

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

“LA OBLIGATORIEDAD DE PRACTICAR EL PATRONO EL EXAMEN MÉDICO A MENORES DE EDAD QUE SOLICITEN EMPLEO EN LA INDUSTRIA Y DETERMINAR SU APTITUD PARA REALIZAR EL TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 77 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”.

HÉCTOR ISIDRO COLOMO GUTIÉRREZ

GUATEMALA, AGOSTO 2006.

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

“LA OBLIGATORIEDAD DE PRACTICAR EL PATRONO EL EXAMEN MÈDICO A MENORES DE EDAD QUE SOLICITEN EMPLEO EN LA INDUSTRIA Y DETERMINAR SU APTITUD PARA REALIZAR EL TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 77 DE LA ORGANIZACIÒN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”.

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jùdicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

HÈCTOR ISIDRO COLOMO GUTIÈRREZ

Previo a conferírsele el grado acadèmico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de
ABOGADO Y NOTARIO.

Guatemala, agosto 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. José Roberto Mena Yzeppi
Vocal:	Licda. Berta Aracely Ortiz Robles
Secretario:	Lic. Oscar Augusto Morales Morales

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Mancio Betancourt
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretaria:	Licda. Marta Eugenia Valenzuela Bonilla

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Guatemala, 20 de abril de 2006.



Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Director de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetable licenciado Aguilar Elizardi:

Por medio de la presente me permito indicar que fui designada como Asesor del bachiller Héctor Isidro Colomo Gutiérrez para la elaboración de su trabajo de tesis "La necesidad de que se regule la obligatoriedad del examen médico a menores de edad en las empresas industriales en congruencia con lo que establece el Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo", habiendo concluido el bachiller dicho trabajo, me permito informar lo siguiente:

- I. Durante La elaboración del trabajo de tesis se trataron aspectos importantes como el trabajo de menores.
- II. El trabajo del bachiller Héctor Isidro Colomo Gutiérrez cumple con el objetivo básico de establecer la necesidad de que se regule la obligatoriedad de practicar el examen médico de los menores de edad para determinar su aptitud para el empleo en la industria como lo establece el Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo. Consultas bibliografías y trabajo de campo (Entrevistas a inspectores de trabajo, Abogados etc.).
- III. Los aspectos formales requeridos en el presente trabajo a mi juicio han sido cumplidos por lo que considero que puede ser aceptado como trabajo de tesis.

Atentamente,

A handwritten signature in cursive, followed by a rectangular notary stamp. The stamp contains the text: "Linda Ana G. Galindo Martínez" and "ABOGADA Y NOTARIA".



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de abril de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) EDGAR ALBERTO ARGUETA MORENO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **HÉCTOR ISIDRO COLOMO GUTIÉRREZ**, Intitulado: **"LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE LA OBLIGATORIEDAD DEL EXAMEN MÉDICO A MENORES DE EDAD EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN CONGRUENCIA CON LO QUE ESTABLECE EL CONVENIO 77 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO"**.

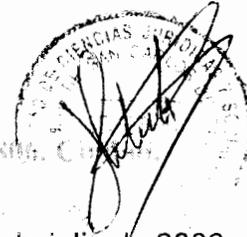
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZABETH
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MIAE/sllh

LIC. EDGAR ALBERTO ARGUETA MORENO
6^a Avenida 0-60 zona 4, Torre Profesional II, 8^o Nivel, Oficina 806, Ciudad de Guatemala
Tel 54172306 - 54851563



Guatemala, 14 de julio de 2006.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala

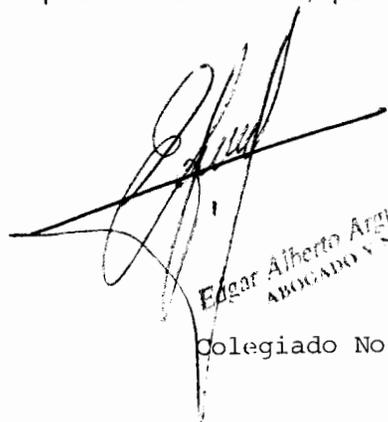
Estimado Licenciado Castillo Lutin:

Yo, Edgar Alberto Argueta Moreno, de treinta y nueve años de edad, casado, Abogado y Notario, de este domicilio, colegiado activo número cuatro mil seiscientos noventa y uno (4691), fui nombrado con fecha 27 de abril de 2006 como revisor en la elaboración del trabajo de tesis del bachiller Héctor Isidro Colomo Gutiérrez, cuyo título es "La necesidad de que se regule la obligatoriedad del examen médico a menores de edad en las empresas industriales en congruencia con lo que establece el Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo". Sin embargo, de la revisión efectuada se considero oportuno modificar el tema, quedando el mismo de la siguiente manera: "La obligatoriedad de practicar el patrono el examen médico a menores de edad que soliciten empleo en la industria y determinar su aptitud para realizar el trabajo, de conformidad con el Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo", el cual se concluyo.

Por lo que me permito hacer constar que el contenido del trabajo llena los aspectos científicos y técnicos, habiendo utilizado para su realización la metodología adecuada, como lo es el trabajo de campo, así como sus entrevistas personales, consultas directas en la Inspección General del Trabajo y otras diligencias necesarios.

En virtud de lo anterior la redacción de la tesis, conclusiones, recomendaciones y bibliografías permiten aprobar el trabajo de investigación realizado, el cual cumple con los requisitos necesarios, por lo cual otorgo mi aprobación al mismo.

Atentamente,

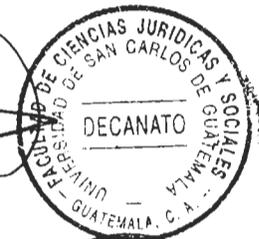

Edgar Alberto Argueta Moreno
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4691



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, veintiuno de agosto de dos mil seis. -

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **HÉCTOR ISIDRO COLOMO GUTIÉRREZ**, titulado **LA OBLIGATORIEDAD DE PRACTICAR EL PATRONO EL EXAMEN MÉDICO A MENORES DE EDAD QUE SOLICITEN EMPLEO EN LA INDUSTRIA Y DETERMINAR SU APTITUD PARA REALIZAR EL TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON EL CONVENIO 77 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis. -

MTCL/silli



DEDICATORIA:

A JEHOVÁ:

El único Dios verdadero, por enseñarme el camino a la verdad y la vida que realmente lo es, ser mi refugio y mi plaza fuerte en los días de angustia.

