conflictos que puedan surgir en el desarrollo de la actividad contractual laboral.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

“Generalmente hablando, fuente significa: origen, fundamento o principio de algo. La mayoría de autores al referirse a ‘fuentes del derecho’, coinciden en señalar que éstas, están constituidas por todas aquellas causas que lo generan, es decir, por todos aquellos fenómenos que intervienen en el proceso del nacimiento de las normas jurídicas.”⁷

Las fuentes del derecho del trabajo, en particular, son los actos y hechos jurídicos o históricos que ha dado origen o inspirado el contenido de las normas jurídicas laborales.

⁶ CHACON DE MACHADO, Josefina y Gutiérrez de Colmenares, Carmen María. *Introducción al derecho*. Pág. 116.

⁷ BINO PONCE, Ob. Cit. Págs. 17 y 18.

- a) Las fuentes reales del derecho de trabajo, que consisten en todos aquellos elementos de hecho, que sirven de base a las fuentes formales. Se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

- b) Las fuentes formales, son las formas o manera de ser que 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 da a conocer. Esas fuentes formales son, comúnmente, divididas en principales y secundarias. Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Debemos tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo.

- c) Las fuentes históricas, son todos aquellos documentos, papiros, libros, entre otros, que aglutinan el texto de una ley o conjunto de leyes, en el caso de Guatemala, están integradas por todas aquellas leyes que regularon aspectos laborales que a la fecha no están vigentes.

- d) Las fuentes específicas del derecho del trabajo, que son aquellos elementos jurídicos y laborales, provenientes de sectores profesionales y administrativos que ejercen influjos formativos, evolutivos y de interpretación, en orden de importancia se enumeran a continuación: El derecho profesional: que se refiere a los usos en el desempeño de los servicios o tareas, las convenciones colectivas de condiciones laborales, los reglamentos de trabajo, los estatutos de los sindicatos y los contratos en cada especialidad; las resoluciones de organismos especializados: que provienen de autoridades y dependencias administrativas, que tiene relación con bases laborales, conflictos laborales, arbitrajes y



situaciones análogas, cuando sean dictadas de conformidad con el órgano que las emita; los estatutos laborales o profesionales: éstos regulan con fuerza legal el régimen y desenvolvimiento de un oficio o profesión, constituyen una reglamentación especial del poder del Estado, dirigido a determinar condiciones generales para la prestación de servicios.

- e) Las fuentes directas o principales, es donde realmente está plasmado el derecho del trabajo escrito que tienen valor y aplicación en toda la República de Guatemala, y están constituidas por la Ley (la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Tratados y Convenios internacionales ratificados por Guatemala, los reglamentos y otras disposiciones legales relativos al trabajo y la jurisprudencia laboral.) Y las especiales que tienen valor y aplicación a determinado caso concreto con carácter de ley entre las partes, están constituidas por: los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los convenios colectivos de condiciones de trabajo, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada, las sentencias colectivas, los contratos de trabajo y los reglamentos.

- f) Las fuentes indirectas o supletorias, que tienen valor y aplicación únicamente para resolver los casos no previstos por las leyes y reglamentos de trabajo, entre estas fuentes están, en su orden de aplicación las siguientes: los Principios del derecho del trabajo, la equidad, la costumbre o el uso local en armonía con estos principios y por último los principios y leyes de derecho común. (Artículo 15 del Código de Trabajo).

CAPÍTULO II

2. El trabajo infantil en Guatemala

La participación de los menores de catorce años de edad en las actividades económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen al problema del trabajo infantil se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros.

La Constitución Política de la República de Guatemala prohíbe que niños menores de catorce años de edad trabajen; sólo después de esta edad pueden hacerlo, con permiso de sus padres y en condiciones que no dañen su integridad física o moral. Los niños que trabajan no cuentan con una protección laboral que garanticen los derechos laborales, que por la ley le corresponde a cualquier trabajador.

El Artículo 148 del Código de Trabajo, prohíbe que los menores de catorce años de edad trabajen, pero debido a la pobreza que se da en el país surge la necesidad que los menores traten de cubrir las necesidades básicas del hogar, ya que el salario que obtiene un padre o una madre de familia es insuficiente para resolver sus necesidades y las de sus hijos.

En Guatemala, son múltiples las actividades laborales que desempeñan los menores de catorce años de edad, quienes se ven en la necesidad de trabajar debido a la crisis económica vigente, la cual deriva de una crisis social, que hace imposible evitar tal situación y por haber crecido de tal manera en los últimos años, no puede haber un control directo por parte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el ente encargado de proteger al menor de edad que se dedica a trabajar, sufriendo de explotación laboral por su edad, quedando desprotegido, lo cual es preocupante por la situación insostenible en que se encuentra el futuro de Guatemala.



Guatemala es un país con una gran diversidad cultural y de idiomas, en el cual la participación de menores de edad en las actividades económicas es considerada como un fenómeno de explotación, entre los factores que contribuyen al problema del trabajo infantil se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar principalmente.

El trabajo infantil por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades de que los niños se conviertan en adultos productivos, capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometer la imagen actual de un país, porque toda la fuerza laboral futura no tiene acceso a la educación lo cual provoca un notable retraso al desarrollo social en la población guatemalteca.

Las principales ramas de actividad en que se encuentran los trabajadores infantiles y adolescentes son: la agricultura, silvicultura, caza y pesca, comercio, hoteles y restaurantes, la industria manufacturera y servicios comunitarios, sociales y personales.

La situación social y económica de Guatemala ha limitado el desarrollo de nuestro país, algunas de las razones que en cierta manera, han sido las causantes de dicha situación, son la falta de educación, los patrones que vienen de generación en generación, la falta de trabajo, la mala atención u olvido por parte del Gobierno de ciertos sectores del país, etc. Estos aspectos han impulsado a familias a optar por que sus hijos en lugar de estudiar, trabajen, o le dan mayor prioridad al aspecto económico que a la preparación académica de los menores, sin tomar en cuenta el futuro de cada menor.

Además, el trabajo infantil puede ser utilizado por las familias, como una estrategia de supervivencia los menores manifiestan que la razón primordial por la que trabajan es por ayudar a su familia y para poder satisfacer sus necesidades básicas.

Cabe destacar que los derechos de los menores de catorce años de edad han sido afectados en diferentes aspectos, entre ellos: el abuso y explotación económica, no gozan de protección laboral ni legal, no tienen oportunidad de iniciar o continuar sus estudios formales o algún tipo de formación profesional, poco o nulo acceso a servicios de salud, etc.

Esto viene a comprobar que la niñez trabajadora es un grupo desprotegido en Guatemala, un grupo que necesita de apoyo tanto económico como educativo, es decir, es necesario que sus derechos humanos sean respetados, tanto por el gobierno del país, como por sus propias familias.

Es necesario tomar en cuenta además, que no son sólo los niños los que padecen, sino que es la familia en sí, la que vive en situaciones infrahumanas originadas de diversas causas, como la falta de trabajo, los bajos salarios laborales, falta de voluntad política para solucionar los distintos problemas sociales y económicos del país.

2.1. El niño trabajador

En nuestro país se considera menor a toda persona que aún no ha cumplido los 18 años de edad y que por el hecho de ser persona posee capacidad limitada o de goce y facultando al menor para ejercitar ciertos derechos y obligaciones en las relaciones jurídicas, no pudiendo ejercer la capacidad de ejercicio que adquiere al cumplir la mayoría de edad, es decir dieciocho años, que lo faculta para actuar por sí mismo en el mundo de lo jurídico. Tomando en consideración que el menor sólo tiene una capacidad de goce, se visualiza como un ser con derechos mínimos los cuales posterga hasta que adquiera la mayoría de edad y como tal, el último en ser priorizado dentro de la estructura jurídica del Estado, sus políticas y su institucionalidad.

En la conceptualización del niño trabajador el jurista Alfonso Brañas manifiesta: "El menor tiene una capacidad limitada de obrar y por tanto no es un incapaz, sino que

obstante una capacidad relativa que lo faculta para que pueda ejercer ciertos derechos y obligaciones”.⁸

La existencia de niños, niñas y adolescentes trabajadores no es un fenómeno nuevo en la historia económica guatemalteca. Su participación en las actividades laborales ha sido una constante entre las familias, más como un resultado de su marginación socioeconómica derivado de aspectos culturales autóctonos. Sin embargo, nunca como en la actualidad había sido tan notoria y en tan variadas actividades, ni tan dramática e imprescindible para la sobrevivencia familiar, al grado de despertar, en distintos medios, una fuerte polémica entre su aceptación como mal necesario y su prohibición como medida de protección.

