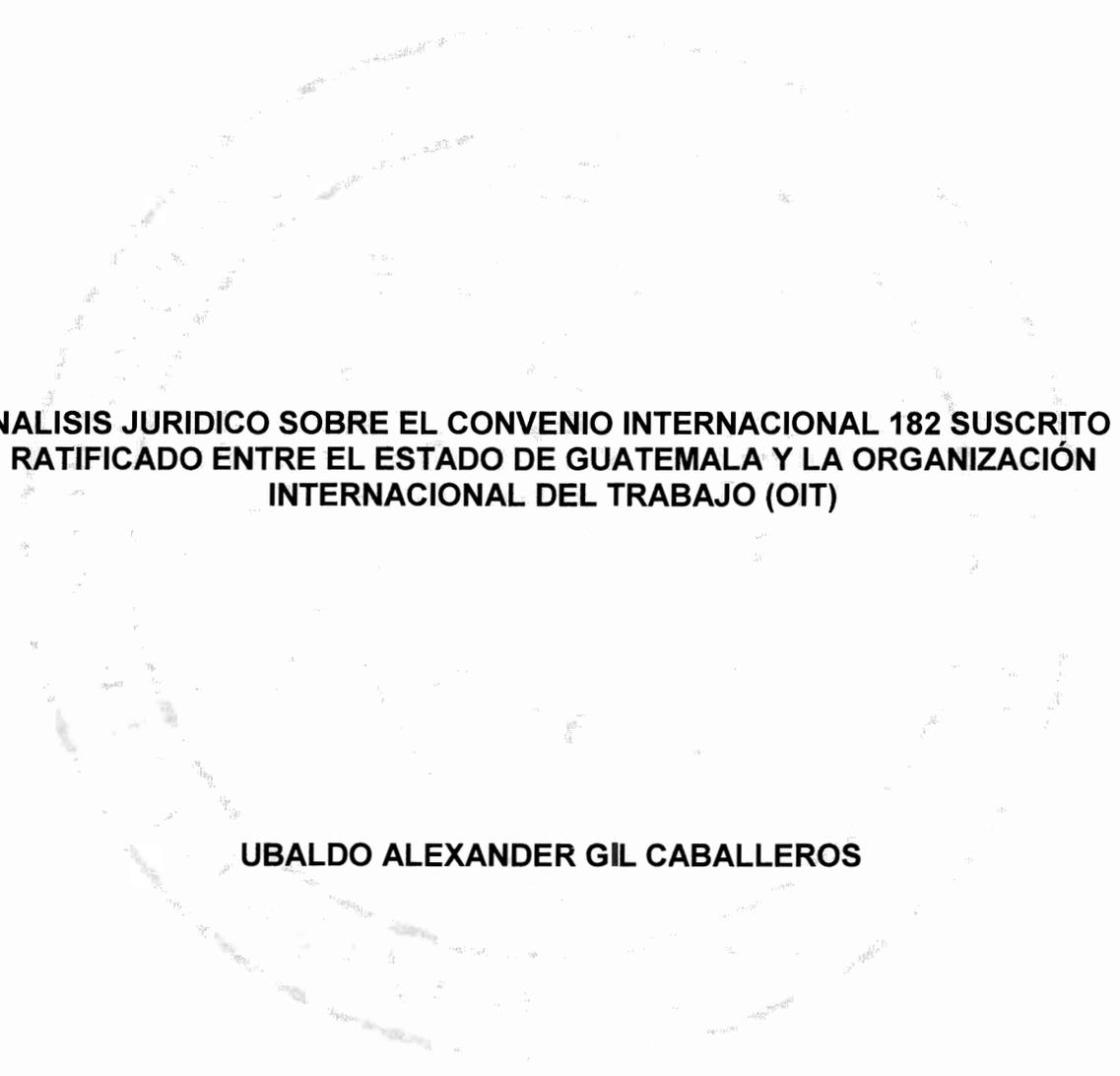


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**



**ANALISIS JURIDICO SOBRE EL CONVENIO INTERNACIONAL 182 SUSCRITO Y
RATIFICADO ENTRE EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

UBALDO ALEXANDER GIL CABALLEROS

GUATEMALA, FEBRERO DE 2016

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO INTERNACIONAL 182
SUSCRITO Y RATIFICADO ENTRE EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

UBALDO ALEXANDER GIL CABALLEROS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, Febrero de 2016

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS 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. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCALV: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

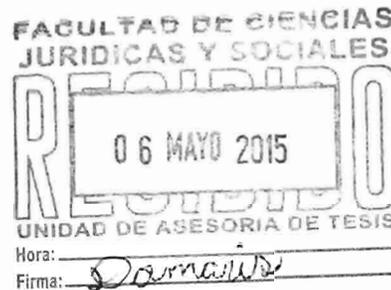
RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



Guatemala 05 de mayo del año 2015

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



Distinguido Doctor Mejía Orellana:

Según nombramiento recaído en mi persona de fecha veinticuatro de marzo del año dos mil quince, asesoré la tesis del bachiller Ubaldo Alexander Gil Caballeros, con carné estudiantil 200111723 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO INTERNACIONAL 182 SUSCRITO Y RATIFICADO ENTRE EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)”**, le doy a conocer:

- a) La tesis es constitutiva de una contribución científica y determina un contenido bastante amplio que señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente el sistema socioeconómico y laboral de la niñez guatemalteca.
- b) El sustentante desarrolló ampliamente los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer la Organización Internacional del Trabajo (OIT); método deductivo, con el cual se indicaron sus características; y el analítico, indicó su regulación legal.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El bachiller se encargó de redactar su trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde a la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusiones y recomendaciones fundamentadas, redacción y citas bibliográficas correctas. Las correcciones indicadas se realizaron durante la asesoría de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se presentó y formuló fue comprobada al dar a conocer la importancia de analizar los fundamentos jurídicos que informan el Convenio Internacional 182 suscrito y ratificado entre el Estado de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Licda. Rosario Gil Perez
Abogada y Notaria
Colegiada 3058



La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.


Licda. Rosario Gil Perez
Asesora de Tesis
Col. 3058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
 Guatemala, 06 de mayo de 2015.

Atentamente, pase a el LICENCIADO OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante UBALDO ALEXANDER GIL CABALLEROS, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO INTERNACIONAL 182 SUSCRITO Y RATIFICADO ENTRE EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)".

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


 DR. BONERGÉ AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
 BAMO/darao.

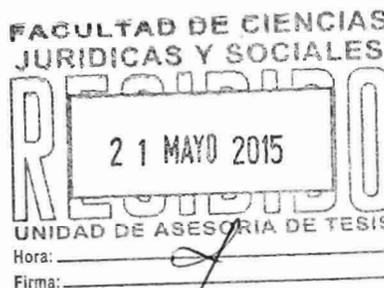


Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala, 20 de mayo del año 2015

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



Doctor Mejía Orellana:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha seis de mayo del año dos mil quince, procedí a la revisión del trabajo de tesis del bachiller Ubaldo Alexander Gil Caballeros, que se denomina: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO INTERNACIONAL 182 SUSCRITO Y RATIFICADO ENTRE EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)”**. Después de la revisión encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señala el Convenio Internacional 182; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer su importancia, y el deductivo, estableció su regulación legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
2. La redacción utilizada es la adecuada. Además, los objetivos determinaron la problemática actual. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los elementos jurídicos que informan la Organización Internacional del Trabajo.
3. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema investigado.
4. En relación a las conclusiones y recomendaciones de la tesis, las mismas se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica.

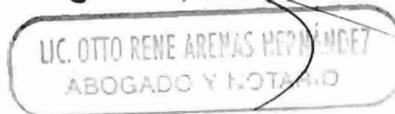
Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Revisor de Tesis
Colegiado 3,805





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de octubre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante UBALDO ALEXANDER GIL CABALLEROS, titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL CONVENIO INTERNACIONAL 182 SUSCRITO Y RATIFICADO ENTRE EL ESTADO DE GUATEMALA Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs


 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO 



DEDICATORIA

A DIOS:

Por haberme dado la vida, así como sabiduría y entendimiento, siendo la luz y esperanza en mi caminar para convertir un sueño en realidad.

A MI PADRE:

Licenciado Nery Ubaldo Gil Lara, por todo el esfuerzo, sacrificio y ejemplo que siempre me ha dado, gracias papá.

A MI MADRE:

Yolanda Elizabeth Caballeros Méndez de Gil, por su apoyo y amor incondicional brindado en todos los momentos de mi vida, gracias de todo corazón, mamá.

A MIS HERMANOS:

Brenda y Julio, por estar siempre a mi lado.

A MIS HIJOS:

Ivanna y Yelson, por ser mi mayor alegría y la razón que me ha llevado a seguir superándome.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme estudiar y formarme en sus aulas.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Trabajo.....	1
1.2. Conceptualización.....	3
1.3. Actividad, trabajo y empleo.....	4
1.4. Categorías ocupacionales.....	5
1.5. Trabajo informal.....	8
1.6. Modalidades de la relación de trabajo.....	9
1.7. La desocupación.....	10
1.8. Obligaciones de los patronos.....	11
1.9. Prohibiciones de los patronos.....	15
1.10. Obligaciones de los trabajadores.....	16
1.11. Prohibiciones de los trabajadores.....	18
1.11. Derechos sociales mínimos regulados constitucionalmente.....	19

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo.....	25
2.1. Principio tutelar del trabajador.....	25

2.2.	Principio de la irrenunciabilidad.....	28
2.3.	Principio de continuidad.....	30
2.4.	Principio de primacía legal.....	31
2.5.	Principio de razonabilidad jurídica.....	32

CAPÍTULO III

3.	Trabajo infantil.....	35
3.1.	La pobreza y el trabajo infantil.....	40
3.2.	Estrategias de combate al trabajo infantil.....	41
3.3.	Planes nacionales de desarrollo y de reducción de la pobreza.....	43
3.4.	Naturaleza del trabajo infantil.....	47
3.5.	Causas del trabajo infantil.....	49
3.6.	Ingresos familiares.....	50
3.7.	Inexistencia de una educación aceptable y accesible.....	52
3.8.	Normas y actitudes sociales.....	53
3.9.	El trabajo de los hijos.....	54
3.10.	Consecuencias del trabajo infantil.....	57
3.11.	Seguridad en el trabajo.....	58
3.12.	Impacto negativo en el crecimiento económico.....	63
3.13.	Eliminación del trabajo infantil.....	64

CAPÍTULO IV

4.	El Convenio Internacional 182 suscrito y ratificado entre el Estado de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	69
4.1.	Clases de trabajo infantil.....	70
4.2.	La educación y el trabajo infantil.....	72
4.3.	Marcha Mundial contra el trabajo infantil.....	77
4.4.	Participación en programas de trabajo decente.....	78
4.5.	Supervisión de las instituciones internacionales.....	79
4.5.	Negociaciones colectivas para combatir el trabajo infantil.....	80
4.5.	Estudio legal sobre el Convenio Internacional 182 suscrito y ratificado entre el Estado de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	81
CONCLUSIONES		95
RECOMENDACIONES		97
BIBLIOGRAFÍA		99



INTRODUCCIÓN

El tema de tesis se eligió debido a la imperante necesidad de analizar jurídicamente el Convenio Internacional 182 suscrito y ratificado entre el Estado de Guatemala y la Organización Internacional de Trabajo (OIT). El mismo, analiza las peores formas de trabajo infantil y se encarga de hacer la petición tanto a nivel nacional como internacional de que se centre la atención en la urgencia de tomar medidas encaminadas a la eliminación de manera prioritaria a las peores formas de trabajo infantil, pero sin perder de vista la finalidad a largo plazo de la total erradicación de todos los tipos de trabajo infantil.