A MI PADRES:

Héctor Isidro Colomo Gutiérrez
Amanda Gutiérrez Cifuentes

A MIS HERMANOS:

Dany Cid Colomo Gutiérrez
Adonái Vidal Colomo Gutiérrez
Adriana Amanda Colomo Gutiérrez
José Adolfo Colomo Gutiérrez

A MIS AMIGOS:

En especial a: Edwin Armando De León Meza, Lesbia Hernández Martínez, Esmeralda Lemus (Q.E.P.D.), Ricardo Díaz, Marianela Martínez, Hugo Erasmo Molina, Mauricio Granados, Luis Ortiz, Víctor Ortíz, Marlos Barrios Robles, Ricardo Yurrita Rivera, Alan Beteta Villalta.

A LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE DERECHO, POR PERMITIRME CUMPLIR UNA DE MIS METAS ACADÉMICAS.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 El trabajo.....	1
1.2 Definición.....	1
1.3 Elementos del concepto trabajo.....	2
1.4 Definición del derecho de trabajo.....	3
1.5 Evolución histórica del derecho de trabajo.....	4
1.6 Características del derecho de trabajo.....	8
1.7 Objeto del derecho de trabajo.....	11
1.8 Principios fundamentales del derecho de trabajo.....	11
1.9 Principios laborales en la legislación guatemalteca.....	12
1.9.1 Principio tutelar.....	13
1.9.2 Principio de irrenunciabilidad.....	14
1.9.3 Principio de imperactividad.....	14
1.9.4 Principio realista y objetivo.....	15
1.9.5 Principio democrático.....	16
1.9.6 Principio de sencillez o antiformalista.....	17
1.9.7 Principio conciliatorio.....	18
1.9.8 Principio de equidad.....	18
1.9.9 Principio de estabilidad.....	19

CAPÍTULO II

2. El trabajo de menores.....	21
2.1 Generalidades del trabajo de menores.....	21
2.2 El menor de edad.....	25
2.3 El trabajo infantil.....	28
2.4 Edad mínima para la admisión en el trabajo.....	33

CAPÍTULO III

3. El Trabajo de menores en la normativa nacional e internacional.....	37
3.1 Legislacion nacional.....	37
3.1.1 Código de Trabajo.....	37
3.1.2 El trabajo sujeto a regímenes especiales.....	39
3.1.2.1 Trabajo agrícola o ganadero.....	40
3.1.2.2 Trabajo de mujeres y menores de edad.....	41
3.1.2.3 Trabajo a domicilio.....	46
3.1.2.4 Trabajo doméstico.....	48
3.1.2.5 Trabajo de transporte.....	49
3.1.2.6 Trabajo de aprendizaje.....	51
3.1.2.7 Trabajo en el mar y vías navegables.....	52
3.1.3 Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.....	53
3.2 Legislación internacional.....	55
3.2.1 Generalidades.....	55

CAPÍTULO IV

4. La realidad del trabajo de los menores de edad en la industria y la obligatoriedad del patrono de efectuar el examen médico a menores de edad, previo a obtener el empleo en la industria.....	63
4.1 Realidad del trabajo de menores.....	63
4.1.1 Efectos del trabajo infantil.....	64
4.2 La industria maquiladora en Guatemala.....	69
4.2.1 Definición.....	70
4.2.2 Beneficios.....	71
4.2.3 Composición de la fuerza de trabajo.....	73
4.2.4 Las fabricas.....	73
4.2.5 la jornada de trabajo.....	74
4.2.6 Salarios.....	74
4.2.7 Riesgos del trabajo en la industria maquiladora	75
4.2.8 Condiciones del trabajo infantil.....	77

	Pág.
4.3 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente principal para sancionar las faltas laborales.....	78
4.3.1 Generalidades.....	78
4.3.2 Atribuciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	79
4.3.3 La Inspección General de Trabajo, dependencia encargada de velar por los derechos de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.....	80
4.3.4 Competencia de la Inspección General del Trabajo.....	81
4.4 Posición del Estado respecto al trabajo de menores.....	82
4.5 Investigación de campo.....	87
4.6 Análisis del Convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo.....	91
4.7 La obligatoriedad de practicar el examen médico a menores de edad que desean laborar en la industria y determinar su aptitud para el empleo.....	104
4.8 Regular adecuadamente y en congruencia con la realidad el Código de Trabajo.....	105
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se desarrolló por el hecho de que en la legislación laboral guatemalteca el trabajo infantil no se encuentra regulado adecuadamente. Luego del análisis y desarrollo del presente informe, se infiere que las normas de trabajo tienen la característica de generales y solo en algunas normas se regula el tema del trabajo de los menores, el cual está sujeto a un régimen especial de protección, pero en una total confusión con las normas protectoras para la mujer.

Surge la inquietud que habiendo normas internacionales que protegen los derechos de los menores y que los regulan en una forma más específica y técnica, no se adecuan al Código de Trabajo Guatemalteco, esto es debido a que los convenios y las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional de Trabajo no son muy conocidos por la mayoría de la población, menos por los menores. Lo cierto es que en Guatemala, la normativa internacional no tiene mucha aplicación para beneficio de los menores que laboran, y que tiene repercusiones negativas a nivel nacional, ya que se observa a menores trabajando en condiciones de riesgo para su salud en los centros industriales, pese a que existe el Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo, que obliga a no emplear a trabajadores menores de edad en la industria, sin que previamente se le determine su aptitud para el empleo, sin embargo el Código de Trabajo no lo regula, permitiendo que los menores de edad laboren en la industria en condiciones que ponen en inminente riesgo su salud física y mental.

Ahora bien, en la realidad guatemalteca debido a la situación socioeconómica generalizada, los menores a muy temprana edad resultan laborando en igualdad de condiciones que los adultos, circunstancia que no está sujeta a vigilancia y supervisión por el Estado, a través de la Inspección General de Trabajo, lo cual va en detrimento de los derechos al trabajo en condiciones apropiadas.