2.2. Trabajo peligroso

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) ha desarrollado un conjunto de criterios básicos para determinar si el trabajo infantil es explotador o no. Define que el trabajo infantil es inapropiado si:

- Es con dedicación exclusiva a una edad demasiado temprana;
- Se pasan demasiadas horas trabajando;
- El trabajo provoca estrés físico, social o psicológico indebido;
- Se trabaja y se vive en la calle en malas condiciones;
- El salario es inadecuado;
- El niño tiene que asumir demasiada responsabilidad;
- El trabajo impide el acceso a la escolarización;
- El trabajo mina la dignidad y autoestima del niño (como el esclavismo y la explotación sexual); y
- Que impida conseguir un pleno desarrollo social y psicológico.

⁸ BRAÑAS, Alfonso. *Manual de derecho civil*. Pág. 29.

Debe tomarse en cuenta que la niñez en cualquier lugar o situación debe ser respetada como ser humano, y que el trabajo infantil no significa explotación ni abuso hacia los niños y niñas; sino tanto dentro de sus familias, como fuera de sus hogares, el Estado está obligado a velar porque se cumplan los derechos de los mismos, buscando el bienestar de los niños y niñas para formar cada día mejores generaciones en nuestro país. Los niños y niñas deben ser respetados y protegidos por cada uno de los gobiernos. La problemática del trabajo infantil en Guatemala y la relación que tienen los Derechos Humanos con dicho tema, tienen como fundamento la dignidad del ser humano.

El trabajo infantil no deseable deteriora en forma acelerada el recurso humano del país, con su efecto en el nivel de vida y en la productividad del factor trabajo. Genera y profundiza el círculo de la pobreza y la pobreza extrema, principalmente porque obstaculiza la educación, deteriora las condiciones físicas, la salud, y el equilibrio social, emocional y psicológico, ya sea en forma temporal o permanente.

Los estudios revelan que las consecuencias del trabajo infantil son devastadoras para el menor y su la salud. Sufren lesiones visuales y óseas, deformaciones físicas, numerosos accidentes y hasta una muerte a temprana edad. La mitad de los niños están sometidos a trabajo forzoso, según lo señala el informe del año 2001 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dando origen a que se adopten Convenios y formular recomendaciones internacionales para proteger al menor de los abusos y violaciones a sus derechos fundamentales por los estados partes.

La Organización Internacional del Trabajo a desarrollado una serie de Convenios internacionales que tienden a proteger al menor trabajador, que están orientados a erradicar el trabajo infantil y otros tendientes a tutelar sus derechos en materia social y laboral.

La situación de los niños menores de catorce años de edad se ha convertido en explotación, ya que ellos se ven obligados a desempeñar actividades fuera del margen

de la ley laboral, viéndose en la necesidad de llevar a cabo actividades tales como limpiar vidrios, lustrar zapatos, vender dulces, hacer malabares en los semáforos, etc. Muchas veces los patronos son los mismos padres, que por la necesidad de obtener un ingreso y por las pocas oportunidades de empleo, se ven obligados a llevar a cabo actividades con sus hijos, para poder percibir un ingreso y cubrir sus necesidades mínimas.

Existen en Guatemala leyes que tienden a proteger al menor, tal como la prohibición que un menor de catorce años de edad trabaje, lamentablemente hay muchas deficiencias en las entidades que deben hacerse cargo de hacer cumplir la ley, por ello es que los patronos y muchas veces los mismos padres no dan a los menores de catorce años de edad todos los derechos que la misma legislación laboral y en materia de derechos humanos, otorga al menor, como derecho a un desarrollo integral, educacional y emocional.

Los convenios que se han ratificado por el Estado de Guatemala en materia laboral y de derechos humanos representan un gran avance en la protección a los derechos de los niños menores de edad, pero estos no han podido tener un avance significativo, debido a la falta de compromiso de los diferentes gobiernos, en velar por que se cumpla a cabalidad el compromiso que adquirieron al haber ratificado los convenios y tratados.

El trabajo infantil en condiciones peligrosas es mucho más frecuente en las familias más vulnerables. Se trata de familias cuyos bajos ingresos les dejan escaso margen para hacer frente a los accidentes o enfermedades de un adulto o al trastorno que provoca el abandono del cónyuge o el divorcio. En muchos casos, dichas familias han contraído deudas o están a punto de tener que contraerlas, factores que a menudo son la raíz del trabajo infantil peligroso y en régimen de servidumbre, pues los niños son vendidos para saldar deudas. Algunos empleadores prefieren contratar niños porque es una mano de obra más económica que la de los adultos.

2.3. Definición de trabajo infantil

Es la participación realizada de forma regular de toda actividad laboral que involucra a niñas o niños menores de catorce años de edad en actividades laborales, sean remuneradas o no y que perjudican su salud e integridad física o moral y no le permiten asistir a la escuela, vulnerando sus derechos.

Otra definición de trabajo infantil indica que es toda actividad que implica la participación de los niños y niñas en la producción y comercialización familiar de bienes o en la prestación de servicios, a personas naturales o jurídicas, que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realice en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños.

El trabajo que realizan los menores de catorce años de edad no difiere del trabajo que ejecutan los adultos, porque sea cual fuere la actividad que realizan, se representa a través de lo que significa el trabajo y por lo tanto, merece una remuneración. A nivel mundial el trabajo de los menores es de gran importancia para la economía de los países, debido a que son millones de personas menores de catorce años de edad que laboran en los centros de producción con el objeto de contribuir a la economía familiar, y muchas de las ocasiones los niños trabajadores son los encargados de la economía familiar, por causa como el abandono del padre, enfermedades que impiden que los padres trabajen, entre otras.

Ahora bien, la doctrina cuando se hace referencia al trabajo de menores, esta lo incluye dentro del denominado régimen especial, al sujetar este tipo de trabajo a una protección jurídica preferente de parte del Estado, evitando que los menores sean explotados y sometidos a trabajos que ponga en eminente riesgo su salud física o intelectual; por tanto el trabajo que se asigne al menor, debe estar acorde a sus capacidades.

“Al estar el trabajo del menor protegido de manera preferente, se tendría la creencia que en cierto modo no se someterá al menor a trabajos denigrantes, pero es lamentable la realidad y la situación del país, ya que constantemente es necesario recordar al patrono, que el menor trabajador tiene derechos y que por lo tanto, debe respetarlos”.⁹

A principios del siglo XIX comprendieron “los hombres de buena voluntad que era indispensable prohibir el trabajo de los menores, forma inhumana de obtener beneficios económicos los patronos, ya que se pone en riesgo e impide su desarrollo físico y se provoca la degeneración de la población, porque no permite su concurrencia a las escuelas”.¹⁰

Para regular casos excepcionales en que el menor de catorce años de edad pueda trabajar y adquirir educación, es indispensable crear una serie de mecanismos especiales que no permitan que el menor sea objeto de abusos y explotación, pero la realidad social guatemalteca, la Inspección General de Trabajo a cargo de quien esta velar por el cumplimiento de la legislación laboral, no cumple, por negligencia y debido a la falta de interés en el asunto.

2.4. Principales causas del trabajo infantil

El trabajo infantil es un fenómeno estructural cuyas “causas se originan en un ámbito socioeconómico, político y cultural muy complejo, donde se puede señalar como prioritarias: la pobreza y pobreza extrema; las tradiciones y costumbres culturales de los padres que estimulan la participación a temprana edad en actividades laborales a los hijos; los bajos niveles de educación de los padres e hijos, la ausencia de formación laboral de los padres de familia que involucra a todos los miembros de la familia, incluyendo a la niñez para la generación de ingresos de subsistencia, la paternidad

⁹ Watch Tower. La constante búsqueda de soluciones. <http://www.watchtower.org./lenguajes/espaol/library>.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 209.



irresponsable, la educación escolar repetitiva y pasiva que fomenta el ausentismo y deserción, el difícil acceso a la educación, precarias condiciones de salud”.¹¹

La pobreza repercute en el incremento de la población infantil que trabaja, pues cada vez son más las empresas que contratan menores en la industria, quienes en muchas ocasiones son contratados para realizar trabajos propios de adultos, pero derivado a la necesidad de un ingreso económico se responsabilizan de ejecutarlo, sin que se tome en consideración las implicaciones causadas, ni el impacto psicológico y social educativo que sufre.

Las pretensiones de obtener importantes ganancias disfrazadas de contingencias económicas constituyen un factor más en la demanda de trabajo infantil. Muchos empresarios o pequeños propietarios de los medios de producción sostienen que el trabajo infantil es una de las ventajas económicas que el país necesita para llegar a tener un pleno desarrollo y disfrutar así de las mismas oportunidades de avance que tuvieron los países occidentales. Se teoriza entonces que las diferencias salariales competitivas, la destreza y la pequeña estatura de los niños y niñas los hacen indispensable para un deseable desarrollo industrial. A este propósito un estudio realizado en la India, con la colaboración del Departamento de Empleo de la OIT, sobre la supuesta imposibilidad de sustituir a la mano de obra infantil en los sectores donde más se afirma que los niños y niñas por razones técnicas y económicas son irremplazables demostró lo contrario.