Los objetivos de la tesis señalaron lo fundamental de garantizar la existencia de un mecanismo internacional en relación a aspectos relevantes en materia laboral, bajo políticas de ayuda a la niñez trabajadora.

El Convenio número 182 define las peores formas de trabajo infantil como todas las formas de esclavitud o de las prácticas análogas a la esclavitud, así como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, así como también el trabajo forzoso y obligatorio, incluido también el reclutamiento forzoso en conflictos armados.

También, incluye la explotación sexual comercial de la niñez, tomando en consideración la prostitución y la pornografía y la utilización por parte de los adultos a la niñez para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes.

La hipótesis formulada, comprobó la importancia de dejar en manos de los gobiernos la facultad de determinar los tipos exactos de trabajo considerados como peligrosos y ello tiene que decirse previa consulta con las organizaciones y normas internacionales, así como de conformidad con el convenio en estudio.

Es fundamental analizar la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, para que todo Estado miembro adopte las medidas que sean efectivas y en un determinado plazo con la finalidad de asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil, así como en relación al adecuado acceso a la enseñanza básica gratuita y cuando sea posible, a la formación profesional.

Se tienen que elaborar y poner en práctica programas de acción que se encarguen de la prestación de una adecuada atención a las niñas y niños y al problema de trabajo oculto en el cual las niñas cuando se encuentran particularmente expuestas a riesgos, y a otros grupos de niños que sean particularmente vulnerables o tengan necesidades específicas.

La tesis fue dividida en cuatro capítulos: el primer capítulo, indica el trabajo, conceptualización, actividad, empleo, categorías ocupacionales, modalidades de la relación de trabajo, la desocupación, obligaciones y prohibiciones de los patronos y obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; el segundo capítulo, señala los principios del derecho del trabajo; el tercer capítulo, determina lo relacionado con el trabajo infantil; y el cuarto capítulo, estudia jurídicamente el Convenio Internacional 182 suscrito y ratificado entre el Estado de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se emplearon los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo, así como también se utilizaron las técnicas bibliográfica y documental.

El trabajo infantil tiene un efecto directo en la vida de los niños y niñas y de sus familias, pero también un impacto duradero en la sociedad y en su crecimiento a largo plazo. Una sociedad con niveles elevados de trabajo infantil puede caer en un bajo nivel de equilibrio, en la cual una mano de obra poco instruida continúa elaborando bienes de baja calidad con bajos niveles de productividad. Las nuevas generaciones tienen que encargarse de romper dicho círculo vicioso y lograr que los niños tengan la oportunidad de ir a la escuela en vez de tener que trabajar, para que así puedan ser más productivos en el futuro.

CAPÍTULO I

1. El trabajo

La moderna noción de trabajo se constituye como una característica general y genérica relacionada con la acción humana, siendo el mismo un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia específica, poniendo en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con la finalidad de asimilar las distintas materias, para darles una forma de utilidad en beneficio de su propia vida.

Al mismo tiempo que lleva a cabo sus actuaciones por este movimiento sobre la naturaleza exterior para posteriormente modificarla, se encarga de llevar a cabo cambios y desarrollar facultades que se encuentran latentes. Además, los intercambios entre el ser humano y la naturaleza se producen a diario dentro de una serie de condiciones del artesano y del asalariado. Las relaciones del ser humano y de la naturaleza están bajo la exposición de ser naturalizadas y estancarse como una forma inmutable de la producción de la vida humana, mientras que las condiciones sociales de trabajo son historizadas.

1.1. Trabajo

"A la luz de su propia etimología, con anterioridad a su acepción moderna, el trabajo era sinónimo de sufrimiento y de inmovilización forzada. La definición del siglo XVIII,

lo habría ennoblecido en determinado modo atribuyéndole para el efecto la virtud de encontrarse en el origen de la producción material de la vida del ser humano y del bienestar social".¹

El trabajo asalariado en el sentido moderno, tal como se presenta en el capitalismo industrial naciente, no tenía origen alguno. El uso de la noción emerge y lo hace bajo una manera inédita relativa a una actividad social que puede ser objetiva, es decir, describir, analizar, racionalizar, prescribir en términos precisos una serie de operaciones en relación a una abstracción generalizadora, y en el tiempo respectivo para su realización.

El trabajo moderno bajo la expresión de actividad objetiva, se encuentra siempre en la relación salarial naciente, debido a que se trata de la idea de la apropiación del tiempo del asalariado por parte del capitalista. La moderna noción de trabajo aparece así bajo el impacto de un verdadero golpe de fuerza política y social.

La separación de una serie de operaciones objetivables y la capacidad humana para su realización deben ser analizadas de forma crítica, así como el estudio del nacimiento de la noción de trabajo asalariado.

Por su parte, la noción de trabajo doméstico se encuentra en las antípodas de la objetivación y en el mismo se encuentra la ligada a las relaciones afectivas en el seno de la familia fundada a su vez por la disponibilidad laboral.

¹ Dimas Arriola, Jorge Benito. *El trabajo y su historia*. Pág. 50.

1.2. Conceptualización

El desarrollo histórico de la conceptualización de trabajo ha sido interpelado fuertemente, con el desarrollo de distintas investigaciones que han introducido la dimensión del análisis del trabajo.

Es a partir de la problemática de la división por género en las actividades que se llevan a cabo en el trabajo, que se procedió a una reconstrucción de la conceptualización del trabajo y de los conceptos conexos como aquellos de la cualificación, introduciendo para el efecto la dimensión del trabajo doméstico.

También, se ha ampliado el trabajo no asalariado, no remunerado y no mercantil al trabajo informal. El trabajo profesional, el trabajo doméstico, la producción y reproducción, los asalariados y las clases sociales, así como también la forma social tomada en cuenta.

La coyuntura de la recesión y del desempleo de las masas, al lado del desarrollo de diversas formas laborales precarias, se han encargado de la reactualización del debate en relación al trabajo y a sus crisis en relación a las propuestas de políticas públicas.

El asunto referente al reparto del trabajo y las leyes en torno a la reducción del tiempo de trabajo, han constituido uno de los principales referentes al debate teórico de actualidad en cuanto a la finalidad del valor del trabajo y a la centralidad existente en el trabajo.

"El concepto de trabajo enmarca una visión industrializada de la realidad, remitiendo al ser humano instrumentalizado él mismo en dicha acción finalizada, mientras que la noción de interacción se encarga de remitir a la definición intersubjetiva de las normas de acción que una comunidad humana puede poner en debate y validar. De ello, también deriva que la jerarquización del trabajo sea estrictamente instrumental, dejando a la esfera económica y al trabajo asalariado a su destino y sin que se investigue un espacio público".²

1.3. Actividad, trabajo y empleo

La actividad es una noción amplia, que indica la forma en que se utiliza el tiempo de vida, y que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana, siendo el trabajo únicamente uno, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, recreativa, deportiva, relaciones con los amigos y familiares, así como también en las actividades asociativas, sindical, política, religiosa, lúdicas, etc.

La actividad tiene un sentido en primer lugar para quien la realiza y expresa el dinamismo propio de la vida humana; puede estar orientada a obtener de manera directa o bien o acceder a un servicio que satisfaga una necesidad, material o inmaterial.

El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientado hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 76.

objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social que es la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone un acto al servicio de sus capacidades y no solamente de sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales.

El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial. Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, se está en presencia de un empleo.

1.4. Categorías ocupacionales

"Los conceptos y definiciones básicas de las categorías ocupacionales se construyen a partir de dos dimensiones: el ejercicio efectivo de alguna actividad laboral, expresada en la tenencia de alguna ocupación; y la voluntad de buscar alguna actividad laboral, expresada en la búsqueda activa de una ocupación remunerada".³

La combinación de ambos elementos permite configurar las categorías básicas de la condición de actividad de la población:

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 30.

- a) **La población económicamente inactiva (PEI):** son quienes no tienen un empleo ni lo buscaron de manera activa, y que por lo tanto no pueden considerarse desocupados. Los integrantes pueden clasificarse como inactivos típicos o como inactivos marginales (trabajadores desalentados, por ejemplo).

Incluye a los desocupados que por una causa u otra no buscan activamente trabajo (falta de iniciativa, otras fuentes de recursos personales, sostenidos por sus familias, prefieren permanecer ociosos antes que trabajar por bajos salarios), o están desalentados luego de numerosas búsquedas de empleo con resultados infructuosos.

- b) **Población económicamente activa (PEA):** es referente al conjunto de personas que independientemente de su edad, se excluyen de manera explícita como los enfermos de larga duración, y las demás personas impedidas de trabajar.

Dentro de la población económicamente activa (PEA), se pueden identificar diversas categorías ocupacionales:

- **Población ocupada:** es el conjunto de personas que tiene, por lo menos, una ocupación, independientemente de su edad. Operacionalmente, es la población que en un tiempo específico, denominado semana de referencia, ha trabajado por lo menos una hora en forma remunerada, o 15 horas o más, sin remuneración. Los ocupados pueden clasificarse en:

- 1) **Ocupados plenos:** es el conjunto de los ocupados que trabajan un lapso considerado socialmente normal.
- 2) **Sobre-ocupados:** es el conjunto de los ocupados que trabajan un lapso mayor al considerado socialmente normal.
- 3) **Sub-ocupados visibles o desde el punto de vista horario:** es el conjunto de la población ocupada que, involuntariamente, trabaja menos de 35 horas semanales, pero desearía trabajar más horas.

Dentro de esta categoría se ha establecido la siguiente clasificación:

- a) **El subempleo invisible:** puede existir en diversos casos como cuando se estima un sobre-empleo en el sector público, el caso de personas ocupadas en actividades consideradas poco o no productivas; incluye esencialmente al servicio doméstico tradicional (aunque se trate de una actividad indirectamente productiva y crucial para la reproducción de la fuerza de trabajo), también se presenta el caso de varias de las formas adoptadas por la informalidad, tales como las actividades de refugio o los vendedores ambulantes, cuidadores de autos en espacios públicos, etc.
- b) **El subempleo en materia de calificaciones:** son los que llevan a cabo ciertas actividades que requieren una capacitación sensiblemente inferior a la del trabajador que ocupa dicho puesto de trabajo, por lo común profesionales

jóvenes al iniciarse en la vida activa, que trabajan como simples empleados de ejecución, etc.

c) El subempleo desde el punto de vista de los ingresos: personas que a falta de otras oportunidades, de manera voluntaria o involuntaria, aceptan puestos de trabajo con baja productividad; los bajos ingresos responden a una estrategia.

- Población desocupada: es el conjunto de personas sin límite de edad que, sin tener ningún trabajo (remunerado), buscaron uno en forma activa. "Ello corresponde al concepto de desocupación abierta. Esta categoría no incluye diversas formas de precariedad laboral, tales como las personas con trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, los que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo que se considera socialmente normal, los desocupados (ocultos) que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo (desalentados), los que se consideran subocupados en puestos de trabajo remunerados por debajo del salario mínimo legal o en aquellos cuyos requerimientos están por debajo de su calificación".⁴

1.5. Trabajo informal

Son aquellas actividades de bajo nivel de productividad, trabajadores independientes (con excepción de los profesionales), empresas muy pequeñas o no organizadas que se les asocia frecuentemente al subempleo urbano.