Por lo anterior, para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos. En el primer capítulo se incluye en términos generales lo que es el trabajo, breves

(ii)

antecedentes del derecho del trabajo, concepto del Derecho del Trabajo, y los principios fundamentales del trabajo, entre otros. En el capítulo segundo, se hace un análisis del trabajo de los menores y algunas normas que lo protegen. En el capítulo tercero se aborda el tema de la regulación del trabajo de menores a nivel nacional e internacional y como capítulo cuarto se desarrolla el tema de investigación, analizando brevemente el contenido del trabajo de menores, la industria maquiladora en Guatemala, la posición del Estado frente al trabajo de menores, análisis del convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo y la obligatoriedad de practicar el patrono el examen médico a los menores de edad previo a laborar en la industria; al final se incluyen las conclusiones y las recomendaciones del presente trabajo de investigación de tesis.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.

1.1. El trabajo.

El trabajo es considerado como uno de los factores más importantes de la producción y en el presente capítulo se trata de establecer cual es el origen del vocablo trabajo y que se entiende como tal.

Para algunos autores, la palabra trabajo proviene del "latín *trabs* o *trabis*, que significa traba, dificultad o impedimento, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de cierto esfuerzo".¹

1.2 Definición:

El trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de bienes o servicios, que se presta a otra persona natural o jurídica a cambio de una remuneración, con la cual el trabajador satisface sus necesidades y la de su familia.

El autor Rosario Gil Pérez expone: "El trabajo es el medio por el cual el hombre satisface sus necesidades, sea mediante el desarrollo de alguna actividad física o mental, entendido como tal el proceso entre el hombre y la naturaleza, mediante el cual éstos, usando los instrumentos adecuados, y creados por ellos, modifican los objetos de la naturaleza para satisfacer sus necesidades, condición primaria y fundamental de la existencia humana que tiene una doble función, social e histórico".²

Al analizar en términos generales el trabajo significa, "un esfuerzo del ser humano, de índole físico, mental o intelectual, aplicado a la producción de la riqueza, con el objeto

¹ Dávalos, José. *Derecho del trabajo I*. Pág. 3.

² Gil Pérez, Rosario y Orantes Lemus, Estuardo. *Introducción a la sociología*. Séptima Unidad. Pág. 3.

de extraerla para transformarla y que tenga como consecuencia a cambio de ese esfuerzo una remuneración”.³

La facultad de trabajo “distingue al hombre de la bestia y las maquinas y tiene su fondo en las profundidades de la razón”.⁴ Estas palabras nos hacen pensar que no existen dos campos distintivos entre el trabajo material e intelectual, pues todo esfuerzo material al ser realizado por una persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

1.3. Elementos del concepto de trabajo.

Para considerar al trabajo como un derecho que realiza el hombre, este debe ser reconocido por el Estado, porque como es sabido en el régimen de Esclavitud a estar reconocida, el trabajo del hombre se equiparaba al de los animales sin ninguna repercusión en el orden jurídico. Al estar reconocido el derecho al trabajo, como condición fundamental de la existencia del hombre, surge la necesidad de ser protegido por el Estado, ahí que el trabajo se integre por los elementos siguientes:

- a) “El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

- b) El trabajo es objeto de protección jurídica.
Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y

³ Grupo Océano. Diccionario de la lengua española. Pág. 743.

⁴ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del trabajo. Pág. 3.

proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia”.⁵

La Constitución Política de la República en su Artículo 101 define el trabajo como un derecho de la persona y una obligación social. Esto implica que el trabajo “es un derecho por cuanto que todo individuo tiene la posibilidad de emplearse en una actividad productiva que le permita obtener una retribución que le permita vivir y una obligación por cuanto como miembro de la sociedad, los individuos deben de contribuir, con su ocupación, en el sostenimiento de la misma, no solo mediante el pago de sus impuestos sino mediante relevar al Estado de cargar con la pesada carga que constituye el desempleo”.⁶

1.4. Definición del derecho de trabajo.

El tratadista Trueba Urbina, indica que “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁷

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.⁸

Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁹

⁵ Villalobos, Gabriela. **Derecho individual del trabajo**. <http://www.manografias.com/trabajos13/indi.shtml>.

⁶ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 2.

⁷ Citado por de Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 12.

⁸ De Buen L. Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 27

⁹ **Ibid.** Pág. 128.

Néstor de Buen L. concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productor el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹⁰

1.5. Evolución histórica del derecho del trabajo.

En la búsqueda de establecer los antecedentes del derecho de trabajo, debemos tomar en cuenta que las relaciones de trabajo son tan antiguas como la sociedad misma, es en la etapa en que los empleadores se ven obligados a reconocer derechos a la clase social trabajadora, la que aporta su energía en el intercambio en el sistema productivo, es allí donde el derecho de trabajo va cobrando vigencia y adquiriendo el carácter de obligatorio y de cumplimiento forzoso e ineludibles para los trabajadores.

Es importante señalar que para los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas claramente identificadas en el transcurso del tiempo como lo es la Etapa Primitiva; Sociedad Esclavista; Sociedad Feudal; Sistema Capitalista y Sistema Socialista, existiendo en cada una de ellas su propia normativa y forma de regular las relaciones laborales existentes, pero no es sino hasta la destrucción de sistema de producción feudal que aparece la idea de la conceptualización y normación del derecho que regule las relaciones emergentes con motivo del trabajo entre empleadores y trabajadores, es decir el derecho del trabajo.¹¹

Antiguamente no existió una regulación legal que determinara que era o no trabajo, sin embargo, dentro de las sociedades primitivas “el trabajo se daba como una forma de cooperación del individuo para satisfacer las necesidades de la comunidad a la que se

¹⁰ *Ibid.* Pág. 138.