Muchos economistas afirman que el masivo empleo de los menores de catorce años de edad como mano de obra barata provoca y mantiene las altas cifras de paro entre los adultos. Muchas veces el número de menores que trabajan es igual al número de adultos parados, creándose así una competencia destructiva entre los miembros de las mismas familias, entre las clases más pobres del mismo país. Aunque se tiene que considerar que hay casos opuestos donde, por ejemplo, los niños y niñas que trabajan dentro de la economía doméstica permiten a las mujeres trabajar fuera de casa.

¹¹ Programa Educativo del Niño, Niña y Adolescente Trabajador. Guía Curricular. Pág. 3.

Además hay niños y niñas que trabajan en el sector informal que desempeñan tareas tan poco atractivas para los adultos que estos nunca les sustituirían o los hijos que trabajan sin sueldo en las pequeñas empresas agrícolas familiares permiten a los padres contratar a adultos y proporcionarle un sueldo.

La falta de una educación adecuada y la escasez de las infraestructuras escolares, los planes de estudios inadecuados, una disciplina violenta, insuficiente preparación de los maestros hace poco atractiva y viable la escuela como alternativa al trabajo. Para muchos menores de catorce años de edad ir a la escuela supone un gran esfuerzo. La instrucción pública aunque es gratuita es, en realidad, demasiado cara para una familia pobre que debe adquirir los libros y otros materiales escolares, los uniformes, la ropa, el transporte y muchas veces contribuir en actividades extracurriculares.

En muchos lugares el mantenimiento de un hijo en la escuela puede llegar a representar un tercio de los ingresos totales en efectivo de las familias y muchas de estas tienen más de un hijo en edad escolar.

También las tradiciones y los modelos sociales influyen mucho en la decisión de los padres de enviar a trabajar a sus hijos en lugar de proporcionarle una educación. Aunque a veces no sería tan necesario el aporte económico para la familia se piensa que el trabajo pueda enseñar a los niños y niñas valores y comportamientos mejores que cualquier otro tipo de educación. Se asegura así también la transmisión a través de las generaciones de las costumbres locales.

Imposibilidad de acceder a la educación. En la mayoría de los países, la educación básica no es gratuita y no siempre está al alcance de todos los niños. En situaciones donde la educación no es accesible o donde los padres no atribuyen valor alguno a la educación, las familias mandan a los niños a trabajar, en lugar de mandarlos a la escuela. A raíz de ello, son víctimas de la explotación del trabajo infantil. En los hogares pobres se necesita dinero y, por lo general, los niños aportan entre 20 y 25 por ciento (una cuarta parte) de los ingresos familiares. Dado que las familias pobres gastan la mayor parte de sus ingresos en alimentación, es obvio que los ingresos aportados por

los niños son determinantes para su supervivencia. En muchos hogares pobres, se elige cuál de los hijos irá a la escuela.

En algunos casos es tradición que los niños sigan los pasos de sus padres. Si la familia siempre se ha ocupado en trabajos peligrosos, es probable que los hijos se vean atrapados en el mismo proceso. En las ramas de actividad como la construcción y el trabajo a domicilio.

2.5. Leyes nacionales que se ocupan de la protección de la niñez

Respecto al menor, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 inciso "L": "Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación mora." Con esto podemos ver que si bien se prohíbe en principio el trabajo de menores, también estableció excepciones en la ley, dando origen a que los patronos contraten a menores y sean objeto de explotación en varios sectores del país.

Regula en el Artículo 31 del código de Trabajo que los menores de catorce años o más, tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y para ejercer los derechos y acciones que se deriven de las leyes laborales, sus reglamentos y las de previsión social. Este es el fundamento de la legislación nacional referente a la prohibición de que cualquier menor de catorce años tenga prohibición para desarrollar cualquier tipo de trabajo. En el Artículo 32 del código de Trabajo se establece que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Código de Trabajo establece que el trabajo para menores de edad debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico.

El Código de Trabajo en el Artículo 148, Prohíbe lo siguiente:

- a. El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento o en su defecto la Inspección General de Trabajo;
- b. Se suprime: El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- c. El trabajo diurno de los menores de edad, en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato, y
- d. El trabajo de los menores de catorce años.

El Artículo 149 del mismo cuerpo legal, refiere la jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 10, que se debe disminuir para los menores de edad, de la forma siguiente: En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años. En dos horas diarias a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos jóvenes que tengan esa edad o menos siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150.

Según la normativa del trabajo de menores se prohíbe el trabajo en lugares peligrosos, elimina la jornada extraordinaria, no obstante los menores trabajadores de la calle están expuestos a cualquier atentado o accidente; al igual que estima que el trabajo lo deben realizar una hora diaria y en seis a la semana para los mayores de 14 años, a pesar de ello los menores trabajadores de la calle, trabajan más de ocho horas diarias y más de 40 horas a la semana.

El gobierno de Guatemala, ratificó el Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo referente a reglamentar la edad mínima de catorce años para la admisión del empleo y el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil. La ratificación significa que el gobierno tiene

que tomar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para todos los menores de 18 años, la protección abarca a todos hasta alcanzar dicha edad.

Se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".

Por otra parte la Declaración de Viena adoptada el 25 de junio de 1993 por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, afirma que "Los Estados tienen el deber, sean cuales sean sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales."¹²

Por lo tanto, la niña o niño como ser humano, tienen estos derechos y los Estados tienen la obligación de velar porque ellos sean protegidos; siendo niño o niña "todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad" según el artículo 1 de la Convención de los Derechos del Niño.

Los Derechos Humanos abarcan diferentes temas, no obstante, esta investigación se enfocará en el tema del menor de catorce años de edad que se ve obligado a trabajar y de qué manera sus derechos laborales y humanos son violentados ya que es este uno de los sectores más vulnerables en nuestro país, según estadísticas nacionales y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) "se estima que más de la mitad de la población guatemalteca es menor de 18 años, y aproximadamente el 64% de la niñez vive en la pobreza."

En Guatemala poco puede hablarse de leyes que protejan al menor, sin embargo al independizarse de España en el año de 1821, se crearon ciertas leyes que trataron la

¹² (Manual de Educación en Derechos Humanos, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala-MINUGUA, P.1)

situación jurídica del menor que transgrede la ley penal. Recientemente se creó el Decreto número 27-2003 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, que reguló todo lo relativo a los derechos que asisten al menor y al adolescente.

A raíz de la revolución industrial, la explotación infantil se generalizó en todo el continente Europeo, siendo las grandes fábricas de algodón las que absorbían gran cantidad de mano de obra infantil, por ser un sector fácil de explotar y su bajo costo en el pago de salarios. A inicios del siglo XIX algunos reformistas intentaron por medios legales evitar las violaciones que sufrían la niñez trabajadora, pretendieron reducir la jornada de trabajo y fijar la edad mínima para la admisión al trabajo, sin embargo, sus intentos fueron frustrados. La mundialización de la economía, la pobreza y la escasez de recursos económicos a principios del siglo XXI fue en aumento, con ello obligaba a millones de niños que viven en condiciones infrahumanas a vender su fuerza de trabajo y buscar medios de subsistencia, haciendo más viable que los niños sean contratados y así dar más auge a la explotación infantil.

Por los constantes abusos cometidos por el patrono, se empieza a considerar los derechos del menor y su regulación a partir del derecho internacional, especialmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que reconoció derechos fundamentales del ser humano de orden económico, político, cultural y social, estableciendo su respeto a la sociedad de naciones.

2.6. Actividades prohibidas para los menores admitidos a empleo

El Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Congreso de la República de Guatemala mediante el Decreto número 27-2001 y Ratificado por el Estado de Guatemala con fecha 21 de agosto de 2001, estipula la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

El Convenio establece, que la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, es probable que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años, para cuyo efecto se deben tomar en consideración las normas internacionales en la materia, consultas que fueron realizadas en su debida oportunidad, por lo que es indispensable dictar las normas reglamentarias correspondientes.

Las actividades prohibidas para los adolescentes que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 para la aplicación del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las peores formas del Trabajo Infantil.

Artículo 7. Trabajos considerados como Peores Formas de Trabajo Infantil. Se declaran y prohíben por considerarse que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de las personas menores de dieciocho años de edad, los trabajos siguientes:

Por su Naturaleza:

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

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

- d) Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión.
- e) Trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo;
- f) Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros;
- g) Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo.
- h) Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras.
- i) Trabajos con exposición a temperaturas extremas.

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

Por su condición

- a) Trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República.
- b) Trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a radiación solar.



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



CAPÍTULO III

3. Trabajo de los menores de edad.

Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y se encuentran facultados a contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años de edad.

La norma laboral autoriza excepcionalmente a los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor de edad, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Es prohibido el trabajo de menores de edad en bares y otros establecimientos análogos, considerando también aquellos en los cuales se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. Queda prohibido todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales.