⁴ Ibid. Pág. 35.

Este enfoque, definido inicialmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene la limitación de su generalidad, porque pone énfasis en un sector de la economía más que en la condición de actividad de los individuos. Dentro del sector informal, coexisten numerosas actividades: los trabajadores de empresas con menos de 5 ocupados, los trabajadores por su propia cuenta (excepto los profesionales universitarios), los trabajadores del servicio doméstico remunerados y los trabajadores familiares no remunerados.

"Los trabajadores no registrados son los trabajadores asalariados que no han sido declarados por los empleadores, principalmente para no invertir tiempo en trámites administrativos y sobre todo para reducir los costos laborales (evasión del pago del salario indirecto)".⁵

El empleo no registrado es el que sin ser ilícito en sí mismo, no está declarado a las autoridades que deberían tomar conocimiento, se sustrae a la reglamentación o al pago de impuestos, o implica una reducción en las prestaciones de la seguridad social.

1.6. Modalidades de la relación de trabajo

Existen al menos tres modos de movilizar la fuerza de trabajo: el trabajo libre (no mantiene una relación de servidumbre con los propietarios terratenientes, esclavitud en la sociedad feudal), el trabajo asalariado, (en relación de dependencia), y el trabajo forzado. Este último es el trabajo propio de los esclavos, o el de los prisioneros, que lo

⁵ Chicas. Ob. Cit. Pág. 80.

cumplen como obligación impuesta por la condena, aunque haya una remuneración de carácter simbólico.

El trabajo libre en la esfera no mercantil se encuentra representado por el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo voluntario, y el trabajo militante, donde no se pagan salarios, ni existe relación de dependencia y en la esfera mercantil agrupa a todos los trabajadores independientes e informales que desarrollan tareas de tipo mercantil (no reciben salarios ni existe relación jurídica o formal de dependencia).

El trabajo asalariado en la esfera no mercantil, está compuesto por los empleados de la administración y los servicios públicos, los servicios de proximidad y el trabajo en calidad de servicio doméstico asalariado; en la esfera mercantil, comprende a los asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas siempre que cumplan actividades de tipo mercantil.

1.7. La desocupación

Cuando la tasa de desocupación es elevada, un aumento de la tasa de actividad no hace sino incrementarla, pues con frecuencia en el hogar donde uno de los miembros cae víctima de la desocupación, otros miembros de la familia, además del desocupado, salen a buscar empleo. El trabajador adicional se genera endógenamente dentro de las familias. Se puede así observar la paradoja de que si una empresa de cierta magnitud se instala en una región donde anteriormente la tasa de desempleo era reducida, se generan nuevos empleos, pero al mismo tiempo se puede incrementar la desocupación,

debido a que se produce una movilización de la fuerza de trabajo anteriormente inactiva, en mayor cantidad que los puestos de trabajo ofrecidos.

1.8. Obligaciones de los patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 61 las obligaciones de los patronos: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) **Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:**
 - 1) **Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.**
 - 2) **Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.**

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos; o a

los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.



- g) Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.**
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.**
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.**
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.**
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.**
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada**

o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortar y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1. Cuando ocurriera el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 - 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - 3. Por nacimiento de hijo, dos días.
 - 4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
 - 6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité



Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

1.9. Prohibiciones de los patronos

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula en el Artículo 62 las prohibiciones de los patronos: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.

- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.10. Obligaciones de los trabajadores

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 63 las obligaciones de los trabajadores: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el

trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

1.11. Prohibiciones de los trabajadores

El Artículo 64 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula las prohibiciones de los trabajadores: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".

1.12. Derechos sociales mínimos regulados constitucionalmente

La Constitución Política de la República de Guatemala señala en el Artículo 102 los derechos sociales mínimos: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- 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 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 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 u 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 de 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 si 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 deba 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 ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos periodos 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 del 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 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 nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales 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 dura 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.

- 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.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho del trabajo

2.1. Principio tutelar del trabajador

Es el principio que traduce la inspiración primordial del derecho del trabajo relativa a la protección al trabajador. Mientras otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral que es el trabajador.

Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

"La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello, el legislador sin poder encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran.

La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección".⁶

⁶ Andrino Veásquez, Manuel Antonio. Principios del derecho laboral. Pág. 55.

El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico.

Por ello, es que en esta rama del derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica. La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector

- a) El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia).
- b) El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador y de los elementos necesarios que compense su situación.

"Cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma. La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello, que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para

suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda”.⁷

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

La regla de la norma más favorable le otorga un especial matiz al derecho del trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas.

La regla de la norma mayormente beneficiosa constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla, supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable.

Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

⁷ Ibid. Pág. 98.

Se tienen que diferenciar 2 situaciones:

- 1) Aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos
- 2) Las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono, sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento de las ganancias en la empresa.

"Existe una fuerte vinculación con lo que se denominan derechos adquiridos de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango".⁸

2.2. Principio de la irrenunciabilidad

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral

⁸ **Ibid.** P'ág. 100.

Este principio constituye otro elemento que diferencia la rama del derecho de otras; en éstas el renunciar a los derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o cuando afecten los derechos de terceros de buena fe, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, ello sí conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público.

Existen ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:

- a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga: esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley, tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransigibilidad de derechos mínimos y ciertamente determinados.
- b) Imperatividad de las normas: en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo.

Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes

- c) **Carácter de orden público:** de ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el derecho del trabajo es una rama del derecho público.

El derecho del trabajo es una rama del derecho privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general. Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del derecho laboral.

2.3. Principio de continuidad

Para entender este principio se tiene que señalara que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen, precisamente porque se está hablando de un contrato

que involucra el quehacer humano. Esto, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la primacía de la realidad.

Por lo tanto, se tiene que partir también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

Esto se entiende, porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo.

La antigüedad tiene especial connotación especialmente si se estudia desde el punto de vista económico, es decir, si se observa que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, en donde se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

2.4. Principio de la primacía legal

Siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeto a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo

"También se tiene que aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no se puede por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados y distintos como los es la necesidad de una empresa y el desarrollo tecnológico, etc".⁹

De ahí, la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato basado en la realidad. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios), que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades, sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

2.5. Principio de razonabilidad jurídica

Por este principio, se entiende la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. En el campo del derecho laboral, la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

- 1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución: en la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existen una infinidad de situaciones equívocas y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 51.

determinar si se trata o no de una relación de trabajo. No en pocas ocasiones, se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta. Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas.

- 2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo, para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados.

Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador, requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.



El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

CAPÍTULO III

3. Trabajo infantil

Habitualmente el trabajo infantil se concentra en la economía informal, en las áreas rurales y en otros sectores que permanecen ocultos. La niñez es la afectada por el trabajo infantil, debido a que todavía no alcanza la edad legal para trabajar o porque trabaja en condiciones peligrosas, ilegales o degradantes y no pueden desarrollarse plenamente. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante en la lucha global contra el trabajo infantil.

Los empleadores puedan adoptar medidas responsables para erradicar el trabajo infantil en el lugar de trabajo, pueden reducir el riesgo de situaciones peligrosas para los adolescentes y pueden evitar la contratación de la niñez. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden emplear su influencia para el favorecimiento de un sistema educativo eficiente y programas de rehabilitación, así como para la colaboración para que aumente la toma de conciencia pública y se produzca un cambio de actitud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han trabajado de manera conjunta para la creación de esa protección. La metodología es única, debido a que abordan el trabajo infantil desde la perspectiva de los empleadores y de las organizaciones de los mismos, manteniendo como eje central su análisis y la protección de la niñez y de sus familias.

Además del término trabajo infantil, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), también emplea las expresiones niños trabajadores y niños económicamente activos, especialmente para finalidades estadísticas.

La generación de trabajo decente tal y como lo define la Organización Internacional de Trabajo (OIT), es constitutiva de la mejor vía para superar la pobreza y a la vez afianzar la gobernabilidad democrática. No puede negarse que el trabajo infantil y la pobreza son referentes a dos realidades que se alimentan juntamente, siendo fundamental la inclusión de programas en beneficio de la protección de la niñez.

A dichas causas, se debe añadir la carencia de capacidades institucionales para combatirlo de manera efectiva, pero también la ausencia de acciones enérgicas y sostenidas para combatirlo.

El mismo se encuentra directamente asociado con la pobreza en el hogar y la niñez trabajadora y se integra por la mayoría de hogares en condición de pobreza por la insuficiencia de ingresos. La motivación del trabajo infantil, responde en buena medida a dicha situación y a la necesidad de la generación de ingresos para el hogar.

La situación del hogar también se reproduce a nivel agregado o de país, debido a que las tasas de trabajo infantil se correlacionan de forma positiva con las tasas globales de pobreza, siendo la tendencia entre países la que se encarga de mostrar una asociación entre las elevadas tasas de trabajo infantil con elevada incidencia de pobreza y

viceversa, de manera que la situación de los hogares y personas se produce a nivel agregado.

Cuando los ingresos son provenientes del trabajo infantil, únicamente una proporción bien baja de los hogares con niñez trabajadora logra la superación del umbral de la pobreza por insuficiencia de ingresos debido al aporte del trabajo infantil.

El resultado de los hogares se reproduce a nivel agregado o bien de país y se comprueba que el mismo no logra alcanzar reducciones que sean significativas en los indicadores globales de la pobreza.

"Al considerar el aporte del trabajo infantil en efectivo y como valor imputado como parte del ingreso de los hogares, éste únicamente se logra reducir en pocos puntos porcentuales en cuanto a la incidencia de la pobreza extrema y total a nivel nacional, de forma independiente de que la magnitud del trabajo infantil en el país o de lo elevado de las tasas de pobreza sin tomar en consideración esos ingresos".¹⁰

Las tasas de asistencia y de matrícula escolar son menores entre las niñas y niños trabajadores. Además, debe tomarse en consideración también que globalmente las tasas de trabajo infantil se asocian inversamente con el gasto público social per cápita total y en educación. Dicha relación inversa refleja la importancia de la inversión pública en los sectores sociales, y especialmente en el de educación.

¹⁰ Mota Gramajo, Dennis Lorenzo. **Protección a la niñez trabajadora**. Pág. 66.

Además de los beneficios individuales, erradicar el trabajo infantil es un beneficio económico para la sociedad en general. Es de importancia resaltar la necesidad de que los planes y estrategias nacionales de desarrollo y reducción de la pobreza consideren de forma explícita acciones para el cumplimiento de las edades mínimas de incorporación al trabajo y para la prohibición efectiva de las peores formas de trabajo infantil.

Lo anotado, necesita de la definición e incorporación de planes nacionales de desarrollo y de metas, así como el costo estimado de las acciones a llevar a cabo garantizando los recursos necesarios para su ejecución.

También, se tiene que dar a conocer la necesidad de ubicar el tema de la erradicación del trabajo infantil entre las prioridades del Estado, lo cual trasciende los planes y estrategias ligados a períodos gubernamentales. Para ello, se busca lograr pactos tanto nacionales como internacionales.

El trabajo infantil consiste en una triste realidad en el mundo con diversas causas y consecuencias, entre las cuales cabe hacer mención primordialmente de la pobreza, la violencia intrafamiliar, los patrones culturales, la permisividad social, la falta de oportunidades y la inexistencia de una cobertura, calidad y cumplimiento de la obligatoriedad de la educación.