¹¹ Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo*. Pág. 2.

pertenece”,¹² de allí que las comunidades comenzaron a darse cuenta de que el trabajo que realizaban generaba más producto del que se necesita para satisfacer sus necesidades, “se ideó comercializar el producto sobrante con otros clanes circunvecinos y con ello sacar un beneficio económico o intercambio de mercaderías”.¹³

Posteriormente veremos surgir el régimen esclavista, donde el esclavista somete a diferentes formas de trabajo forzosos al esclavo, al estar reconocida la esclavitud por la sociedad no puede hablarse de derecho de trabajo, pues el trabajo realizado por el esclavo era equiparado jurídicamente con el de los animales, de esa cuenta que el esclavo era considerado como “una cosa sometido a la propiedad plena de su amo, sin derechos y libertades, sirviendo exclusivamente a los fines de este”.¹⁴

“El esclavo no vendía su fuerza de trabajo al esclavista, del mismo modo que el buey no vende su trabajo al labrador. El esclavo es vendido de una vez y para siempre, con su fuerza de trabajo, a su dueño. Es una mercancía que puede pasar de manos de un dueño a manos de otro. El es una mercancía, pero su fuerza de trabajo no es una mercancía suya”.¹⁵

La evolución de la historia muestra que por las luchas de clases existentes en la sociedad, se da la transición del régimen esclavista a un nuevo marco o sistema feudal, entre los siglos III y V, durante el cual se ve caer los moldes económicos (esclavismo) y políticos (imperio) existentes de la época e inmediatamente surge el nuevo marco feudal, que quedó consolidado a partir del siglo XI.

El sistema feudal se caracterizó por estar compuesto por dos sistemas uno agrícola y otro manufacturero. Por una parte “la explotación agrícola la ejercían los señores feudales que eran los propietarios de las tierras y los vasallos o feudatarios adscritos a

¹² Hernández Andrade, Jorge Fidel. *Introducción a la economía*. Pág. 44.

¹³ *Ibid.* Pág. 46.

¹⁴ Caballenas de Torres, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 149.

¹⁵ Hernández Andrade, Jorge Fidel. *Ob. Cit.* Pág. 52.

la tierra como siervos de la gleba, quienes a cambio de una protección se ven obligados a pactar con el señor feudal a establecerse en torno o en dominios para trabajar la tierra sometidos en persona y bienes a la aristocracia terrateniente, obligados a compartir los productos obtenidos del cultivo de la tierra. Al hombre no se le priva de su personalidad jurídica, pero tampoco se le libera de un régimen de semiesclavitud, pues podían formar un patrimonio, integrar una familia, hasta comparecer a juicio, pero sufrían la servidumbre de la tierra”.¹⁶

Por otra parte se encontraba la producción manufacturera que tuvo su fundamento en los talleres, los cuales estaban estructurados en tres niveles:

- Los maestros o dueños de los talleres;
- Los compañeros u oficiales, que eran los asalariados, y por lo tanto trabajaban al servicio del maestro a cambio de un salario; y
- Los aprendices, que integraban a la familia del maestro, recibían educación y adiestramiento en el oficio a cambio de pagar su aprendizaje, estaban ligados con el maestro por un contrato llamado tirocinio.¹⁷

Hacia el siglo XVI con el auge de la sociedad moderna, se consolidó el capitalismo bajo los esquemas del mercantilismo, teoría económica fundamentada en los principios de que la prosperidad económica y política de las naciones depende en la medida en que obtengan y atesoren metales preciosos a cambio de la colocación en los mercados de sus productos locales, dando como resultado la liberación de los mercados internos y externos y la terminación de las corporaciones que pretendían controlar el mercado interno, consolidándose en el siglo XVIII la fisiocracia, que

¹⁶ Santos Azuela, Héctor. Derecho del trabajo. Pág. 24.

¹⁷ *Ibid.* Pág. 25.

pregonó el respecto absoluto a la ley de la oferta y la demanda, también en el mercado del trabajo.¹⁸

Más adelante con la independencia de Estados Unidos de Norteamérica (1776) y la Revolución Francesa (1789), estrechamente ligados a la revolución industrial y el nuevo pensamiento filosófico emergente, provocaron serios cambios en lo económico, político y sobre todo en lo ideológico, iniciándose la producción a gran escala, se multiplicaron y crecieron las fábricas en los países tecnológicamente desarrollados, al obrero libre se vende él mismo y además, se vende en partes, por ejemplo subasta 8 ó 10 horas de su vida, día tras día, entregándolas al mejor postor, al propietario de las materias primas, instrumentos de trabajo y medios de vida; es decir, al capitalista. El obrero no pertenece a ningún propietario ni está adscrito al suelo, pero las 8 ó 10 horas de su vida cotidiana pertenecen a quien se las compra. El obrero, en cuanto quiera, puede dejar al capitalista a quien se ha alquilado, y el capitalista le despide cuando se le antoja, cuando ya no le saca provecho alguno o no le saca el provecho que había calculado. Pero el obrero, cuya única fuente de ingresos es la venta de su fuerza de trabajo, no puede desprenderse de toda la clase de los compradores, es decir, de la clase de los capitalistas, sin renunciar a su existencia. No pertenece a tal o cual capitalista, sino a la clase capitalista en conjunto, y es incumbencia suya encontrar un patrono, es decir, encontrar dentro de esta clase capitalista un comprador.¹⁹

En un marco liberal propiciado con la industrialización, se reconoció el principio de autonomía privada de los sujetos de las relaciones de trabajo como soporte sustancial de los contratos. “La locación o arrendamiento de servicios fue la figura acuñada para contratar a los obreros, careciendo de normas protectoras para quienes ofrecían su fuerza de trabajo, el pago de salarios miserables y jornadas inhumanas, no existía

¹⁸ *Ibid.* Pág. 26.

¹⁹ Engels, Federico. *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre.* Pág. 2.

estabilidad laboral y el patrono fijaba a su antojo las condiciones en que debía prestarse el trabajo”.²⁰

Frente a la crisis brutal de los patronos para con los obreros y el desplazamiento del hombre por las máquinas, emergió el sindicalismo como teoría y táctica de la resistencia obrera, mediante la lucha clandestina los trabajadores consiguieron la tolerancia de su libertad sindical y de la existencia de sus organizaciones, y por la indignidad de las condiciones de trabajo precipitaron la fuerza de la resistencia proletariada, a tal grado que estalló violentamente en diversas movilizaciones que muy pronto dieron pauta para el nacimiento del derecho del trabajo. Mediante la lucha clandestina de forma masiva en innumerables puntos estratégicos, el movimiento obrero logró que el Estado asumiera, sin reconocer jurídicamente, a los sindicatos de trabajadores y sus formas de reivindicación, el contrato colectivo de trabajo y la huelga. La revolución obrera en Francia en 1848, originó la promulgación de diversas leyes protectoras del trabajo, consignándose entre otros principios, la reducción de la jornada de trabajo, los derechos de reunión y coalición, dando nacimiento a lo que hoy conocemos como derecho de trabajo.²¹

1.6. Características del derecho del trabajo.

a) Es un derecho autónomo.