Los patrones emplean a menores de edad para reducir el costo de la mano de obra en la producción, que en última instancia conduce a lograr una maximización de las ganancias. El endeudamiento de las familias es otro elemento que puede causar el empleo de niños como criados o trabajadores agrícolas. El trabajo más barato Infantil es igual a más ganancias y mayor productividad, de modo que es preferible emplear niños que adultos. La mayor parte de trabajadores infantiles son empleados en pequeña escala o industrias de casita de campo, donde generalmente las inversiones son limitadas. Apoyadas por las familias pobres de los trabajadores infantiles que consideran la educación como tiempo perdido, un gasto innecesario de dinero o ejercicio improductivo.



La pobreza y el desempleo de los padres de los menores de catorce años de edad constituyen, causas del trabajo infantil. La pobreza influye como causa principal que contribuye a que la estructura de relaciones internas en las familias pobres esté expuesta a más tensiones que en otros estratos socioeconómicos. La ausencia, el desempleo del padre de familia o su migración en busca de trabajo compele a que la madre y sus hijos e hijas tengan mayores responsabilidades económicas.

Al trabajo infantil también se le atribuyen los patrones culturales; este elemento causal se presenta, especialmente, cuando las labores son artesanales y requieren de un tratamiento diferenciado. Para algunas culturas, está vigente el concepto de fuerza productiva familiar consistente en la estimación cultural de algunos grupos de que es mejor y preferible mantener a los infantes ocupados, ante la falta de oportunidad de educación que los lleva, según ellos, a adquirir malas costumbres, vicios o formas de vagancia por no estar ocupados en algo además de la mala política del Estado en agilizar adecuados recursos educacionales.

El analfabetismo en Guatemala tiene índices muy altos, en relación a la necesidad de los menores de edad al trabajo, provoca a los menores de edad a retirarse de la escuela, así también la mayoría sólo estudia hasta el tercer año de primaria, los niños y niñas no asisten a la escuela primaria. En la mayoría de los casos los niños y adolescentes dejan de asistir a la escuela por muchos motivos; dentro de los que sobresale el maltrato que reciben por parte de sus catedráticos y que muchas veces los ridiculizan frente a sus demás compañeros. Ya se vive un sistema expulsivo; el cual sólo es resistido por un promedio de la población, en la que los más débiles se encuentran condenados, a ser expulsados por la burla o menosprecio de sus compañeros, porque muchas veces los niños que trabajan y estudian, desempeñan dentro de su comunidad trabajos que son considerados denigrantes.

En vista de que en esta actividad laboral es donde se observa una de las mayores ausencias de las menores trabajadoras en la escuela, lo que sitúa a la mujer a nivel

general en un índice más alto de analfabetismo, ya que muchas veces se le da más importancia a la educación de los varones que a la de las niñas.

3.1. Definición de menor de edad

La minoría de edad consiste en una situación en la que se encuentra la persona que todavía no ha cumplido la edad que la ley establece como necesaria para la obtención de sus capacidades, en el caso de Guatemala la mayoría de edad se alcanza a los dieciocho años, toda persona menor de dieciocho años, se considera menor de edad.

Para los efectos de la Comisión de los derechos de niño, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad; y por su parte la ley de protección integral de la niñez y la adolescencia se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.

Para el licenciado Manuel Ossorio refiriéndose al menor indica que “es la persona que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica, reconocida con la mayoría de edad. Impone una serie de restricciones en el obrar activo de la persona y no en la titularidad jurídica que suplen la patria potestad o la tutela con la atenuación en ocasiones de la emancipación o habilitación de edad”.¹³

Es difícil de definir al menor de edad en relación con el trabajo infantil, desde los términos el niño y el trabajo, tanto como oponerse a la definición universal debido a las diferencias culturales y sociales de un país al otro. La Organización Internacional de Trabajo ha especificado el concepto vigente desde 1973 que anima a los Estados miembros a poner una edad mínima para que los menores de edad puedan trabajar, en cualquier caso suficiente para la educación obligatoria no menos de quince años. En la India un trabajador infantil es aquel que se encuentra por debajo de los dieciocho años de edad, que no asiste a la escuela y que su única distracción es el trabajo. Aunque la

¹³ OSSORIO, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas y sociales*. Pág. 461.

mayor parte de los niños, vivan en la sociedad que vivan, trabajan de una u otra manera.

3.2. Trabajos que realiza el menor de edad y sus consecuencias

El trabajo infantil en nuestro país es difícil de clasificar, pero esta es una aproximación a los tipos de trabajos que desempeñan los niños:

- a) El Trabajo infantil doméstico en hogares o casas particulares: Los niños y niñas que trabajan como trabajadores infantiles domésticos, en su mayoría niñas, deben trabajar un número de horas extremadamente largo; los informes de amenazas, golpizas, acoso y aún abuso sexual no son poco comunes; generalmente no cuentan con beneficios, las vacaciones y los días de enfermedad son generalmente inexistentes. Menos de un tercio puede asistir a la escuela.
- b) Producción de artefactos pirotécnicos. La producción de artefactos pirotécnicos es quizá la ocupación más peligrosa en la que se encuentran involucrados los menores de catorce años de edad en Guatemala. En su mayoría hasta de seis años de edad, insertan las mechas entre los coheteros y realizan otras tareas relacionadas que requieren una gran concentración para evitar accidentes. Como resultado, los accidentes causan quemaduras severas y aun a veces la muerte de los menores de edad.
- c) Trabajo en la agricultura. Las niñas y niños del sector agrícola frecuentemente trabajan largos días bajo el sol, acarreado pesadas cargas y en riesgo de cortarse con cuchillos y machetes filosos. Las fracturas, cortadas, pérdida de la vista y de miembros no son raras, sin mencionar la muerte por enfermedad, desnutrición y mutilaciones graves.



- d) Explotación de minas y picado de piedra. Las niñas y niños que trabajan en la explotación de minas y el picado de pedrín a menudo levantan y quiebran pesadas rocas, que los ponen en peligro de fracturas de hueso, quemaduras, enfermedades respiratorias, así como de derrumbes. Enfrentan serios riesgos de salud que incluyen enfermedades pulmonares y de la piel, deformaciones, ceguera y pérdida de miembros. Muchos trabajan en condiciones que se asemejan a esclavitud para pagar deudas de sus padres.

- e) Recolección y clasificación de basura. Se pueden encontrar niñas y niños en los vertederos de basura del área urbana recogiendo y clasificando artículos que pueden ser reciclados o vueltos a utilizar. La mayoría de niños que trabajan en este sector sufren cortaduras u otras lesiones, como quemaduras en sus ojos como resultado de las emanaciones del gas proveniente de la descomposición de la basura y experimentan dolores de cabeza debidos a exposición al sol.

- f) Cargadores y maleteros: Se presenta generalmente en lugares fronterizos, los niños que no pueden estudiar, se dedican a tareas como acarrear maletas, cargar y descargar camiones, cambiar monedas, realizar trámites, entre otros. Muchos niños y niñas de otros lugares aledaños son atraídos por la dinámica fronteriza y la posibilidad de ganar dinero. Todo este sector laboral infantil es de extracto pobre y sacrifica su salud y oportunidades de mejorar su futuro, pues trabajan hasta altas horas de la noche incluso, por la necesidad de ayudar a su familia.

- g) Vendedores ambulantes: Tanto adultos como niños, niñas y jóvenes se han involucrado en el movimiento comercial informal, vendiendo productos de todo tipo como desodorantes, dulces, accesorios telefónicos, juguetes, etcétera a precios relativamente bajos.

- h) Niñeras y trabajadoras domésticas: En el caso concreto de las niñas y adolescentes que se dedican a quehaceres domésticos, están sujetas a

explotación en cuanto a horarios de trabajo, cargas laborales y bajos salarios. En el caso de las niñas que no salen a trabajar en relación de dependencia, se hacen cargo de sus hermanos y del hogar, por la falta de los padres y las jornadas de trabajo.

- i) Tortilleras: Algunas niñas procesan y venden tortillas en las casas, calles y otros puestos, las cuales se fabrican en tortillerías industrializadas o artesanales.
- j) Trabajadores en industrias: Entre las múltiples actividades laborales que involucran mano de obra infantil están los oficios artesanales. En este sector es donde se inserta un buen número de niñas y niños que laboran como aprendices o ayudantes en construcciones y talleres de carpintería, mecánica, textil, herrería y otras artesanías pequeñas.
- k) Lustradores de zapatos: Permanecen en las plazas, terminales, oficinas públicas, etcétera. Este sector muchas veces es acusado injustamente de delincuentes o niños de la calle, debido a que por las características de su trabajo normalmente andan sucios y mal vestidos.
- l) Cocineras y meseras: Un buen número de niñas y jóvenes trabajan en comedores, restaurantes, pensiones, hospedajes, casetas, etc. Otro grupo, principalmente las jóvenes son objeto de utilización, por su sexo ya que son contratadas por su atractivo físico en la mayoría de negocios de ropa, zapatos, comedores, restaurantes, etcétera.
- m) Lavadores de carros y limpia vidrios: Este grupo de niños labora en los estacionamientos o en las calles, y ofrecen la limpieza de vidrios para los vehículos mientras se detienen cerca de los semáforos.
- n) Pequeñas empresas (generalmente familiares): aquí las condiciones de trabajo son buenas y muchas veces gratas para el niño ya que él puede aprender algo

bueno para su vida, pero en algunos casos se presentan problemas como largas jornadas de trabajo, lugares de trabajo sin las condiciones necesarias para el desarrollo de este, empresarios agresivos o las condiciones laborales inseguras.