A ello, se tiene que añadir la falta de capacidades institucionales para su combate de manera efectiva e inclusive la presencia de contradicciones normativas. Por lo general,

dichas causas no se presentan de manera independiente, sino que las mismas se combinan de las más distintas formas, lo cual dificulta la identificación de jerarquías o determinantes principales.

Para la niñez que tiene participación en actividades económicas, en su mayoría integrantes de hogares de bajo nivel socioeconómico, se ha comprobado que entre otros aspectos se presentan grandes brechas en su asistencia escolar en comparación con las niñas y niños que no tienen participación alguna en dichas actividades, así como por bajo rendimiento y éxito escolar.

A largo plazo, las principales consecuencias del trabajo infantil, confluyen en que quienes lo realizaron se deban mantener en situación de pobreza. Es decir, el trabajo infantil se anota como factor de perpetuación de la pobreza.

Aunque se han reducido las tasas de participación en actividades económicas de la niñez, las mismas continúan siendo bien elevadas. Dicha situación, tiene que ser analizada en el contexto global latinoamericano, el cual se caracteriza por bajos niveles de productividad, así como por la inmensa desigualdad en la distribución de la riqueza y de los ingresos y elevados niveles de pobreza tanto desde la perspectiva de ingresos y de consumos insuficientes de necesidades básicas insatisfechas.

Ante dicho panorama, los gobiernos con la colaboración de organismos internacionales, la cooperación bilateral y distintas organizaciones de la sociedad civil, se han

encargado de la formulación de planes y de estrategias de reactivación económica y de mejoramiento social para la reducción de la pobreza.

Pero, el tema del trabajo infantil consiste en un gran ausente de las mismas. También, el énfasis se ha puesto en la formulación de dichos planes y estrategias y han existido pocos avances en su implementación.

3.1. La pobreza y el trabajo infantil

Por lo general, se hace referencia a la doble relación de causalidad entre el trabajo infantil y la pobreza. Por un lado, el trabajo infantil lo llevan a cabo principalmente los niños, niñas y adolescentes pertenecientes a hogares en situación de pobreza, siendo la pobreza determinante del trabajo infantil.

Pero, por otra parte el trabajo infantil es limitante de las posibilidades de un pleno desarrollo de los niños, niñas y adolescentes que lo llevan a cabo.

La pobreza consiste en un fenómeno bien complejo con diversas causas y manifestaciones, siendo bastante difícil establecimiento de la causalidad. De manera tradicional la pobreza se ha caracterizado a partir de su dimensión de privación; o sea, de la insatisfacción de las necesidades fundamentales y materiales de las personas.

Las estimaciones de pobreza disponibles son referentes a la dimensión privada y son relacionadas con las personas de escasos recursos económicos, donde el ingreso per

cápita no es suficiente para la adquisición de una canasta básica de bienes y servicios fundamentales que les permita llevar a cabo un vida digna.

3.2. Estrategias de combate al trabajo infantil

Las legislaciones nacionales establecen condiciones que limitan el trabajo infantil. Pero, no en todos los países existen límites claramente definidos en la materia, motivo por el cual, los convenios internacionales constituyen importantes instrumentos, toda vez que los mismos se encargan del establecimiento de límites mínimos y uniformes en la materia. En caso de que la legislación nacional sea mayormente restrictiva que los convenios internacionales, tienen que prevalecer los criterios de orden nacional.

El tema relativo al trabajo infantil ha sido tratado en distintos foros internacionales y se ha señalado en variadas ocasiones la necesidad de combatir las causas que originan la pobreza y la exclusión social, así como su reproducción intergeneracional, dirigiendo esfuerzos a la erradicación progresiva del trabajo infantil, así como a la eliminación inmediata de sus peores formas y de cualquier tipo de explotación de la niñez y adolescencia.

Las estrategias de cambio son de importancia, para proponer el respeto efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y para ello se encuentran los relacionados con el trabajo infantil con la finalidad específica de alcanzar la eliminación progresiva del trabajo infantil.



Para lograrlo, deben proponerse las siguientes políticas:

- a) Consolidar una autoridad nacional que sea responsable y la encargada de la integración de todos aquellos esfuerzos oficiales por parte de los actores sociales dentro del marco de un plan nacional, con mandato y capacidad para la implementación y el seguimiento del mismo por medio de un sistema preciso de indicadores.
- b) Integración de la acción de los ministerios de economía y de los asuntos sociales, así como también actividades de estos últimos y las de los ministerios de trabajo, educación y salud.
- c) Adecuación de las leyes nacionales a las obligaciones que emanen de los convenios para el fomento de la formación de las autoridades respectivas y de los agentes responsables de la aplicación de la legislación nacional en la materia relacionada.
- d) Elaboración de listas consensuadas de trabajos peligrosos e identificación del lugar en el cual se tienen que practicar y llevar a cabo las peores formas de trabajo infantil que puedan llegar a darse, con la finalidad de abordar la problemática de carácter urgente y proceder consecuentemente con otras medidas, para el rescate y la rehabilitación de la niñez que se encuentra en dichas situaciones.

- e) Incorporar la erradicación del trabajo infantil a los programas y políticas sociales y económicas de desarrollo, especialmente a los orientados a la infancia y adolescencia y a la reducción de la pobreza.
- f) Prestación de una atención bien especial dentro del ámbito rural y promoción integral del desarrollo productivo para las personas desempleadas y subempleadas en el sector rural mediante la generación de políticas activas del mercado de labores.
- g) Mejoramiento de la oferta educativa y de formación profesional.
- h) Fomento de políticas de apoyo a la formalización de sectores en los cuales se concentra un elevado número de niñas y niños trabajadores.
- i) Consolidar y generalizar la medición periódica de la situación del trabajo infantil para facilitar la toma de decisiones y el reconocimiento de sus efectos.

3.3. Planes nacionales de desarrollo y de reducción de la pobreza

A pesar de que los compromisos internacionales y la elaboración de planes nacionales de prevención y erradicación del trabajo infantil se ha señalado que el tratamiento del tema es bien limitado en los planes y estrategias nacionales de desarrollo y reducción de la pobreza de los países latinoamericanos, ya que se presenta como una panorama general para posteriormente pasar al análisis de país por país.

Los planes nacionales de desarrollo consisten en planteamientos formales de los objetivos, prioridades y estrategias de acción, para el debido desarrollo que tienen que seguir los países en determinados períodos de tiempo. En algunos países, la formulación de dichos planes consiste en una exigencia legal.

La erradicación del trabajo infantil consiste en el mejor ejemplo de lo que tiene que ser una política de Estado, que se refleje de manera constante en los planes nacionales de desarrollo y que además se ubique dentro de las prioridades de ejecución de cada nuevo gobierno.

"Con ello, se deja abierta la posibilidad de que se introduzcan prioridades de ejecución de cada nuevo gobierno, dejando con ello abierta la posibilidad de introducir modificaciones en las acciones que se propongan para alcanzar los objetivos con mayor eficiencia y efectividad".¹¹

En Guatemala, se deben sustentar dichos planes en cimientos de solidaridad, inclusión y democracia activa, planteando para el efecto acciones para la disminución de la pobreza extrema y para el fomento de la práctica social de la interculturalidad y promoción de la cultura de paz y tolerancia, así como también en referencia a acciones en materia de descentralización y participación, respeto a los derechos humanos, fortalecimiento de la democracia y reforma política, vigencia del Estado de derecho y modernización de la administración pública y política exterior.

¹¹ **Ibid.** Pág. 59.

El gran reto es referente a alcanzar el bienestar social y los pilares tienen que consistir en la inversión social relativa a la educación, cultura, agua potable y saneamiento ambiental, así como en relación a una adecuada nutrición, vivienda, fondos sociales, protección social y atención a grupos vulnerables.

El Estado guatemalteco tiene que ser el facilitador y no interventor directo en la generación de trabajo. Para alcanzarlo, además de facilitar las condiciones propicias para producir y elevar la competitividad, el Estado tiene que llevar a cabo acciones de apoyo al desarrollo de las actividades productivas en sectores o áreas estratégicas, siendo las mismas las siguientes:

- a) Competitividad y desarrollo de motores de desarrollo como el turismo, agroindustria, manufactura y bienes y servicios de destino regional.
- b) Desarrollo rural integral.
- c) Apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa.

La reducción de desigualdades y la pobreza no tiene que alcanzarse a través de acciones benéficas y asistenciales, sino que requiere de una política social que integre el conjunto amplio de políticas perteneciente a la estrategia de desarrollo de los sectores productivos, así como a la reconstrucción y fortalecimiento de las instituciones públicas, el desarrollo regional y el incremento de las inversiones productivas y la construcción de la economía social.

En la mayoría de los casos no existen políticas de Estado respecto al trabajo infantil, debido a que el tema no únicamente no se ubica en las prioridades nacionales establecidas en dichos planes y estrategias, sino que en la práctica que cada nuevo gobierno tiene en cuanto a su plan o estrategia, desconociendo el anterior y con ello puede hacer que queden por fuera importantes planteamientos llevados a cabo en planes pasados.

El trabajo infantil se encuentra directamente asociado con la pobreza a nivel de hogar. Las niñas y niños trabajadores integran en su mayoría viven en hogares en condición de pobreza.

Los planes y estrategias nacionales de desarrollo y reducción de la pobreza tienen que considerar acciones de manera explícita para el cumplimiento de las edades mínimas de incorporación al trabajo y para la prohibición efectiva de las peores formas de trabajo infantil.

Pero, además para el cumplimiento de dichas acciones, se deben definir e incorporar en los planes nacionales de desarrollo, metas, plazos, responsables e indicadores de seguimiento, así como el costo estimado de las acciones, garantizando los recursos necesarios para su ejecución.

El cumplimiento de la legislación nacional y de los comportamientos de orden internacional para la erradicación del trabajo infantil, tienen que ser una prioridad del Estado que trascienda las distintas administraciones.

Debido a la práctica de algunos países de que cada gobierno debe elaborar un nuevo plan nacional de desarrollo, significa que el tema se refleje de manera constante en los planes nacionales de desarrollo.

Para alcanzar que la prioridad de la erradicación del trabajo infantil se mantenga a lo largo del tiempo, se tienen que alcanzar acuerdos o pactos nacionales en contra del trabajo infantil, en los que participen los distintos sectores sociales de cada país.

La erradicación del trabajo infantil requiere del reconocimiento de la particular situación de las niñas y niños trabajadores y de sus hogares, para la realización de inversiones que aseguren a la niñez el contar con el debido acceso a la calidad. Los gobiernos tienen que comprometerse a la asignación de los recursos necesarios a la educación, garantizando su sostenibilidad.

El papel de los organismos internacionales es fundamental en diversos sentidos. Los mismos, tienen que llevar a cabo las funciones exigidas entre los gobiernos y la sociedad civil para posicionarse en el tema de la erradicación del trabajo infantil como una prioridad nacional, en términos de una prioridad de Estado, promoviendo los mencionados pactos nacionales sobre el tema.

3.4. Naturaleza del trabajo infantil

La naturaleza del trabajo infantil varía de conformidad de un país a otro. Pero, la creciente presión en relación a las empresas de exportación, la ratificación de

convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y el reforzamiento de la legislación pertinente sobre las empresas nacionales han incentivado que las empresas del sector formal sigan cumpliendo con la ley.