Para determinar la autonomía debemos partir inicialmente que el derecho existe primeramente como una unidad teológica que tiene como objeto principal satisfacer las necesidades de una organización Estatal y regular las relaciones de la vida humana con el fin de lograr la convivencia social, de esa cuenta que el derecho de trabajo surge de las necesidad de normar las relaciones existentes entre patronos y trabajadores, pues no existía una rama del derecho que se encargara de su estudio,

²⁰ Santos Azuela, Héctor. Ob. Cit. Pág. 28.

²¹ Ibid. Pág. 29.

hasta adquirir independencia de otras ramas del derecho y se convierte en una disciplina distinta de las demás.

Al separarse de otras ramas, el derecho de trabajo crea un conjunto de instituciones y principios propios, métodos de interpretación y a pesar de que forma parte del derecho positivo de un país, tiene sus propias normas sustantivas y adjetivas que lo regulan, porque tiene normas especiales para la materia laboral, convirtiéndose en un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena.

El tratadista Trueba Urbina citando a Rocco expone: “Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”.²²

b) Es dinámico.

Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista, pues el derecho de trabajo va desarrollando de manera constante y surge la necesidad de regular las relaciones laborales existentes y por establecer.

Si se considera que “las exigencias y aspiraciones de patronos y trabajadores han cambiado en el transcurso de la historia, resulta lógico también que el derecho laboral se renueve de manera permanente, a medida que nuevos grupos se vinculan al mundo laboral al ritmo de cambios tecnológicos, surge la necesidad de adaptar el

²² Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Pág.25.

ordenamiento positivo laboral a esa complejidad de casos y coyunturas emergentes, que dan como resultado que el derecho laboral sea particularmente dinámico”.²³

c) Es de gran fuerza expansiva.

Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. El derecho laboral con el tiempo a regulado todas las relaciones laborales existentes y otras que con el transcurso del tiempo han emergido, empero con el objeto de proteger al trabajador a quien se considera estar en condición de desigualdad en las relaciones laborales.

El tratadista Héctor Santos Azuela considera que “vinculado al carácter expansivo del derecho de trabajo se menciona su universalidad, toda vez que el desarrollo local y regional se ensanchó hasta rebasar las fronteras nacionales y dar pauta al nacimiento del ordenamiento jurídico internacional. El derecho interno laboral es eminentemente territorial, sin embargo, las normas que son de carácter internacional y al ser ratificadas adquieren vigencia dentro del ordenamiento positivo del país”.²⁴

d) Es imperativo.

Como norma del derecho público, es imperativo y por lo tanto “no puede renunciarse ni relajarse por Convenios particulares, pues sus normas resultan de inexcusable cumplimiento”.²⁵

Ese carácter de imperatividad e irrenunciable de las normas del trabajo tiene su justificación en el temor fundado de que el patrono abuse como lo hizo en el pasado de la condición de desigualdad en la que se encuentra el trabajador e instaura el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, ya que por su sentido social el derecho de trabajo “no puede reducirse a negociaciones particulares o individuales, obligando a los

²³ Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. Pág. 42.

²⁴ Santos Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* Pág. 117.

²⁵ Plá Rodríguez, Américo. *Ob. Cit.* Pág. 126.

patronos a no someter a los trabajadores a trabajos en condiciones extremas de miseria, sino más bien a reconocer los derechos que como mínimos establece la ley".²⁶

e) Es concreto y actual.

El derecho del trabajo "es una disciplina cuyos principios, límites, estructura y contenido rige el trabajo personal subordinado, integrado por un cuerpo de normas orientadoras del Estado para realizar la justicia social".²⁷

El Código de Trabajo, contiene un conjunto de normas que están adaptadas a las necesidades del país, pretendiendo regular todas las relaciones laborales existentes como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.7. "Objeto del derecho de trabajo:

La generalidad de la doctrina coincide en delimitar el campo de nuestra disciplina jurídica a un solo aspecto del trabajo, el subordinado, ahí que el derecho de trabajo regula los deberes y derechos tanto de los trabajadores y patronos, norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales de trabajo, sindicatos, huelgas, conflictos de la relación jurídico-laboral, es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo".²⁸

1.8. Principios fundamentales del derecho de trabajo.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez nos dice que: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden

²⁶ Santos Azuela, Héctor. *Ob. Cit.* Pág. 112.

²⁷ *Ibid.* Pág. 105.

²⁸ Dávalos, José. *Derecho del trabajo I.* Pág. 3.

servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".²⁹

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas, son jurídicos, normativos y de relajamiento. Acerca de las nociones generales sobre los Principios del derecho del trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

- i. "Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico;
- ii. Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho;
- iii. Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete".³⁰

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, "cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel".³¹

1.9. Principios laborales en la legislación guatemalteca.

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerando números cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República)

²⁹ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág. 13.

³⁰ De Castro, Federico. Derecho civil de España. Pág. 473.

³¹ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág. 22.

constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- 1) Tutelar;
- 2) De irrenunciabilidad;
- 3) Imperatividad;
- 4) Realista y objetivo;
- 5) Democrático;
- 6) De sencillez o antiformalismo;
- 7) Conciliatorio;
- 8) De equidad; y,
- 9) De estabilidad.

1.9.1 Principio tutelar.

Este principio que anima al derecho de trabajo pretende proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, “otorgándoles una protección jurídica preferente, haciendo posible que se establezca una igualdad en las relaciones jurídico laborales”.³²

³² López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 30.

Según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador".³³

1.9.2 Principio de irrenunciabilidad.

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con el considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables. No puede producirse la renuncia de los beneficios que concede la ley al trabajador",³⁴ primero porque pertenecen al orden público, el trabajo humano debe ser debidamente protegido y remunerado; evitar que la codicia explote a la necesidad; En segundo lugar porque sería casi siempre en daño a tercero - de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".³⁵

1.9.3 Principio de imperatividad.

Estable la literal "c" del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del

³³ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág. 61.