- o) Agricultura tradicional, este se da en la sierra donde los niños desde la época incaica tenían responsabilidades dentro y fuera del lugar, esto empezaba desde que eran pequeños y continuaba a lo largo de su vida. Hoy en día también se continua con esta tradición, por esto muchos niños no asisten a la escuela pues sus padres consideran que ellos son más útiles en el hogar.
- p) Trabajos de supervivencia: estos trabajos son los cuales desempeñan los niños cuando tienen que mantenerse económicamente sin contar con apoyo de sus familiares o muchas veces ellos tienen que mantenerlos. Estos son trabajos de corto plazo, informales, con sueldos bajos, inseguros, que exponen la salud de los niños (ejemplo: canillitas, cargadores en los mercados, cobradores de combi, limpia autos, cuidadores, etc.)

Dado que la constitución fisiológica y psicológica de los niños es diferente a la de los adultos, están más expuestos a los efectos nocivos del trabajo peligroso. Como todavía no han alcanzado la madurez mental, son menos conscientes de los riesgos que entraña el puesto de trabajo.

El trabajo peligroso tiene efectos devastadores para la salud y el desarrollo del niño. Las consecuencias de trabajos agotadores, como el transporte de cargas pesadas o la obligación de adoptar posturas forzadas, pueden comprometer su crecimiento normal. La exposición a sustancias químicas y a la radiación afecta más a los niños y que también tienen menos defensas contra las enfermedades. Además, los niños son mucho más vulnerables que los adultos a vejaciones físicas, sexuales y emocionales, y vivir y trabajar en un entorno donde se sienten denigrados u oprimidos les provoca un daño psicológico mucho más devastador.



Esto se acentúa todavía más en el caso de los muy pequeños y de las niñas. Hay más probabilidades de que las niñas: y empiecen a trabajar a edades más tempranas que los niños; y sean menos remuneradas que los niños por el mismo trabajo; y queden recluidas en zonas y sectores caracterizados por bajos salarios y largas jornadas; y trabajen en ramas de actividad económica clandestinas o no reglamentadas, lo que aumenta su vulnerabilidad a la explotación y el abuso; y queden confinadas en ramas de actividad económica que entrañan graves peligros para su salud, su seguridad y su bienestar; y queden excluidas de la educación o sufran la triple carga del trabajo doméstico, la escuela y el trabajo remunerado.

Los expertos en salud y seguridad en el trabajo consideran que la agricultura el sector que presenta el porcentaje más alto de mano de obra infantil es una de las ocupaciones más peligrosas. La exposición a los rigores del clima, el trabajo demasiado pesado para cuerpos tan jóvenes y los accidentes, tales como cortes con herramientas afiladas, son algunos de los peligros a los que se exponen. Los métodos agrícolas modernos añaden todavía más peligros como, por ejemplo, el uso de sustancias químicas tóxicas y de equipo motorizado. Muchos niños mueren por el vuelco de tractores, o atropellados por camiones o vagones pesados que se usan en los campos de cultivo.

3.3. Derechos mínimos de los menores de edad

Toda persona que presta sus servicios, mayor o menor de edad, tiene derecho a que el patrono le proporcione como mínimo los derechos laborales irrenunciables que estipula el Código de Trabajo. Debe tener un salario mínimo mensual, asimismo gozar de un aguinaldo anualmente, un periodo de vacaciones mínimo de quince días hábiles, después de haber laborado por un periodo de un año sin interrupciones, y también gozar de una bonificación anual. Esto refiere a los menores de edad trabajando bajo la autorización de la Inspección de Trabajo y por sus padres o encargados.

Lamentablemente los menores de edad que trabajan informalmente no gozan de ningún tipo de derecho, ya que muchas veces son sometidos a tratos de servidumbre y



explotación, muchas veces no cuentan siquiera con un salario digno, situación que se da por la desprotección por parte de las autoridades y muchas veces por la necesidad que tienen los menores de contribuir con sus familias.

Según nuestra legislación, los niños no se afilian a sindicatos, a no ser que tenga catorce años o más, la edad mínima autorizada para que los menores puedan trabajar. Están acostumbrados a obedecer a los adultos, pueden percibir menos dinero por el mismo trabajo que un adulto, aduciendo falta de experiencia y también porque saben que están trabajando ilegalmente y por consiguiente les son negados sus derechos mínimos, puesto que por temor o por la misma ignorancia, estos no recurren a las autoridades para exigir sus derechos. Ya que la necesidad de obtener un ingreso para ayudar a la economía familiar, les hace soportar muchas veces tratos crueles y discriminantes.

Desde el punto de vista del empleador, el trabajo infantil es quizás el más estable; los niños no participan en huelgas ni interrumpen el proceso productivo. Por otro lado, son los más fáciles de prescindir en épocas de dificultad económica, son los trabajadores más baratos de contratar y más fáciles de despedir ya que no demandan pagos mínimos y el control institucional es inoperante, no oponen resistencia, son física y emocionalmente vulnerables, y a menudo son maltratados física y psicológicamente o amenazados con ello.

La recreación es un derecho irrenunciable de cualquier trabajador y no se diga de los menores de edad, que muchas veces se les niega y el cual constituye un espacio esencial de desarrollo integral, tanto físico como mental, porque les sirve como un mecanismo de aprendizaje; en virtud que no solamente adquieren conocimientos, sino a la vez aprenden a tener ideales. Por lo que se dice que la recreación no sólo es un derecho, sino una necesidad.

Dentro de algunas de las recreaciones que más se les limitan a los menores de edad que se dedican al trabajo se encuentran: Jugar, visitar tiendas e ir a los parques, ver

televisión, escuchar radio, estar con su familia y en su hogar, pintar, cantar, declamar, etc. Es necesario señalar que en la mayoría de los casos se olvida que los niños que se desempeñan en el trabajo son sobre todo niños, ya que poseen el derecho de poder vivir su niñez feliz, jugando con otros menores igual que ellos. Por lo general los infantes que desarrollan esta actividad nunca gozan de este derecho y suelen sufrir de angustia emocional al ver como los demás niños que viven en el mismo hogar, sí lo hacen.

3.4. Protección de los menores de edad

Es evidente por las características que tienen los menores, que el Estado tenga que intervenir en su protección y que considere al derecho de menores, como ha considerado al derecho de trabajo, por ejemplo, brindando una protección jurídica preferente, ya que son consideradas como personas, ante los adultos, pues, se encuentran en una condición de vulnerabilidad que puede ocasionar conflictos relacionados con la violencia, abusos, etc.

Cabanellas citando a García Oviedo, indica que en el trabajo de menores deben contemplarse los factores siguientes; "Fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos; Seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; Salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación; 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; Cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo."¹⁴

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 465.

Según Rafael Caldera “Para impedir la explotación la función que el Estado tiene que ejercer es la de mediador, pero manteniendo su autoridad con firmeza. Su función es medir lo irracional, controlarlo y evitar que se violenten las estructuras”.¹⁵

El trabajo de menores de edad, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Título cuarto, capítulo segundo, como uno de los regímenes especiales. En esta regulación se prohíbe:

El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo. El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y El trabajo de los menores de catorce años.

La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116 del Código de Trabajo, párrafo primero se debe disminuir para los menores de edad así: En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 del Código de Trabajo. Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150 del Código de Trabajo, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

3.5. Cantidad de niños trabajadores

En Centroamericana se calcula que existen alrededor de 1.7 millones de niñas y niños trabajadores, 850 mil 397 en Guatemala, muchos de los cuales son sometidos a prostitución y a cometer actos ilícitos.

¹⁵ Caldera, Rafael. *La Justicia Social Internacional*. Pág. 125.



Según Datos del Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI) señalan que Guatemala es el país de la región con mayor población de infantes trabajadores, con más del doble del segundo país en la lista, Honduras, que registra 371 mil 386 niñas y niños trabajadores.

A éstos siguen Nicaragua con 238 mil 828; El Salvador con 144 mil 168; Panamá con 50 mil 710 y finalmente Costa Rica con 41 mil 817.

De acuerdo con la organización, los menores de edad trabajadores en el Istmo sufren de una triple agresión, debido a que desde temprana edad son incorporados al mercado laboral, para compensar los ingresos bajos en su hogar, lo que vulnera su integridad física, psíquica y moral, e interfiere en su educación y su salud.