"Gran parte de la problemática, radica en las empresas del sector informal, así como en las pequeñas explotaciones agrícolas, y en determinadas medidas, en las plantaciones estatales o a gran escala. Debido a su naturaleza, las empresas pertenecientes a la economía informal quedan fuera del alcance y del interés de los inspectores gubernamentales, mientras que en los países desarrollados la economía informal también llamada economía clandestina o sumergida resulta ser relativamente reducida".¹²

Por ende, si lo que se busca es la eliminación del trabajo infantil, se tiene que prestar especial atención a la economía y al sector agricultura. Además, un número de grandes empresas subcontratan su producción y por ende adquieren los insumos en pequeñas empresas que operan tanto en economías formales como también informales, siendo posible que una gran empresa no contrate mano de obra infantil de manera directa, pero a la vez se puede abastecer, ya sea de manera consciente o inconsciente de empresas que sí lo hacen.

A pesar de que las grandes empresas no acostumbran a encontrarse legalmente obligadas a asegurar que sus proveedores no utilicen mano de obra infantil, se presiona cada día más a que las empresas orientadas a la exportación para el establecimiento

¹² Lima Aguilar, Rosa Andrea. **Problemática infantil en el trabajo**. Pág. 50.

de sistemas de supervisión y control que se encarguen del ofrecimiento de esta garantía. Cuando dichas medidas se plasman en contratos entre compradores internacionales y empresas nacionales, éstos adquieren implicaciones legales.

De igual forma, los grandes compradores del sector agrícola y de las empresas transformadoras, se abastecen de pequeños productores que se encuentran en la cúspide de la cadena de suministro. En dichas pequeñas exportaciones agrícolas, integradas en el sistema de producción por contrato, es en donde se presenta la mayor parte del trabajo infantil en el sector agrícola.

3.5. Causas del trabajo infantil

Los factores que ocasionan el trabajo infantil se encuentran íntimamente ligados entre sí. La pobreza, educación y las normas sociales pueden ser tomados en consideración como factores que están relacionados con la oferta. Dichos factores, inducen a los progenitores a poner a trabajar a sus hijos en sus mismos negocios, o incluso, en el mercado de trabajo.

También, se relacionan con la demanda de trabajo infantil, ya sea la demanda de los negocios y granjas familiares y de otros tipos de empresas. Consisten en la combinación de factores relacionados con la oferta y la demanda, lo cual es contribuyente a que el trabajo infantil prevalezca y para eliminarlo es fundamental abordar todos esos factores de manera conjunta y no de forma individual.

Cuando se eliminan los costos educativos, se produce un aumento en el número de inscripciones escolares. Pero, no queda claro con ello, también si en dicho caso, que los padres de muy escasos recursos económicos optarán por que sus hijos abandonen el trabajo y vayan a la escuela, ni en qué medida influyen las normas sociales a dicha decisión.

Se tiene una idea de los principales factores que lesionan a las decisiones de los padres y de la niñez, pero aún no se sabe qué combinaciones de dichos factores son las que provocan el trabajo infantil.

3.6. Ingresos familiares

La pobreza es referente a un poderoso factor determinante del trabajo infantil. Los padres envían a sus hijos a trabajar o bien les piden que lo hagan en su negocio, debido a los bajos ingresos familiares y a la necesidad de obtener ingresos adicionales o el producto de su trabajo.

Es de importancia hacer mención que la pobreza, aunque consiste en un factor de importancia que influye en las decisiones de las familias, no es referente al único que tiene que señalarse. Desde el punto de vista de la historia, la disminución del trabajo infantil dentro del ámbito nacional, no ha sido solamente el resultado de los cambios en los niveles de ingresos, sino que han influido otros factores, tomando en consideración la legislación en cuanto a la prohibición del trabajo infantil y la escolaridad obligatoria, así como los cambios de actitud y los de la naturaleza del trabajo.

La idea relacionada con que la pobreza consiste en un factor fundamental se sustenta, a nivel macroeconómico en la comparación entre los niveles de ingresos y el porcentaje de la niñez trabajadora en varios países.

En términos generales, los datos sugieren que aunque a nivel de ingresos puede ser un factor de importancia influyente en el hecho de que los niños trabajan o no, un aumento en los ingresos per cápita no es, por sí solo suficiente para la reducción del número de la niñez trabajadora.

Además, se ha apreciado que una disminución de los ingresos o de los recursos familiares puede ocasionar un aumento del trabajo infantil. Algunos factores pueden ocasionar dicha disminución de ingresos:

- a) Guerras, disturbios políticos o agitación social influyente en la economía.
- b) Catástrofes naturales.
- c) Migraciones.
- d) Recesión o crisis económica.
- e) Imposibilidad para la obtención de créditos.
- f) Familias numerosas.

g) Enfermedad o muerte de un progenitor o de un hermano que trabaje.

3.7. Inexistencia de una educación aceptable y accesible

La alternativa al trabajo consiste en asistir a la escuela. Pero, no obstante para los padres puede resultar bien difícil escolarizar a sus hijos si tienen que pagar la inscripción y otros gastos escolares como uniformes y material escolar.

Si los gastos no lo permiten, la niñez no va al colegio y con frecuencia termina trabajando para la familia o para terceros. Las barreras creadas por los gastos escolares pueden llegar a ser bastante considerables.

No es cierto, que en todos los casos la supresión del pago de la inscripción llegue a producir tal aumento en la tasa de escolarización, debido a que existen otras barreras económicas y sociales que también pueden obstaculizar la educación. Por ejemplo, las familias que viven muy lejos de una escuela, no pueden permitirse el costo del transporte, o bien resulta demasiado difícil para sus hijos caminar hasta la escuela.

Las escuelas desempeñan otros papeles de importancia que lesionan el trabajo infantil. En primer lugar, son de gran utilidad para el control de la prohibición del trabajo infantil, debido a que por lo general es más fácil controlar la asistencia escolar que las prácticas de contratación de las empresas. En segundo lugar, porque muchos programas se encuentran empleando en la actualidad el sistema de ofrecer comidas gratuitas en las escuelas, como estrategia clave para la reducción del trabajo infantil, debido a que favorecen a las familias sin medios y la opción de poder enviar a sus hijos a la escuela

en lugar de trabajar en dicha práctica es bien común en un determinado número de programas que buscan la disminución del trabajo infantil.

No obstante, es de importancia que esta ayuda se proporcione de manera continua y no finalice cuando se acabe el proyecto. Sin lugar a dudas, es de importancia que la educación tenga la calidad suficiente para asegurar que los estudiantes aprendan. Si los padres perciben que sus hijos no reciban la correcta educación, estarán menos dispuestos a enviarlos a la escuela. También, es posible que los padres consideren que la educación no aumenta las perspectivas de que sus hijos encuentren un adecuado trabajo, debido a la naturaleza del mercado de trabajo, incluidas las distintas formas de discriminación. También, algunos padres consideran que sus hijos únicamente reciben un determinado nivel educacional.

3.8. Normas y actitudes sociales

"Las normas y las actitudes sociales pueden tener influencia en el elevado índice de trabajo infantil, aunque se trate de un campo que se conoce bien poco. Algunos investigadores sugieren que las sociedades pueden diferenciarse en el nivel de presión social o estigma social relacionado con el trabajo infantil".¹³

En las sociedades en las que el estigma es bajo, los padres no se ven presionados al mantenimiento de sus hijos en la escuela y no mandarlos a trabajar. En otras

¹³ Ruiz Camargo, Edgar Eliezar. *La niñez trabajadora*. Pág. 80.

sociedades, un elevado estigma social es influyente para que los padres no permitan que sus hijos trabajen.

Los valores sociales también pueden dar lugar a prejuicios sexistas en el trabajo infantil. Dichos prejuicios, pueden lesionar al tipo de trabajo llevado a cabo por la niñez, así como al número de horas trabajadas, y lo que es aún más grave a las decisiones en relación a quién trabaja y quién recibe formación. En la mayoría de las sociedades las niñas trabajan más horas que los niños si se toman en consideración las labores domésticas.

3.9. El trabajo de los hijos

Muchos niños y niñas trabajan para sus padres colaborando con las tareas domésticas, lo cual permite que sus padres puedan ocuparse de otras labores, ya sea en la parcela o microempresa familiar o bien trabajando para terceros.

Las tareas domésticas suelen ser mayores en las zonas con infraestructuras precarias o inexistentes. Como resultado de ello, algunos investigadores han establecido claramente su correlación entre la disponibilidad de agua, instalaciones sanitarias, electricidad y otros servicios.

Con frecuencia, los niños trabajan en la empresa o granja familiar para reducir o evitar los elevados costos de contratar a terceros, o bien debido a que éstos no se encuentran disponibles durante las temporadas agrícolas de mayor actividad. Ello, quiere decir que

las familias de escasos recursos económicos, poseen tierras para la administración de una explotación agrícola o con recursos para la dirección de un negocio.

Los empleadores contratan a niños por diversos motivos. Cuando los factores relacionados con la oferta son bien fuertes, las empresas se encuentran propensas a contratar más niños.

Además, en muchas culturas no se percibe el trabajo infantil como algo negativo, sino como una faceta natural y tradicional del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, las empresas suelen contratar a niños para contener al máximo los costos. En general, las principales razones de la contratación de niños se pueden dividir de la siguiente forma:

- a) Escasez de mano de obra: en determinados momentos del ciclo agrícola, las explotaciones agrícolas, las plantaciones y otros tipos de empresa pueden experimentar cierta escasez de mano de obra adulta.

Los niños son contratados para compensar dicha escasez. La mecanización de las explotaciones agrícolas y de otros procesos de trabajo, pueden encargarse de reducir la demanda de trabajo infantil.

- b) Salarios más bajos: los niños cobran menos que los adultos. Pero, los mismos no resultan más baratos si su salario es lo suficientemente bajo para la compensación de una mejor productividad.

- c) **Ayuda a una familia de escasos recursos económicos:** en algunas ocasiones, el empleador puede encargarse de conocer la difícil situación económica de una familia, y contratar a uno de sus hijos para que esa familia obtenga un mayor número de ingresos. En la mayoría de ocasiones, los niños acompañan a sus padres al trabajo o bien les ayudan en producciones a destajo.

- d) **Falta de guarderías:** cuando ambos padres trabajan y la escuela no tiene servicios de guardería, los niños acompañan a sus padres al trabajo. En dichos casos se les tiene que pagar una pequeña cantidad por ayudar a sus padres o por llevar a cabo otro tipo de tareas.

- e) **Mayor manejabilidad:** los niños tienen una menor capacidad de defender sus derechos e intereses que los trabajadores adultos. Por ende, determinados empleadores prefieren la mano de obra infantil, al ser la misma mayormente manejable en situaciones difíciles.

- f) **Ignorancia e inocencia:** los niños pueden ignorar los riesgos asociados con el manejo de sustancias peligrosas y ser a la vez audaces o trabajar maquinaria pesada.

Por ende, algunos prefieren contratarles en lugar de emplear trabajadores adultos, quienes son mayormente cautos y consecuentemente trabajan más lentamente.