³⁴ Ibid. Pág. 118.

³⁵ Ibid. Pág. 119.

derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un Convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. "El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*); el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, se deben cumplir cualquiera que sea la voluntad de las partes, este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".³⁶

El Estado establece el mínimo de garantías sociales, asegurando que en toda relación jurídica se respeten sus imperativos e imponer si fuera necesario a los patronos coactivamente el cumplimiento.

1.9.4 Principio realista y objetivo.

Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal "d" del Código de Trabajo, al indicar que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles".

³⁶ Ibid. Pág. 124.

Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera. Además, en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor".³⁷

Como es sabido el derecho objetivo regula la conducta social y externa de cada uno y dá los medios necesarios para su realización. "La falta de cumplimiento de una de las partes, sea trabajador o patrono, faculta a los individuos como miembros de la sociedad, a solicitar al órgano competente la satisfacción de los derechos garantizados por las normas jurídicas, por el incumplimiento del sujeto pasivo titular de la obligación y solucionar el conflicto jurídico emergente".³⁸

1.9.5 Principio democrático.

Estimo que por este principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal "f" define a esta rama de la ley como, "un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos".

³⁷ *Ibid.* Pág. 315.

³⁸ M. Dieguez, Manuel. III Concurso sobre derecho laboral. Pág. 69.

1.9.6 Principio de sencillez o antiformalista.

Debido al dinamismo de la legislación laboral, esta debe ser cada vez más flexible y resolver prontamente las controversias surgidas con motivo de su aplicación, pretendiendo una justicia pronta, razón por la cual el legislador considero necesario plasmar en el quinto considerando del Código de Trabajo el principio de sencillez o antiformalista al establecer: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son lo estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto. Por el contrario sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, teniendo como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía".³⁹

³⁹ López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco. Pág. 31 y 32.

1.9.7 Principio conciliatorio.

La conciliación constituye “un intento de solucionar por la vía amistosa un diferendo que se ha sometido o se va a someter a la justicia, en el interviene un funcionario estatal que busca de común acuerdo en contacto directo con las partes”.⁴⁰

Ante la imposibilidad de lograr una justicia oportuna por la lentitud de los procedimientos judiciales se alza la conciliación “como una esperanza de solución pronta y concreta, aunque aquella implique renunciar a parte de lo que se cree con derecho”.⁴¹

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República, este principio lo encontramos inmerso en sexto considerando del Código de Trabajo así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes".

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo preceptúa: "Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables".

1.9.8 Principio de equidad.

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada a su dignidad humana, como elemento fundamental de la producción, que signifique desarrollo tanto para su persona como para la sociedad.

⁴⁰ Plá Rodríguez, Américo. Ob. Cit. Pág. 176.

⁴¹ Ibid. Pág. 178.

El Código de Trabajo reguló en el Artículo 15 lo relativo a la equidad, al establecer: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. Al integrar la equidad al ordenamiento legal pretende que se interprete y aplique con justicia la ley, que siempre está redactada en términos abstractos y generales.

En otras palabras la equidad “es una interpretación razonable, la equidad es lo justo, pero no lo justo legal, tal como se desprendería de las palabras de la ley, sino lo auténticamente justo respecto al caso en particular”.⁴²

1.9.9. Principio de estabilidad.

Este principio tiene por finalidad “proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera”.⁴³

Puede definirse la estabilidad como “el Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo mientras no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo, por lo que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a cumplir con el contrato o a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados”.⁴⁴

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, con el fin primordial de obtener la continuidad en la relación de trabajo, que sea

⁴² Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho del trabajo*. Pág. 51.

⁴³ Dávalos, José. *Derecho del trabajo I*. Pág. 25.

⁴⁴ *Ibid.* Pág. 26.

estable y seguro, garantizar el bienestar en tanto que un trabajo temporal e inseguro genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.⁴⁵

⁴⁵ López Sánchez, Luis Alberto. *Derecho del trabajo para el trabajador*. Pág. 88.

CAPÍTULO II

2. El trabajo de menores.

2.1. Generalidades del trabajo de menores.

Si concebimos que el trabajo es todo esfuerzo físico o intelectual que realiza el hombre para satisfacer sus necesidades personales, pero que esencialmente repercute en el orden económico del Estado y que consecuentemente el hombre con su trabajo contribuye al desarrollo económico del país y de su familia, de ahí la importancia de analizar el trabajo que ejecutan los menores en los medios de producción nacional.

En el caso de los menores el trabajo que realizan no difiere del trabajo que ejecutan los adultos, porque sea cual fuere la actividad que realizan, se representa a través de lo que significa el trabajo y por lo tanto, merece una remuneración. A nivel mundial el trabajo de los menores es de gran importancia para la economía de los países, debido a que son millones de personas menores de edad que laboran en los centros de producción con el objeto de contribuir a la economía familiar.

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

“Al estar el trabajo del menor protegido de manera preferente, se tendría la creencia que en cierto modo no se someterá al menor a trabajos denigrantes, pero es lamentable la realidad y la situación del país, ya que constantemente es necesario

recordar al patrono, que el menor trabajador tiene derechos y que por lo tanto, debe respetarlos”.⁴⁶

Cuando se establece lo relativo a los antecedentes históricos del trabajo de menores, primeramente debe determinarse que ha sido el derecho de menores en general a nivel internacional y que de alguna manera influyó en el derecho interno guatemalteco, especialmente en materia de los derechos económicos, sociales y culturales, donde se encuentra situado el derecho al trabajo.

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

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

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Institución que forma parte de las Naciones Unidas, cuyo objeto es velar porque los derechos de los trabajadores a nivel mundial sean respetados, así como también ha realizado

⁴⁶ Watch Tower. La constante búsqueda de soluciones. <http://www.watchtower.org/lenguajes/español/library>.

innumerables esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, a través de las convenciones que han adoptado con los países miembros.