Estudios del tema estiman que una de las principales causas del abandono escolar es el trabajo infantil, que a su vez refleja la persistente inequidad en el acceso a la educación y en la distribución de la riqueza, señaló el Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales. Asimismo, agrega que este problema tiene un alto costo para quienes los sufren, ya que perpetúa el ciclo de pobreza y exclusión, así como para la sociedad, al no permitir a todos la formación de capacidades intelectuales y ciudadanas, fundamentales para la convivencia y el desarrollo.

El Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales afirmó que para acelerar la disminución del trabajo infantil es necesario que los gobiernos y el sector empresarial de la región se comprometan a dotar de mayores recursos a los sistemas públicos de salud y educación, fortalecer las instituciones que velan por la erradicación de este problema, generar más plaza de empleo para los adultos y transparentar los programas de transferencia condicionadas.

La organización indicó, de acuerdo a datos actualizados hasta 2011, los gobiernos centroamericanos invirtieron 796.3 millones de dólares en programas destinados a la niñez y adolescencia, lo que representa alrededor del 5.8 del Producto Interno Bruto (PIB).

De estas naciones, la que mayor inversión realizó en el sector fue Costa Rica con 2 mil 861.5 millones dólares, en tanto la que menos dinero destino a la niñez y adolescencia fue Nicaragua con apenas 148.1 millones de dólares.

La Alianza CEADEL de Guatemala hizo un llamado a pensar más allá de las metas inmediatas y sentar los cimientos de una nueva sociedad, partiendo principalmente desde la no esclavitud de la niñez y la adolescencia, en el marco del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil.

De acuerdo con un comunicado de la coordinación, una sociedad que sólo piensa en aspectos inmediatos como el trabajo, la seguridad y la salud, traducida únicamente en hospitales, es una sociedad con metas impuestas por organismos multilaterales o políticas de gobiernos ligados a sectores tradicionales.

Según la Alianza CEADEL a través de los años se ha utilizado como justificación la pobreza que existe en Guatemala como un factor determinante para el trabajo infantil.

Una zona libre de trabajo infantil no debe circunscribirse únicamente a la educación y a que los niños y niñas no trabajen, ya que debe ir más allá, como que los adolescentes cuenten con mecanismos de salud, recreación lúdica, protagonismo, participación ciudadana de la infancia para la formación de conocimientos y habilidades en el área laboral. Es posible y se logrará en la medida que exista mayor articulación de todos los esfuerzos, una agenda en común, compromisos y acciones concretas para la creación de zonas libres de trabajo infantil, principalmente de las entidades de gobierno nacional y local.

La Alianza CEADEL destacó la importancia de promover un cambio de visión de la población respecto a la problemática que enfrenta la niñez, para que así sumen acciones efectivas con relación a los derechos de la infancia.

La entidad conformada por diversas organizaciones, entre ellas la Fundación Esperanza de los Niños (CHILHOPE), el Centro Ecuménico de Integración Pastoral (CEIPA) y el

Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local (CEADEL), tiene como visión principal que la niñez de Guatemala goce plenamente de sus derechos humanos, en un ambiente propicio para su desarrollo integral y preparándose para ejercer una ciudadanía plena. Datos del Informe Global de Desarrollo Humano 2013 estima que entre los mayores problemas sociales en Guatemala se encuentran la desnutrición, la violencia y la falta de acceso a la salud, educación, participación y recreación, así como la discriminación y el trabajo infantil.

Las estadísticas nacionales revelan que la mayor tasa de ocupación infantil se encuentra en el área rural y se cree que a nivel nacional asciende a más de un millón de niños y niñas comprendidas en las edades de cinco a 14 años, el 60 por ciento de ellos son indígenas y están concentrados en actividades de agricultura, donde 7 de cada 10 trabajan para apoyar sus hogares.

Entre otros empleos peligrosos para la niñez están, la elaboración de coheteros, ayudantes de camionetas, pica piedrín, venta de combustible clandestino y la trata para trabajos a terceros.

La Alianza CEADEL destacó la preocupación del incremento en la trata de niños, niñas y adolescentes para explotarlos laboralmente, factor que en la mayoría de los casos provoca que éstos dejen la escuela, lo que los condena a continuar con el círculo de la pobreza. Finalmente, la entidad denunció que existe una disposición de las familias de ver a los hijos e hijas como objetos de producción y no como sujetos de derecho.

La Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación contra el Trabajo Infantil (CONAPETI) dio a conocer en junio de 2014 una hoja de ruta para la erradicación del trabajo infantil e informó que las entidades estatales no contratarán a empresas que empleen a menores de edad.

El plan de trabajo gubernamental se basará en seis ejes, tres políticas sobre lucha contra la pobreza, fortalecimiento de la salud y educación, concientización a la



población, la implementación de un sistema nacional de información y el mejoramiento de las instituciones encargadas de la protección infantil.

Roxana Baldetti, Vicepresidenta de la República, anunció la creación de un acuerdo gubernativo, que tendrá como objetivo impedir que entidades del Estado contraten a empresas que empleen a menores de edad.

Todas las personas que presten servicios al Estado que utilicen mano de obra de niños no pueden ser contratistas, aseguró la funcionaria, quien señaló que para implementar esto a la brevedad, se hará mediante un acuerdo y no una ley.

En 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró el 12 de junio como Día Internacional contra el Trabajo Infantil, para dar a conocer las pésimas condiciones en que laboran los infantes a nivel mundial, los derechos que le son vulnerados, pero también para buscar una respuesta a este problema.

La organización estima que aproximadamente 168 millones de niñas y niños trabajan en el mundo en empresas clandestinas, minas, en el sector de la construcción y de la agricultura; muchos de los menores también son víctimas de explotación sexual y son utilizados por traficantes de drogas.

En América Latina y el Caribe existen alrededor de 13 millones de niños y niñas que trabajan en la actualidad, lo que representa el 8.8 por ciento de la población infantil en la región.





CAPÍTULO IV

4. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, es la institución estatal encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

La política de Trabajo y Previsión Social del Gobierno de la República de Guatemala debe ser acorde a la realidad que presentan el mercado laboral y las relaciones laborales en el país. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala es la institución encargada de la formulación de la Política laboral y salarial; así como de formular y velar por el cumplimiento de la política de salud y seguridad ocupacional. Tiene un papel fundamental en el desarrollo del país, pues las buenas relaciones laborales y el diálogo social eficaz no sólo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también la paz y la justicia social, dentro de la relación laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social juega un papel esencial en el desarrollo del país, la eliminación de la pobreza, elevar la calidad de vida del guatemalteco y la justicia social. Se ha desarrollado un ejercicio de análisis, y de formulación de una planificación estratégica y operativa con una visión de largo, mediano y corto plazo, en el entendido que únicamente mediante la formulación de políticas de estado estructuradas y con el compromiso de todos los actores, enfocados hacia un mismo objetivo se podrán lograr los resultados planteados.

La administración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha enfocado sus esfuerzos en la formulación de estrategias de trabajo, basados en datos reales, que sean capaces de contribuir con el desarrollo económico y social de Guatemala, a través



de la generación de empleo y trabajo decente de forma sostenida, en un marco de eficiencia, productividad, competitividad y justicia social. El enfoque central es el de proveer al país de políticas, normas y mecanismos técnicos, que impulsen la generación de trabajo decente a lo largo de todo el país incrementando los niveles de formalidad laboral, a través de alcanzar un efectivo respeto de las leyes laborales y de un incremento en la afiliación de mayor número de trabajadores al régimen de Seguridad Social.

El concepto de pobreza está profundamente ligado con la desigualdad. La población guatemalteca, especialmente la indígena reside mayoritariamente en el interior del país, en donde hasta ahora el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha tenido una presencia mínima, se evidencia la urgente necesidad de desconcentrar los servicios hacia toda la población guatemalteca. Ello necesariamente implica el fortalecimiento, tanto en recurso humano como en medios de trabajo de las Direcciones Departamentales.

Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Somos la Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.

Visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Ser un Ministerio Fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

4.1. Historia

El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las



entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su artículo séptimo estableció que "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En el artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos.

Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, se incluyó en el título noveno, la



Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...".

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, surge otra situación digna de análisis: el Decreto No. 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su artículo 1o. (pág. 59): "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social".

Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956 fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Dto. No. 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

4.2. Obligaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones siguientes:



- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales, regular la relación patrono y trabajador.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes, a cada uno de los sectores.

- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

4.3. Inspección General de Trabajo

Para Trueba Urbina la inspección del trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.”¹⁶

De Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la república y sus reformas, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

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

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho administrativo del trabajo. Pág. 676.

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

El objetivo de la Inspección General de Trabajo es: Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

La inspección de trabajo según Ossorio: “Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.¹⁷

4.3.1. Funciones

La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Realizar verificaciones laborales, realizar verificaciones administrativas, realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.