3.10. Consecuencias del trabajo infantil

"El trabajo a tiempo completo limita que la niñez reciba una formación. Si no van a clases, los niños no aprenden a leer, escribir, ni a desarrollar su capacidad de pensamiento. Las familias que envían a sus hijos a trabajar obtienen ingresos a corto plazo, porque la subsistencia de una familia puede depender de los ingresos de su hijo".¹⁴

Por ello, es necesario reconocer que para lograr que un niño deje de trabajar y vaya a la escuela, es necesario compensar a su familia por la pérdida de los ingresos generados por éste. En muchos países pobres, los niños compaginan la escuela con el trabajo, aunque el alcance de esta práctica varía de un país a otro.

Los trabajadores infantiles proceden, por lo general de familias pobres, el hecho de que no puedan tener acceso a la educación supone también que la pobreza se transmitirá de una generación a otra.

Los esfuerzos para la reducción del trabajo infantil tienen que centrarse en romper dicho círculo vicioso, logrando que los niños completen su educación y puedan de esa manera optar a un empleo mejor. De esa forma, los niños una vez adultos se pueden encontrar en una posición mayormente libre para costear la educación de sus mismos hijos.

¹⁴ **Ibid.**

3.11. Seguridad en el trabajo

Algunos peligros que son de bajo riesgo para los adultos pueden entrañar un elevado riesgo para los mismos. Ellos, son bastante vulnerables a riesgos, ya que todavía se encuentran en edad de crecimiento.

Un elevado número de niños mueren cada año en centros de trabajo. Los niveles de riesgo para los niños trabajadores se encuentran determinados por las tareas que llevan a cabo y por las condiciones en las que lo hacen por el sector específico al cual pertenecen.

Además, las largas jornadas laborales y el contacto con sustancias peligrosas afectan a los niños porque no tienen la madurez y la experiencia suficiente, debido a que son físicamente más pequeños y porque suelen encontrarse mal nutridos.

También, son bastante propensos a lesionarse con herramientas y máquinas específicamente diseñadas para adultos.

Los niños se encuentran expuestos a todos los peligros a los que se enfrentan los adultos en el lugar de trabajo. Pero, los peligros y riesgos les afectan en mayor medida porque sus cuerpos todavía se encuentran en etapa de crecimiento. Entre las principales vulnerabilidades físicas se destacan las siguientes:

- a) **Piel:** la dermis de un niño es superior a la de un adulto, con relación a su peso corporal, lo cual, sumado al hecho de que también es más fina, puede suponer una mayor absorción de toxinas.

- b) **Sistema respiratorio:** los niños respiran más profundamente y con mayor frecuencia que un adulto, lo cual supone un mayor riesgo de llegar a inhalar sustancias peligrosas.

- c) **Daños cerebrales:** el desarrollo del cerebro se puede ver dañado por la exposición a sustancias tóxicas.

- d) **Sistemas gastrointestinal, endocrino y reproductivo en formación:** los sistemas internos se forman durante la infancia y la adolescencia. La exposición a sustancias tóxicas puede dificultar su desarrollo.

- e) **Consumo de energía:** los niños registran un consumo elevado de energía durante la fase de crecimiento, lo cual puede traer consigo una mayor exposición a las toxinas.

- f) **Líquidos:** los niños son mayormente propensos a deshidratarse que los adultos, ya que los mismos pierden más agua en relación a su peso mediante los pulmones y la piel.

- g) **Sueño:** en la edad de 10 a 18 años se tiene que dormir unas 9.5 horas al día para alcanzar un desarrollo adecuado, para así poder brindar su mayor potencial en sus estudios y en las actividades que lleven a cabo.
- h) **Temperatura:** la sensibilidad de los niños al calor y al frío, es mayor que la de las glándulas sudoríparas y su sistema de regulación térmica aún no se ha desarrollado por completo.
- i) **Esfuerzo físico:** el cual se combina con movimientos repetitivos en huesos y articulaciones en crecimiento, pudiendo ser retardado el crecimiento, así como ocasionar lesiones en la médula espinal y producir otro tipo de deformaciones y discapacidades permanentes.
- j) **Desarrollo cognitivo y psicomotriz:** los más pequeños tienen menos capacidad para reconocer y analizar los posibles riesgos de seguridad y salud, así como también de tomar decisiones al respecto.
- k) **Menor esperanza de vida:** aunque resulta bien difícil de cuantificar, cuanto antes empiece a trabajar una persona, tendrá más riesgo de presentar signos prematuros de envejecimiento.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 197: "Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y a salud de los trabajadores

en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- c) Prevenir incendios;
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipos de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;
- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;

- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables".

El Artículo 197 "bis" del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala: "Si en juicio ordinario de trabajo se prueba que el empleador ha incurrido en cualesquiera de las siguientes situaciones:

- a) Si en forma negligente no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de accidentes y riesgos de trabajo;
- b) Si no obstante haber ocurrido accidentes de trabajo no adopta las medidas necesarias que tiendan a evitar que ocurran en el futuro, cuando tales accidentes no se deban a errores humanos de los trabajadores, sino sean imputables a las condiciones en que los servicios son prestados;
- c) Si los trabajadores o sus organizaciones le han indicado por escrito la existencia de una situación de riesgo, sin que haya adoptado las medidas que puedan corregirlas.

Y si como consecuencia directa e inmediata de una de estas situaciones especiales se produce accidente de trabajo que genere pérdida de algún miembro principal, incapacidad permanente o muerte del trabajador, la parte empleadora quedará obligada a indemnizar los perjuicios causados, con independencia de las pensiones o indemnizaciones que pueda cubrir el régimen de seguridad social.

El monto de la indemnización será fijado de común acuerdo por las partes y en defecto de tal acuerdo lo determinará el Juez de Trabajo y Previsión Social, tomando como referencia las indemnizaciones que pague el régimen de seguridad social.

Si el trabajador hubiera fallecido, su cónyuge supérstite, sus hijos menores representados como corresponde, sus hijos mayores o sus padres, en ese orden excluyente, tendrán acción directa para reclamar esta prestación, sin necesidad de declaratoria de herederos o radicación de mortal".

3.12. Impacto negativo en el crecimiento económico

No es fácil determinar el impacto económico de la eliminación del trabajo infantil, debido a que es necesario emplear numerosos supuestos y estimaciones, siendo sus costos los que a continuación se indican:

- Aumento de la cantidad y calidad de la educación.
- Proporcionar transferencias de ingresos a las familias.
- Gestionar el programa de transferencia de ingresos y de lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Sus beneficios son los que a continuación se indican:

- **Aumento de la capacidad productiva futura de los niños que permanezcan más tiempo en la escuela.**
- **Reducción del tiempo perdido debido a las lesiones sufridas por la niñez en el trabajo.**

3.13. Eliminación del trabajo infantil

Existen diversos motivos fundamentales para que los empleadores reduzcan y eliminen el trabajo infantil, siendo los mismos los que se sustentan, no únicamente en imperativos éticos, sino también en factores relacionados con el buen sentido de los negocios, siendo los mismos los siguientes:

- a) **Ilegalidad:** la primera razón para la eliminación el trabajo infantil radica en que en la mayoría de los países, el trabajo infantil es ilegal. Las empresas deberían acatar las leyes relativas al trabajo infantil del mismo modo en que cumplen con otras disposiciones dictadas por el gobierno del país en el cual se establecen.

El incumplimiento de la ley permite la imposición de penas y de otras sanciones por parte del Estado. Si los empresarios incumplen con sus obligaciones legales, además de actuar como empresarios honestos, no se verán en la necesidad de tener que desarrollar estrategias de evasión costosas e inútiles, como esconder a los trabajadores de los inspectores de trabajo.

Las empresas pueden efectivamente relacionarse de manera honesta y directa con las autoridades gubernamentales y participar sin temores en actividades promocionales y de apoyo a las empresas organizadas en actividades promocionales y de beneficio a las empresas organizadas por el gobierno guatemalteco.

Al acatar la ley, ya sea en el caso del trabajo infantil o de otros aspectos de las leyes laborales, las empresas pueden encargarse del establecimiento de una relación cooperativa con las autoridades, en vez de una relación de enfrentamiento.

- b) Mayor acceso a otros mercados: los consumidores son cada vez más conscientes del problema del trabajo infantil debido a la labor de organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y medios de comunicación.

En consecuencia, la eliminación del trabajo infantil es positiva para las empresas de los países de escasos recursos económicos, pero también para el conjunto de los sectores.

A pesar de que la presión para eliminar el trabajo infantil es procedente de los compradores internacionales, las organizaciones sociales de algunos países en desarrollo están aumentando los niveles de vigilancia en las empresas que únicamente proveen al mercado nacional.

- c) **Aumento de la productividad:** las empresas con frecuencia contratan a la niñez debido a que toman en consideración que mejora su rentabilidad. Ello, consiste en una perspectiva a corto plazo.

El trabajo infantil limita que las empresas logren la obtención de buenos resultados a largo plazo, porque ello dificulta el desarrollo de una mano de obra adulta cualificada y productiva en donde la niñez tiene poca capacidad de concentración. Los niños no son tan fuertes como los adultos y pueden lesionarse con facilidad con maquinaria pesada o bien el trabajos difíciles, que a cambio, aumentan los costos relacionados con la contratación y formación de nuevos trabajadores.

"Algunas empresas, especialmente las pequeñas operan en la economía informal, pudiendo calcular fácilmente el ahorro directo de emplear a niños con salarios más bajos que a adultos con salarios más elevados. Pero, resulta mucho más difícil calcular los costos totales y a largo plazo de contratar a niños, que son los medios productivos y se lesionan con mayor facilidad".¹⁵

- d) **Fortalecimiento de la economía:** los empleadores también pueden llevar a cabo reflexiones en cuanto al impacto que su actividad produce en la sociedad, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista social que se presente.

¹⁵ Higueros Navarro, Ramón. **Trabajo infantil y sus efectos en la sociedad.** Pág. 70.



El empleador contribuye a la economía trabajando en su negocio, generando con ello resultados y contratando a otros trabajadores. También, puede contribuir a la sociedad con la adopción de decisiones de contratación que permitan que la niñez pueda acceder a la educación. A cambio, esos niños ganarán más en el futuro formando parte de una población activa y educada.





CAPÍTULO IV

4. El Convenio Internacional 182 suscrito y ratificado entre el Estado de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

De acuerdo al Artículo 1 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño se comprende por niño a todo ser humano menor de 18 años de edad. La terminología trabajo infantil acostumbra ser definida como cualquier trabajo que priva a los menores de edad de su niñez, así como de su potencial y dignidad, resultando todo ello bastante perjudicial para su desarrollo tanto físico como psicológico.

Generalmente, el trabajo infantil llevado a cabo por los niños y niñas es bien peligroso y perjudicial para el debido bienestar físico, mental y moral, así como también tiene una interferencia negativa en su escolarización, debido a que les limita de la posibilidad de poder asistir a clases, debido a que les obliga al abandono de la escuela de manera prematura o bien les hace la exigencia de tener que hacer una combinación con un trabajo que sea completa y excesivamente largo y duro.

La calificación o no de un trabajo infantil a la realización de una determinada actividad va a depender de la edad del niño o niña, así como de la clase de trabajo en cuestión, de la cantidad de horas que le dedique y de las condiciones en las cuales lo lleva a cabo. Ello, va a ser bastante variable y de acuerdo a las distintas condiciones de cada país.

4.1. Clases de trabajo infantil

En diversas formas existe el trabajo infantil. En determinadas ocasiones es evidente y en muchas otras resulta ser de manera oculta. A continuación, se dan conocer las mayormente generalizadas.