El tratamiento de los menores cobra gran importancia a raíz de Convenios internacionales ratificados en esta materia. El 24 de septiembre de 1924 se abrió la brecha internacional para construir una estructura que permitió proteger los derechos del menor, incitándose las más insignes inquietudes de los seres humanos, siendo esta la Declaración de Ginebra, redactada en términos generales y abstractos al considerar: “Por la presente declaración de los derechos del niño, los hombres y las mujeres de todos los países reconocen que la humanidad debe dar al niño lo que ella tiene de mejor, afirman sus deberes de toda consideración de raza, nacionalidad y creencia, y estableció:

- i. El niño debe ser puesto en condiciones de desarrollarse de una manera normal, material y espiritualmente;
- ii. El niño hambriento debe ser alimentado; el niño enfermo debe ser asistido; el retrasado debe ser estimulado; Los abandonados deben ser recogidos y socorridos;
- iii. El niño debe ser el primero en recibir socorro en época de calamidad;
- iv. El niño debe ser protegido contra toda explotación;
- v. El niño debe ser educado en el sentimiento de que sus mejores cualidades deben ser puestas al servicio de sus hermanos”.⁴⁷

Otra legislación internacional de gran relevancia y que en la actualidad ha tenido mucho auge en las legislaciones de casi todos los países del mundo, es la Declaración de los Derechos del Niño.

⁴⁷ Ochoa Escribá, Josefina. Las leyes de protección del menor y su aplicación en Guatemala. Pág. 6.

El 20 de noviembre de 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad la Declaración de los Derechos del Niño. La esencia del documento revela en el exordio que reiteran los derechos y libertades enunciadas en la declaración de los derechos humanos de 1948. Dicha declaración se encuentra redactada en diez principios fundamentales para los menores, que se enuncian a continuación:

- I. Disfrutar de protección especial;
- II. Disponer de oportunidades;
- III. Disponer de servicios que le permiten desarrollarse en forma sana y normal en condiciones de libertad y dignidad;
- IV. Tener derecho a un nombre y una nacionalidad desde su nacimiento;
- V. Disfrutar de los beneficios de la seguridad social, inclusive nutrición adecuada, vivienda, recreo, servicios médicos, recibir tratamiento, educación y cuidados especiales si tiene algún impedimento;
- VI. Crecer en un ambiente de afecto siempre que sea posible, al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres;
- VII. Recibir educación; figurar entre los primeros que reciban protección y socorro en caso de desastres;
- VIII. Estar protegidos contra todas las formas de abandono, crueldad y explotación;

- IX. Ser protegidos contra prácticas que puedan fomentar cualquier forma de discriminación; y
- X. El niño debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal”.⁴⁸

2.2. El menor de edad.

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

“El menor tiene una capacidad limitada de obrar y por tanto no es un incapaz, sino que obstante una capacidad relativa que lo faculta para que pueda ejercer ciertos derechos y obligaciones”,⁴⁹ como por ejemplo al Constitución faculta al menor mayor de catorce años para que pueda contratar por sí mismo libremente su trabajo y el derecho común establece que la madre menor de edad pero mayor de catorce años puede por sí sola reconocer a sus hijos en el Registro Civil.

Puede decirse que menor “es la persona que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica, reconocida con la mayoría de edad. Impone una serie de restricciones en el obrar activo de la persona y no en la titularidad

⁴⁸ *Ibid.* Pág. 8.

⁴⁹ Brañas, Alfonso. *Manual de derecho civil.* Pág. 29.

jurídica que suplen la patria potestad o la tutela con la atenuación en ocasiones de la emancipación o habilitación de edad”.⁵⁰

El profesor Guillermo Cabanellas define a niño como “El ser humano desde el nacimiento hasta los siete años. Por extensión, adolescente hasta alcanzar los doce o catorce años”.⁵¹

Otra concepción de niño es “Todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que en virtud de la ley y que sea aplicable haya alcanzado antes la mayoría de edad”.⁵²

Otro diccionario define a menor del latín *minore*, del adjetivo comparativo de pequeño. Más pequeño. Que tiene menos cantidad, tamaño o calidad que otra cosa de la misma especie. adj.-com. Menor de edad. m. Religioso de la orden de San Francisco. Por, menudamente, por extenso, con detalle: referir por las circunstancias de un suceso. arq. Sillar cuyo paramento es más corto que la entrega. Por o al por, com., en pequeña cantidad, no en grueso: vender por o al por. Menor que, mat., signo matemático (<) que, entre dos cantidades, indica ser la primera menor que la segunda. Arte, métr., verso que tiene menos de nueve sílabas. f. lóg. Segunda proposición de un silogismo. f., pl. ant. Clase de tercera en los estudios de gramática. SIN. Franciscano. Al detalle, al menudeo, a la menuda”.⁵³

Para el Diccionario enciclopédico Elpasa Calpe minoría significa que proviene del latín *minor*, menor. Parte menor de los componentes de una colectividad. Conjunto de votos opuestos a la opinión de la mayoría. Fracción de una asamblea que no forma parte de la mayoría. Parte de la población de un estado que difiere de la mayoría de ella por su raza, lengua o religión. Menor edad. Tiempo durante el cual una persona es menor.

⁵⁰ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas y sociales*. Pág. 461.

⁵¹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 564.

⁵² Oficina Internacional del Trabajo. *Análisis de los niños trabajadores en América Central y República Dominicana*. Pág. 13.

⁵³ *Enciclopedia Encarta* del año 2002.

Período de tiempo durante el cual un soberano no puede reinar a causa de su corta edad”.⁵⁴

La minoría de edad consiste en una “situación en la que se encuentra la persona que todavía no ha cumplido la edad que la ley establece como necesaria para la obtención de la emancipación por mayoría de edad. El menor de edad tiene una capacidad de obrar limitada, aunque hay actos que la ley permite celebrar por sí sólo (por ejemplo, contratar libremente su trabajo, otorgar testamento a partir de una determinada edad), la regla general es que el menor de edad se encuentre bajo la patria potestad de sus padres o, en su defecto la guarda de un tutor. Uno u otro le representara para todos los actos que la ley no le permite llevar a cabo por sí mismo. A pesar de su situación, la ley no ignora que el menor, según su edad y condiciones de madurez, puede realizar actos eficaces en el ámbito jurídico, puede aceptar donaciones puras (que no impliquen obligaciones por su parte o estén sometidas a condición), ejercitar derechos de la personalidad (firmar una obra literaria o una partitura musical de las que sea autor), adquirir la posesión de los bienes o reconocer hijos. En no pocos supuestos de crisis matrimonial de sus padres, la situación de persona necesitada de una especial protección, da derecho al menor a ser oído en las cuestiones que le puedan afectar. Bastantes legislaciones, permiten también otorgar testamento o contraer matrimonio a partir de una determinada edad (o hacerlo si se les dispensa el impedimento de edad por la autoridad competente), ser testigos en un contrato o administrar los bienes que adquieran con su trabajo o industria.