¹⁷ OSSORIO, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 523.



Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.

Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora, en sus respectivos lugares de trabajo.

Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores de edad, o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo. Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

4.3.2. Organización

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las



funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la secretaría de la inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Asimismo se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también funciona la sección de fiscalía o visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

La sección de conciliación laboral, está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral”.

4.3.3. Inspector de trabajo

El Inspector General de Trabajo, es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto Ley 1441 del Congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.



Las funciones del Inspector General de Trabajo son, representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del Gobierno de Guatemala. Asesorar técnicamente al Despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.

Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, Ministerio o su Dirección en el ámbito de relación laboral. Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.

Velar por el cumplimiento de la política laboral social. Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.

Sancionar jurídicamente y aprobar los Convenios Individuales y Colectivos Laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables. Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley. Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del Consejo de Directores.

Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Informar al Despacho Ministerial de las funciones y acciones de la Dirección de Inspección a su Cargo.

Las actividades del Inspector General de Trabajo son: analizar diariamente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.

Planificar Anualmente con el apoyo del Subinspector General de Trabajo, y Jefes de Departamento la operación anual de la Dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo. Asignar actividades a los funcionarios de su Dirección. Analizar y Evacuar expedientes jurídicos de orden laboral. Sanciona resoluciones de inspecciones realizadas.

Aprobar reglamentos internos. Aprobar convenios colectivos y de pago. Emitir instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo. Asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.

Participar en las sesiones de trabajo del Despacho Ministerial. Presentar informes al Despacho Superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultados de las intervenciones, de la Inspección a su cargo.

En el Código de Trabajo se describen obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo estableciendo en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

4.3.4. Constancia sobre derechos y obligaciones laborales

Guatemala ratificó el Convenio 138, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo (15 años). Los adolescentes que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo, no necesitan un permiso laboral, porque tienen



derecho a optar a un empleo, siempre y cuando el mismo no sea peligroso y no ocasione daños a su salud e integridad física.

Recordemos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no extiende permisos laborales a los adolescentes, si no que a través de la Inspección General de Trabajo, se extiende una constancia con información sobre los derechos y obligaciones laborales de los Adolescentes y la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora brinda personalmente la misma información, haciendo énfasis en las actividades que son prohibidas realizar aunque tengan la edad mínima de admisión al empleo.

Para obtener la mencionada constancia, el joven debe presentarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el primer nivel y acercarse a la ventanilla de la Inspección General de Trabajo, llevar original o fotocopia legible del certificado de nacimiento extendido por el Registro Civil del Registro Nacional de las Personas, no es necesario que los acompañen los padres, tutores, familiares y/o personas adultas.



CAPÍTULO V

5. Análisis sobre la violación de los Derechos Laborales y Humanos del menor de catorce años.

En el mundo competitivo actual, la prosperidad de un país depende fundamentalmente de la calidad de sus recursos humanos; tolerar el trabajo infantil y hacer caso omiso de los derechos de niñas, niños y adolescentes es contradictorio con la gran inversión en las personas que la sociedad debe hacer para asegurar el futuro de un país próspero.

Cuando hablamos de trabajo infantil, nos referimos a la participación de una niña, un niño o un adolescente en una actividad productiva, que se realiza al margen de la ley:

- Por debajo de la edad mínima de admisión al empleo de acuerdo al marco jurídico nacional;
- Prohibida por su naturaleza o condición de exposición por ser peligrosa e insalubre y que puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, psicológico o social;
- Que por las largas jornadas (cuando las horas rebasan las permitidas por ley), limitan o impidan el disfrute de sus derechos humanos y laborales, en especial atención la asistencia o permanencia en la escuela.

Cuando hablamos de trabajo infantil, no nos referimos a aquellas actividades formativas que realizan niñas y niños que no afectan su salud o desarrollo personal ni interfieren con su educación, es decir, son acciones positivas, como ayudar a sus padres o madres en la casa, asistir a un negocio familiar o ganarse dinero para gastos personales fuera de las horas de la escuela.



El trabajo infantil es la causa principal de ausentismo y abandono escolar, la niñez trabajadora entre 10 y 14 años estudia un promedio de 1.78 años, lo cual es la mitad de años que la no trabajadora. La Comisión Internacional de Derechos Humanos expresa su preocupación por el incumplimiento de las normas internacionales sobre las categorías básicas de empleo y las condiciones de trabajo de los niños y niñas en Guatemala. Por otra parte, la instauración de la paz social y el fortalecimiento de una verdadera sociedad democrática deben poner énfasis en el desarrollo y la educación de los niños y niñas. La Comisión tuvo conocimiento de que el Estado ha elaborado un programa de educación para niños y niñas trabajadores -PENNAT- para prestarles asistencia en los mercados, los parques y las calles, en las zonas urbanas y rurales. A pesar de las iniciativas del Estado, la Comisión nota que la situación aún requiere grandes esfuerzos. Para ello es esencial asegurar las condiciones mínimas de salud, educación y trabajo

5.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 46 establece: Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptadas y ratificadas por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. La preeminencia del derecho internacional en materia de derechos humanos es muchas veces pasado por alto, en virtud que aunque es ratificado por el Estado, este no se aplica o no existen los mecanismos legales que regulen su aplicación.

Artículo 51 Protección a menores y ancianos. El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social. Lamentablemente muchas de las garantías establecidas en el presente artículo son vulnerados en el trabajo infantil de los menores de catorce años que se ven obligados a trabajar, puesto que no se les garantiza su derecho a la salud, educación, seguridad y previsión social.



Artículo 74. Educación Obligatoria. Los habitantes tienen derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley "...". La educación de los niños trabajadores es inexistente, pues el ingreso al trabajo le impide su educación obligatoria.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 numeral L establece: ... Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Es necesario que el Estado garantice que los menores no trabajen en edad menor a la permitida para trabajar, más que la simple prohibición no es suficiente para evitar el trabajo infantil, son necesarios mecanismos que eviten el trabajo infantil.

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. "...". Para los menores de catorce años que trabajan no existen derechos laborales, puesto que el salario siempre es menor al de cualquier otro trabajador, y sus demás derechos laborales les son negados.

5.2 Convenios ratificados por Guatemala

Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo. Este Convenio establece en el Artículo 2, numeral 3), la edad mínima de admisión al empleo no podrá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a los quince años. Asimismo, en el numeral 3) del mismo Artículo está previsto que los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados (previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas) podrán especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. A pesar de tanto en la legislación nacional como la internacional



prohíben que los menores de 14 años trabajen, estos por diversas causas se ven obligados a trabajar.

Al contrario de lo establecido en la Convención Sobre los derechos del Niño, la cual no establece en ninguno de sus artículos esta excepción. El tema de la edad mínima para poder optar al trabajo es muy discutida, tanto a nivel nacional como internacional; por lo que los convenios internacionales de la OIT la establecen en 15 años, con excepciones a esta regla, como por ejemplo: cuando el trabajo sea peligroso, la edad mínima será a partir de los 18 años y en casos muy calificados, a partir de los 16 años; siempre y cuando se garantice su salud, seguridad y moralidad.

Esto refleja que el Código de Trabajo se encuentra apartado totalmente de la normativa internacional, ya que el trabajo realizado por menor de edad es considerado como un trabajo peligroso en la doctrina, por lo que la edad mínima para este tipo de trabajo debiera ser de 16 años. Sin embargo por la pobreza extrema que se vive en Guatemala, es necesario emplear la mano de obra infantil.

Tanto el artículo VII de la Declaración Americana, como el artículo 19 de la Convención Americana establecen normas relacionadas con la protección especial de los derechos de los niños y niñas. También deben considerarse el artículo 1 de la Convención, que prevé la obligación del Estado de respetar los derechos y el artículo 2, que establece el deber de adoptar disposiciones de derecho interno; los cuales deben concordar con el artículo 29, que consagra la interpretación de las normas a través del principio de la aplicabilidad de la norma más favorable al individuo. De conformidad con el artículo 27 de la Convención, la obligación de brindar protección especial a los niños y niñas no puede suspenderse bajo ninguna circunstancia, en vista de la especial vulnerabilidad de la niñez. La Convención Americana incluye además disposiciones expresas para su protección también con relación a derechos específicos, por ejemplo, en el artículo 4 sobre el derecho a la vida, el artículo 5 sobre el derecho a la integridad personal y el artículo 17 sobre la protección a la familia. La Opinión Consultiva 17 de la Corte

Interamericana de Derechos Humanos analiza cómo debe implementar el Estado estos y otros estándares.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", suscrito en noviembre de 1988, del cual Guatemala es parte desde octubre de 2000, dispone en el artículo 16 los derechos de la niñez; en el artículo 7 la necesidad de condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; en el artículo 12 el derecho a la alimentación y en el artículo 13 el derecho a la educación.