- a) **Trabajo doméstico:** es bastante común y en determinadas ocasiones inclusive es llegado a tomar como aceptable. Tiene lugar tanto en el hogar familiar como también fuera del mismo. Si el trabajo doméstico es llevado a cabo fuera del hogar, la niñez entonces realiza extenuantes jornadas laborales, no teniendo posibilidad alguna de poder asistir a la escuela y se tiene que alejar de su familia y amigos.

- b) **Labores agrícolas:** la mayoría de la niñez que labora lo lleva a cabo en la agricultura. Por lo general, trabajan en explotaciones familiares, o bien con el resto de sus familiares.

- c) **Trabajo en canteras y minas:** en la mayoría de países se utiliza la mano de obra infantil en la minería. La niñez labora extensas jornadas de trabajo, sin tomar en consideración con la formación y protección con la cual debería contar.

Los niños mineros padecen de agotamiento físico, de fatiga y de una serie de desórdenes en su sistema muscular y óseo.

- d) **Trabajo en industrias:** pudiendo el mismo ser regular o casual, legal o ilegal dentro del núcleo familiar o efectuado por la niñez solamente y para un empleador. El mismo, abarca diversas actividades como pulir piedras preciosas, tejer alfombras, fabricar prendas de vestir, sustancias químicas, vidrios, fuegos artificiales, fósforos y numerosos productos. Dichas labores, ponen a la exposición a la niñez a productos químicos bien peligrosos que pueden llegar a ocasionarles enfermedades respiratorias, envenenamiento, así como también irradiaciones de calor, fuegos y explosiones, daños a la vista y al oído, cortes, quemaduras e inclusive la muerte.

- e) **Esclavitud y trabajo forzoso:** incluye lo que es conocido como servidumbre por deudas, lo cual es bastante frecuente en áreas rurales del país. Con frecuencia se encuentra vinculado a la opresión de minorías étnicas o pueblos indígenas. La niñez también es reclutada a la fuerza como soldados o bien para laborar para el ejército en zonas de conflicto.

- f) **Prostitución:** es referente a una de las peores formas de trabajo infantil, debido a que los peligros a los cuales se enfrenta la niñez son extremos y van de la degradación moral a una serie de distintas enfermedades sexuales e inclusive la muerte.

- g) **Trabajo en la economía informal:** abarca toda una gran variedad de actividades como limpiar zapatos, vender periódicos, mendigar o recoger basura. Algunas de dichas formas de economía informal resultan bastante evidentes mientras

que otras están ocultas al público. Las actividades en mención abarcan también el trabajo doméstico.

4.2. La educación y el trabajo infantil

Generalmente los niños y niñas en edad para cursar la primaria no se encuentran matriculados en la escuela, así como también existen otros que efectivamente están matriculados, pero por diversos motivos no asisten regularmente a clases o bien sencillamente abandonan la misma.

"La formación y educación de calidad es fundamental para que la niñez pueda adquirir una adecuada capacitación para alcanzar el éxito en el mercado de trabajo, siendo esa educación y formación de importancia para la niñez social y económicamente excluida. Cuando la niñez no cuenta con la correcta educación, la pobreza se perpetúa de una generación a la posterior".¹⁶

Es necesario contar con una serie de metas referentes a asegurar que los niños y niñas puedan completar un ciclo completo de educación primaria y que se respete la paridad de género en la educación.

Dichas metas, no se alcanzan a menos que se pueda hacer frente a los factores que generan el trabajo infantil y que limitan a las familias guatemaltecas enviar a sus hijos a estudiar.

¹⁶ Alfaro Rodríguez, Erwin. **Las peores formas de trabajo infantil**. Pág. 33.

Existen diversas opciones políticas que tienen relación directa con el nivel educacional para llevar a cabo y hacer frente al trabajo infantil, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

- a) Eliminación de las limitantes a la educación de la niñez y de los obstáculos a la educación, abordando para el efecto los problemas existentes y cambiando radicalmente la mentalidad tradicional que limita que asistan a estudiar, haciendo que el ambiente escolar sea acogedor y proporcionando para ello maestros que puedan actuar con un modelo ejemplar a seguir.
- b) Ofrecimiento de una enseñanza gratuita, pública y obligatoria de forma que se aliente a los padres a que envíen a sus hijos a la escuela, reduciendo con ello los elevados índices de abandono escolar existentes.
- c) Reducción del costo tanto directo como indirecto de la escolarización debido a que las familias de escasos recursos económicos en la mayoría de ocasiones no pueden cancelar las matrículas y otros gastos escolares ya que los mismos son demasiado elevados.
- d) Garantizar que la niñez pueda tener acceso a una escuela y a un entorno de aprendizaje seguro y de calidad.
- e) Abordar la problemática del déficit a nivel mundial de maestros y garantizar un cuerpo docente debidamente formado y profesional.

- f) Creación de una serie de distintos incentivos para así alentar a las distintas familias a que envíen a sus hijos a la escuela.
- g) Facilitar una educación de nivelación a la niñez y juventud no escolarizada en la educación formal.
- h) Asegurar que las políticas económicas y las distintas estrategias de reducción de los elevados niveles de pobreza cuenten con la adecuada atención en relación al grado de escolarización de la niñez, así como también la creación del trabajo decente para los adultos.

El mejoramiento en el acceso a una educación obligatoria y gratuita consiste en un paso de bastante importancia, pero al igual es esencial que la educación y la enseñanza ofrecida sean de suficiente calidad como para de esa manera lograr asegurar que la niñez pueda permanecer en la escuela y garantizar resultados que sean positivos en relación al aprendizaje.

Cuando tanto los padres de familia como sus hijos consideran que la educación no es de utilidad y relevancia, entonces existirán menos probabilidades de que pueda acudir a la escuela, y los mismos se incorporarán más rápidamente al mercado laboral. Desafortunadamente, la educación tiene lugar en aulas con escasos textos bibliográficos, disponiendo de poco tiempo de instrucción hacia los mismos y por lo general con maestros mal pagados y no calificados.

Es fundamental la promoción de la educación obligatoria, el acceso universal y gratuito así como una educación de calidad mediante sistemas educacionales financiados y regulador públicamente. Además, deben desarrollarse campañas globales contra el trabajo infantil, concebidas para el fomento de la participación activa de todos sus afiliados y para la pronta obtención de resultados que sean perceptibles.

La prevención es una de las principales herramientas contra el trabajo infantil, así como el mantenimiento de la niñez en las escuelas es la mejor manera de lograr evitar que entren en el mundo del trabajo. Tanto los docentes como sus organizaciones sindicales se encuentran en condiciones aptas para intervenir en las acciones de reducción de tasas de abandono escolar debido al trabajo infantil y a la atracción y retención de la niñez trabajadora dentro del sistema escolar tanto de los niños y niñas que trabajan, ex trabajadores o que pertenecen a grupos de riesgo.

De esa forma, la participación de los docentes en las labores de monitoreo del trabajo infantil puede realmente marcar la diferencia. Los docentes se relacionan cada día con la niñez trabajadora, ex trabajadores y niños pertenecientes a grupos de riesgo. Los docentes, normalmente, tienen amplio acceso a los niños y niñas así como a sus familias y sus comunidades, lo que les permite identificar con mayor facilidad a los niños y niñas trabajadores que no se encuentran asistiendo a la escuela regularmente o no asisten en absoluto.

La identificación de las formas y sectores de trabajo infantil en la comunidad y la discusión con los padres y con las autoridades locales y nacionales sobre la situación

en las escuelas, resultan ser acciones fundamentales en un sistema de monitoreo en el cual los docentes pueden encargarse de una contribución significativa.

Las niñas generalmente en un mayor porcentaje quedan fuera del sistema educativo y están por ende mayormente expuestas al reclutamiento laboral. Además, las mismas acostumbran a ocuparse en labores domésticas en sus propias casas, lo cual es representativo de un doble riesgo.

De esa manera, las actividades de prevención y monitoreo del trabajo infantil, así como del mantenimiento en el campo escolar tienen que encargarse de atender de manera particular las necesidades de las niñas.

También, los niños que pertenecen a grupos étnicos y minoritarios son mayormente susceptibles de padecer discriminación y marginación, lo cual implica que sus derechos y particularmente el derecho a la educación, no se encuentren protegidos. Además, se tienen que dedicar esfuerzos bastante especiales para que los diversos grupos étnicos y minoritarios no queden en el olvido.

"Un tema de bastante preocupación lo es el de la educación en las zonas rurales. Ello, debido a la falta de suficientes centros educativos, problemas en cuanto a la retención de profesores en las distintas áreas, inexistencia de una educación que sea accesible para la niñez, presencia de elevados índices deficientes de asistencia a la escuela

rural y niveles bien bajos de rendimiento y de logros educativos como factores que tienen que ser abordados de forma inmediata”.¹⁷

4.3. Marcha Mundial contra el trabajo infantil

Es un movimiento internacional cuya finalidad es referente a proteger y promover los derechos de todos los niños y niñas, particularmente en relación a su derecho a recibir su educación gratuita y provechosa y el derecho a liberarse de la explotación económica y de llevar a cabo cualquier trabajo que pueda resultar perjudicial para el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de la niñez.

Dicho movimiento comenzó con una marcha mundial en la cual participaron un elevado número de personas contra el trabajo infantil.

La misma, dio inicio en enero del año 1998, agrupando para el efecto a sindicatos, docentes y niñez, cubriendo a todos los países, y contribuyendo de manera considerable a sensibilizar a la opinión pública sobre el tema y obtuvo un elevado grado de participación.

La Marcha Mundial busca además eliminar el trabajo infantil, cuestionando, atacando y cambiando los sistemas que obligan a la niñez a trabajar a escala tanto internacional, regional como nacional.

¹⁷ Cuevas Mollinedo, José Bernardo. **Antología de las formas de trabajo infantil**. Pág. 22.

Los miembros de la Marcha Mundial integran una extensa red alrededor del mundo, reuniendo para el efecto políticas y acciones para la obtención una respuesta unificada para la eliminación del trabajo infantil, así como para apoyar la educación para toda la ciudadanía.

4.4. Participación en programas de trabajo decente

La eliminación del trabajo infantil consiste en un aspecto de importancia del trabajo decente. El trabajo en mención limita que la niñez adquiera la capacitación y educación necesaria para un futuro mejor, sino que también perpetúa la pobreza y afecta a las economías nacionales.

Al retirar a la niñez del trabajo infantil, brindándoles educación y proporcionando a sus familias oportunidades de formación y de empleo se contribuye directamente a la creación de trabajo decente para los adultos.

"Los sindicatos deben encontrarse situados para influenciar en la actitud de las familias trabajadoras, así como también de la niñez que trabaja y de sus padres. Es fundamental desarrollar módulos en relación al trabajo infantil en sus distintos programas, organizando a su vez distintos seminarios y conferencias sobre el trabajo infantil y empleando los medios de comunicación que sean necesarios" ¹⁸

¹⁸ Gómez Marroquín, José Renato. **Antología de los principios del derecho del trabajo**. Pág. 55.

También, los sindicatos se deben para reunir información y desarrollar las políticas apropiadas y los planes efectivos para emprender acciones contra el trabajo infantil.

Los sindicatos necesitan a recoger información bien detallada.

La recopilación de los datos tanto locales como nacionales es de ayuda para la identificación el lugar en el que se encuentren las peores formas de trabajo infantil y contribuirá en la evaluación de los programas para su combate.

4.5. Supervisión de las instituciones internacionales

Cuando un país ratifica los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los sindicatos del mismo pueden emplear los mecanismos de supervisión con la finalidad de presionar a su gobierno para que tome las medidas necesarias, adecuadas y eficientes.

El diálogo tripartito entre los sindicatos, gobierno y empleadores es esencial para el mejoramiento de la legislación y su aplicación, así como para la definición de políticas y programas destinados al combate de las peores formas de trabajo infantil y para el control de su implementación

La promoción de las normas internacionales del trabajo señala que la niñez tiene mayores probabilidades de acudir al escuela en lugar de trabajar.



La promoción del respeto universal de las normas internacionales del trabajo es por tanto otra forma de contribuir a hacer frente al trabajo infantil, no únicamente en su país, sino también en otros países.

4.6. Negociaciones colectivas para combatir el trabajo infantil

La negociación colectiva consiste en una herramienta sindical tradicional y en una forma en la cual los sindicatos pueden interactuar con los empleadores. Ello, ha sido de utilidad al movimiento sindical para el mejoramiento de los salarios y de las condiciones de trabajo, así como para demostrar su eficiencia e influir en lo que sucede en el lugar de trabajo. Es por ello, que la negociación colectiva tiene que ser considerada como una de las principales estrategias sindicales para el combate del trabajo infantil.

Además, se puede inclusive reivindicar las cláusulas que excluyan el trabajo de la niñez y la utilización de acuerdos modelo o códigos de conducta desarrollados por organizaciones nacionales, regionales o internacionales.

Si fuere necesario, pueden también ejercer presión sobre empresas y productores para la negociación códigos de conducta ética en los que se estipule la postura de la compañía en relación a cuestiones de derechos humanos y sindicales, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la libertad sindical y la no discriminación en el lugar de labores.

4.7. Estudio legal sobre el Convenio Internacional 182 suscrito y ratificado entre el Estado de Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo tripartito creado en 1919, el cual reúne a los distintos representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Se encuentra consagrada con la finalidad de la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para las mujeres y hombres en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana, siendo sus finalidades principales la promoción de los derechos laborales, así como el fomento de oportunidades de trabajo dignos y el mejoramiento de protección social y del diálogo al tratar la temática relacionada con el trabajo.

La misma, se ha encargado de la adopción de distintos convenios que se convierten en tratados internacionales vinculantes una vez que hayan sido debidamente ratificados por los Estados miembros. Tanto los gobiernos nacionales como las organizaciones de empleadores y trabajadores negocian las distintas normas mínimas relevantes en el trabajo. Las normas de carácter internacional del trabajo son referentes a una ilustración de dichos acuerdos tripartitos.

En fundamento a dicha ratificación de convenios, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se encarga de disponer de un sistema de supervisión y de informes para de esa manera asegurarse de que los países miembros se encarguen de respetar las normas internacionales de trabajo. Además, las partes puede presentar una serie de quejas a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en relación a las violaciones de

las normas jurídicas. Los convenios en mención salvaguardan los derechos de los trabajadores como condición para alcanzar una sociedad en que queden garantizadas la justicia social y la paz social.

La Constitución Política de la República de Guatemala estipula en el Artículo 2: "Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

El Artículo 93 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala: "Derecho a la salud. El goce de la salud es un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna".

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 94: "Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinente a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social".

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación regula en el Artículo 1: "Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia".

El Artículo 2 del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación establece: "A los efectos del presente Convenio, el término niño designa a toda persona menor de 18 años".

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación regula en el Artículo 3: "A los efectos del presente Convenio, la expresión las peores formas de trabajo infantil abarca:

- a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y 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".**

El Artículo 4 del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación estipula:

- 1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.**
- 2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.**
- 3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.**

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación regula en el Artículo 5: "Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio".

El Artículo 6 del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación estipula:

- 1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.**
- 2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda".**

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación regula en el Artículo 7:

- "1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.**
- 2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:**
 - a) Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;**

- b) Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
 - c) Asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
 - d) Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
 - e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio".

El Artículo 8 del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación estipula:

"Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal".

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación regula en el Artículo 9: "Las ratificaciones formales del presente Convenio serán

comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo".

El Artículo 10 del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación estipula:

- "1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación regula en el Artículo 11:

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. **Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.**
3. **Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio".**

El Artículo 12 del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción inmediata para su Eliminación estipula:

- "1. **El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.**
2. **Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.**

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación regula en el Artículo 13:

"El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes".

El Artículo 14 del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su eliminación estipula: "Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial".

El Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la Prohibición de las Peores formas de Trabajo Infantil y la Acción inmediata para su Eliminación estipula en el Artículo 15:

"1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor".

Es de importancia poner atención a:

- a) Los trabajos en los cuales el niño pueda quedar expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual.
- b) Los trabajos que se llevan a cabo bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o bien en espacios cerrados.
- c) Los trabajos que se llevan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos o que conllevan a la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.
- d) Los trabajos realizados en un medio insalubre en el cual la niñez se encuentre expuesta como las sustancias, agentes o proceso peligrosos, o bien a

temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud.

- e) Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios que sean prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen de manera injustificada al niño en los locales o al empleador.

Se debe hacer campaña contra el trabajo infantil en todas sus manifestaciones, prestando para el efecto la adecuada atención a sus diversas causas, siendo las mismas las siguientes:

- En la economía formal como en la informal.
- Mediante la provisión pública y universal de educación gratuita, obligatoria y de calidad, así como ayudando al mejoramiento de los ingresos familiares.
- Creando y manteniendo una concienciación y un compromiso por parte de la opinión pública.
- Haciendo campañas para la ratificación de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, para que de esa forma los empleadores aseguren el respeto de dichos convenios en todas sus operaciones, incluyendo sus cadenas o suministros.

- Promoviendo un vínculo estrecho entre las acciones contra el trabajo infantil y las destinadas a la obtención y respeto de otras normas fundamentales del trabajo.
- Dar a conocer la implementación de actividades de cooperación sindical al desarrollo que apoyen la finalidad de eliminar el trabajo infantil.
- Promover la implementación de actividades de cooperación sindical al desarrollo que apoyen el finalidad de eliminar el trabajo infantil.
- Mantener presiones en relación a las instituciones internacionales para asegurarse de que las políticas comerciales, económicas y financieras apoyen la eliminación del trabajo infantil en lugar de dejar que los niños abandonen la escuela para ponerse a trabajar participando en actividades de investigación sobre el trabajo infantil y cuestiones relacionadas, prestando la debida atención a la dimensión de género.

El peligro y el riesgo son dos conceptos que se encuentran estrechamente interrelacionados. Un peligro, consiste en una forma que entraña el potencial de un perjuicio o bien de un daño. Un riesgo, consiste en la probabilidad de la materialización de un elevado peligro activado a los trabajadores.

De conformidad con el Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación número 182, el trabajo infantil peligroso puede ser definido como el trabajo que se lleva a cabo en condiciones



peligrosas o insalubres y puede llegar a ocasionar la lesión o muerte o bien la enfermedad de la niñez o adolescencia como consecuencia de las deficientes medidas de seguridad y salud o de las disposiciones laborales, siendo fundamental el análisis de la problemática que genera el trabajo infantil para así combatirlo y garantizar su prevención.





CONCLUSIONES

1. No existe un efectivo combate al trabajo infantil en la sociedad guatemalteca, ni se han llegado a constituir diversas áreas de cooperación y diálogo que lleven a cabo acciones contra el trabajo infantil en los distintos sectores del país, así como tampoco se han realizado proyectos destinados a la educación determinantes de la problemática que genera el trabajo en la niñez.
2. No se brinda la debida asistencia ni se prestan las medidas necesarias de protección a la niñez trabajadora, con el objeto de que se eliminen las peores formas de trabajo infantil, ni tampoco se supervisan los trabajos en resguardo de la niñez que se realizan, para que se garantice que no existan formas de trabajo infantil peligroso.
3. No existe la debida voluntad política y el compromiso del gobierno de hacer frente al trabajo infantil y a la cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como con otras organizaciones no gubernamentales y con los partidos políticos y ello no ha permitido que la sociedad logre la aplicación de medidas para la prevención del trabajo infantil.



4. La inobservancia del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las Peores formas de Trabajo Infantil 182, no ha permitido que en la región guatemalteca se eliminen las formas de trabajo infantil y se preste la debida protección y oportunidades al niño y niña, así como que se garantice calidad y obligatoriedad en la educación.



RECOMENDACIONES

1. Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), tienen que señalar la inexistencia de un efectivo combate al trabajo infantil en la sociedad guatemalteca y la falta de cooperación y diálogo para garantizar acciones contra el trabajo infantil en los diversos sectores del país, que permitan garantizar proyectos para la educación y el combate del trabajo en la niñez.
2. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (PIEC), debe dar a conocer que no se brinda asistencia ni se prestan medidas protectoras a la niñez trabajadora, para así eliminar las peores formas de trabajo infantil, así como tampoco se supervisan los trabajos en resguardo de la niñez para garantizar que no exista el trabajo infantil peligroso.
3. El Estado guatemalteco, tiene que indicar la falta de voluntad política y de compromiso gubernamental frente al trabajo infantil, así como de cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores y otras organizaciones no gubernamentales, para que la sociedad logre aplicar medidas encaminadas a la prevención del trabajo infantil.



4. El gobierno de Guatemala, debe señalar que la inobservancia del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las Peores formas de Trabajo Infantil 182, no ha permitido que se puedan eliminar las formas de trabajo infantil y se preste la debida protección y oportunidades al niño y niña, así como que se pueda garantizar calidad y obligatoriedad en la educación.



BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO GARCÍA, Ignacio Estuardo. **Instituciones del derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Ariel, 1991.
- ANDRINO VELÁSQUEZ, Manuel Antonio. **Principios del derecho laboral**. Barcelona, España: Ed. Porrúa, S.A., 2003.
- ALFARO RODRÍGUEZ, Erwin. **Las peores formas de trabajo infantil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Uriel, 1990.
- BÚCARO MARTÍNEZ, Helga Alejandra. **Convenios internacionales en materia laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2005.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- CUEVAS MOLLINADO, José Bernardo. **Antología de las formas de trabajo infantil**. Barcelona, España: Ed. Uteha, S.A., 1986.
- DIMAS ARRIOLA, Jorge Benito. **El trabajo y su historia**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1990.
- DONIS ARCHILA, Lidia Betzabé. **Problemas de la niñez y abusos en el trabajo**. Bogotá, Colombia: Ed. Edinaf, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 1996.
- GÓMEZ MARROQUÍN, José Renato. **Antología de los principios del derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Ariel, 1988.

HIGUEROS NAVARRO, Ramón. Trabajo infantil y sus efectos en la sociedad. Barcelona, España: Ed. Dykinson, 2005.

LIMA AGUILAR, Rosa Andrea. Problemática infantil en el trabajo. Barcelona, España: Ed. Reus, 1991.

MÉNDEZ BENITEZ, William Ernesto. Contratación laboral de la niñez y adolescencia. Madrid, España: Ed. Ariel, 2003.

MOTA GRAMAJO, Dennis Lorenzo. Protección a la niñez trabajadora. México, D.F.: Ed. Estudios Avanzados, 1993.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1991.

RUIZ CAMARGO, Edgar Eliezar. La niñez trabajadora. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1990.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.

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

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



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

Reglamento para la Aplicación del Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. Acuerdo Gubernativo 250-2006, 2006.