El 6 de junio de 1990 Guatemala ratificó la Convención de los Derechos del Niño (CDN). El artículo 2 de esta Convención establece que las Partes se comprometen a respetar el conjunto global de derechos reconocidos en ese instrumento con respecto a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna. El artículo 3 define el principio supremo universal del interés del niño, lo cual implicaría la transversalidad de las políticas públicas dirigidas a la protección del niño por parte del Estado parte de la Convención. La Comisión recibió información sobre la ratificación por Guatemala de los Protocolos Facultativos de la CDN el 9 de mayo del 2002.

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, dentro de los considerandos del presente convenio podemos observar la necesidad sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil:

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil.

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los

niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

Para los efectos de las peores formas de trabajo infantil el Artículo 3 refiere: 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 el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, 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.

5.3 Ley de la Protección Integral de la Niñez

Artículo 4. Deberes del Estado. Es deber del Estado promover y adoptar las medidas necesarias para proteger la familia, jurídica y socialmente, así como garantizarle a los padres y tutores, el cumplimiento de sus obligaciones en lo relativo a la vida, libertad, seguridad, paz, integridad personal, salud, alimentación, educación, cultura, deporte, recreación y convivencia familiar y comunitaria de todos los niños, niñas y adolescentes.

Artículo 6. El Ministerio Público, la Procuraduría General de la Nación, la Policía Nacional Civil, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Oficina del Procurador de

los Derechos Humanos, deberán adecuar sus dependencias correspondientes o crearlas.

El Artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el Artículo 74 de la Constitución Política de la República, en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica gratuita además.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia propone en el Artículo 72 literal d), dentro de diversas normativas que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela.

Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela. El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social de conformidad con el Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 94. Creación. Se crea la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, para ejecutar los proyectos y programas que emprenda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del vice-ministerio respectivo, teniendo en cuenta asimismo los lineamientos que la Comisión Nacional de la Niñez y Adolescencia establezca, comunicará a las autoridades competentes de cualquier incumplimiento, que al respecto tengan conocimiento, para su debida investigación y sanción si fuere el caso.

5.4 Código de Trabajo

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

El Artículo 32, establece los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de los mismos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este Artículo.

Los Artículos 31 y 32 citados, establecen que los menores de edad de cualquier sexo, sí pueden ser contratados en cualquier actividad laboral que desee ocuparse, siempre que tengan catorce años o más. Así mismo, los menores de catorce años que tengan autorización de la autoridad administrativa referida.

El Código de Trabajo estipula en su artículo 147 que tanto el trabajo de las mujeres como el de los menores deben ser adecuados, tanto a sus condiciones o estado físico como su edad; y a la vez compatible con su desarrollo intelectual y moral.

El Artículo 148 establece una serie de prohibiciones con relación a este aspecto y establece: “Se Prohíbe: a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento o en su defecto la Inspección General de trabajo. c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad. d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas



alcohólicas destinadas al consumo inmediato. e) El trabajo de los menores de catorce años.

Artículo 149: “La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1, se debe disminuir para los menores de edad así: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para mayores de 14 años; y b) En dos horas diarias y en 12 horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150”. Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo, también puede autorizarse una reducción parcial o total de la jornada ordinaria diurna que establece el artículo 149 del mismo cuerpo legal.

Por otro lado, la Inspección General de Trabajo establece una excepción, la que permite que los menores de 14 años puedan emplearse, indicando en su artículo 150 lo siguiente: “La Inspección General del Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o en su caso, para reducir total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Con este objetivo, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él; b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de estas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.” Mecanismo que no se utiliza por los padres de los niños, porque muchas veces no existe justificación válida para que el menor trabaje, más que la justificación que se le prepara para el futuro.

El Artículo 212 del mismo cuerpo legal, abre las puertas a todos las personas de 14 años en adelante, para que puedan ingresar a los sindicatos haciendo la aclaración que los menores de edad no pueden formar parte del Comité Ejecutivo y Consejo



Consultivo. Derecho del que el menor no puede gozar, en virtud que su relación laboral es ilegal, y le viola el derecho de poder organizarse.

En Guatemala, el Código de Trabajo, constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio.

5.5 Ley del Organismo Ejecutivo

Artículo 40. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y



en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

5.6. Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas

En la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, la legislación guatemalteca regula lo relativo a las penas y los delitos cometidos en contra de menores de edad, refiriendo a maltrato de menores de edad y la exposición a condiciones lesivas de integridad de y dignidad laboral infantil, mismos que conoceremos a continuación:

Artículo 23. Se adiciona el artículo 150 Bis al Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República, el cual queda así:



“Artículo 150 Bis. Maltrato contra personas menores de edad. Quien mediante cualquier acción u omisión provoque a una persona menor de edad o con incapacidad volitiva o cognitiva, daño físico, psicológico, enfermedad o coloque al niño en grave riesgo de padecerlos, será sancionado con prisión de dos a cinco años, sin perjuicio de las sanciones aplicables por otros delitos.”

Artículo 25. Se adiciona el artículo 156 Bis al Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República, el cual queda así:

“Artículo 156 Bis. Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad. Quien emplee a personas menores de edad en actividades laborales lesivas y peligrosas que menoscaben su salud, seguridad, integridad y dignidad, será sancionado con prisión de dos a cuatro años y multa de veinte mil a cien mil Quetzales.”

Artículo 57. Se adiciona a las Disposiciones Generales del Código Penal, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República, el artículo VI, el cual queda así:

“Artículo VI. Si los delitos de utilización de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad, posesión de material pornográfico de personas menores de edad, sustracción propia de personas menores de edad, sustracción propia, sustracción impropia, sustracción agravada, suposición de parto, sustitución de un niño por otro, supresión y alteración del estado civil, adopción Irregular y trámite irregular de adopción, son cometidos con el fin de explotación en el delito de trata de personas, las penas se aplicarán sin perjuicio de las penas aplicables por la comisión del delito de trata de personas.”



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La participación de menores de edad en las actividades económicas laborales se considera un fenómeno estructural y de explotación; entre los factores que contribuyen al problema del trabajo infantil, se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros. En Guatemala, son múltiples las actividades laborales que desempeñan los menores de edad, quienes se ven en la necesidad de trabajar, y debido a la crisis económica familiar, la cual deriva de una crisis social, que hace imposible evitar tal situación.

La Constitución Política de la República prohíbe que niños menores de 14 años trabajen; sólo después de esta edad pueden hacerlo, con permiso de sus padres y en condiciones que no dañen su integridad física o moral. Los niños que trabajan no cuentan con una protección laboral que garanticen los derechos laborales, que por la ley le corresponde a cualquier trabajador. En el Artículo 148 del Código de Trabajo, prohíbe que los menores de catorce años trabajen, pero debido a la pobreza que se da en el país surge la necesidad que los menores traten de cubrir las necesidades básicas del hogar, ya que el salario que obtiene un padre o una madre de familia es insuficiente para resolver sus necesidades y las de sus hijos.

No existe un control directo por parte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que en materia, es el encargado de proteger al menor de edad que se dedica a trabajar, sufriendo de explotación laboral por su edad, quedando desprotegido, lo cual es preocupante por la situación insostenible. Por ello es necesario que el Estado garantice el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en relación al respeto de los derechos laborales y humanos de los menores de catorce años que sufren la necesidad de trabajar, y que exista un ente encargado de velar por que no exista ausentismo escolar de los niños del país por tener que trabajar.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. 1976.

CALDERA, Rafael. **La Justicia Social Internacional**. Cuba: Editorial BS, 1973.

CHACÓN DE MACHADO, Josefina y Gutiérrez de Colmenares, Carmen María. **Introducción al derecho**. Guatemala: Editorial Idea. 1990.

BINO PONCE, Carlos Enrique. **Introducción al estudio del derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar De León Palacios. 1976.

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de Derecho Civil**. Guatemala: Editorial Universitaria. 1987

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho del trabajo**. México: Editorial Porrúa. 2003

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios, 1996.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Editorial Universitaria. 2003.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. 1ª Edición Electrónica. Guatemala: Editorial Datascan. (S.F)



PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del Derecho del Trabajo**. 3ª Edición.
Buenos Aires: Editorial De Palma, 1998.

Programa Educativo del Niño, Niña y Adolescente Trabajador. **Guía Curricular**.
Segunda edición. Guatemala: Editorial Infinito, 2003.

Informe Nacional sobre trabajo infantil, 2000 Programa Internacional para la
Erradicación del Trabajo Infantil en Guatemala (IPEC), en el año 2000.

Manual de Educación en derechos humanos, Misión de Verificación de las
Naciones Unidas en Guatemala-MINUGUA.

Legislación:

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

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

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

Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Decreto 9-2009
del Congreso de la República. Guatemala, 2009.

Convenio 138 Sobre edad mínima de admisión de empleo. Organización
Internacional del Trabajo. Ginebra, 1990.

Convenio 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. Organización
Internacional del Trabajo. Ginebra, 1999.