Los actos que lleve a cabo un menor de edad, sin tener capacidad para ello, son impugnables por sus representantes legales o por él mismo cuando alcance la mayoría de edad, pero no son radicalmente nulos, pues mientras no sean impugnados, son considerados válidos por el derecho.

El menor de edad puede ser emancipado por decisión de quienes ejerzan la patria potestad o por decisión judicial. En tal caso, será considerado mayor para actuar en la

⁵⁴ Espasa, Sociedad Anónima. Diccionario enciclopédico Espasa Calpe. Pág. 633.

vida, pero seguirá requiriendo la actuación de sus representantes legales para llevar a cabo algunos actos señalados por la ley, que pueden entrañar un riesgo (por ejemplo, vender un bien inmueble).

Desde el punto de vista político, en las monarquías, cuando fallece el rey y el sucesor aún es menor, se articula la institución de la Regencia, al tiempo que se provee el sistema de tutela del rey menor de edad”.⁵⁵

2.3. El trabajo infantil.

Al referirse al trabajo infantil, se entiende que es el trabajo que desarrollan las personas que ostentan entre 14 a 18 años de edad, para el caso de la legislación guatemalteca y que pone en riesgo su salud mental, física y psicológica.

La Oficina Internacional del Trabajo lo define como: “Cualquier trabajo desarrollado por personas menores de 18 años, que es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para él, e interfiere en su escolarización; privándole de la oportunidad de ir a la escuela; obligándole a abandonar prematuramente las aulas, o exigiéndole que intente cambiar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado”.⁵⁶

Por otro lado no todo el trabajo que realiza el menor, evidentemente, es repugnante como las formas más peligrosas y explotadoras de trabajo. Incluso las más fervientes partidarios del no-trabajo infantil reconocen que tareas apropiadas pueden aportar a los niños habilidades y responsabilidades, mantener unidas a las familias y contribuir a los ingresos familiares. Al evaluar el alcance del trabajo y proponer soluciones, es crucial definir qué debe entenderse por trabajo infantil y distinguir formas explotadoras de formas apropiadas.

⁵⁵ *Ibid.* Pág. 634.

⁵⁶ Oficina Internacional del Trabajo. Erradicar las peores formas de trabajo infantil. Pág. 15.

La UNICEF ha desarrollado un conjunto de criterios básicos para determinar si el trabajo infantil es explotador o no. Define que el trabajo infantil es inapropiado si:

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

La Convención sobre los Derechos de la Infancia, firmada en 1989 por todos los países excepto la Islas Cook, Somalia, Omán, Suiza, los Emiratos Árabes Unidos y Estados Unidos obliga a los gobiernos a proteger a los niños de "la explotación económica y de realizar trabajos que puedan ser peligrosos o interferir con la educación del niño, o que sea peligroso para la salud física, mental o espiritual del niño o para su desarrollo social". Cerca de 50 países ratificaron la Convención número 138 de la Organización internacional del Trabajo sobre la edad mínima para trabajar y establece normas más rigurosas que la convención anterior. Establece que 15 años es la edad mínima aceptable en países industrializados, y 14 años en los demás países.

Permiten que los niños hagan trabajos suaves a los 13 años en países industrializados y a los 12 en países más pobres. Prohíbe el trabajo que pueda amenazar la salud, la seguridad o la moral para niños menores de 18 años”.⁵⁷

En los albores del siglo XIX comprendieron “los hombres de buena voluntad que era indispensable prohibir el trabajo de los menores, forma inhumana de obtener beneficios económicos los patronos, ya que se pone en riesgo e impide su desarrollo físico y se provoca la degeneración de la población, porque no permite su concurrencia a las escuelas”.⁵⁸

Una de las problemáticas que afronta el menor que se ve obligado a trabajar es su deserción en las escuelas originado por la falta de recursos económicos de los padres y la necesidad vital de colaborar en la economía familiar. Oportuno es señalar que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, siendo su fin supremo la realización del bien común; la educación se considera como uno de los fines primordiales del Estado y tiene el deber jurídico de proporcionarla en forma gratuita a sus habitantes, pues la establece como un derecho y una obligación social, que debe recibirla el menor, por lo menos la educación inicial, que comprende la educación preprimaria, primaria y básica dentro de los límites que manda la ley. Sin embargo, estos derechos consagrados en la Constitución resultan poco aplicables y son letra muerta para los menores que laboran, al estar sometidos a largas jornadas de trabajo en igualdad de condiciones que los adultos, poco puede hablarse entonces de menores que reciben educación, debido a que “la necesidad de vivir es más fuerte que la de adquirir conocimientos”.⁵⁹

Para regular casos excepcionales en que el menor pueda trabajar y adquirir educación, es indispensable crear una serie de mecanismos especiales que no permitan que el menor sea objeto de abusos y explotación, pero la realidad social guatemalteca, la Inspección General de Trabajo a cargo de quien esta velar por el

⁵⁷ *Ibid.* Pág. 55.

⁵⁸ De la Cueva, Mario. Nuevo derecho del trabajo. Pág. 209.

⁵⁹ *Ibid.* Pág. 210.

cumplimiento de la legislación laboral, no cumple, por negligencia y debido a la falta de interés en el asunto.

La Convención Internacional de los Derechos del Niño, es el instrumento, como se ha dicho con anterioridad, de gran valor en materia de derechos humanos y que da un giro total a la doctrina sobre la situación irregular que ostentaba el antiguo Código de Menores guatemalteco, y da margen a que se introduzca una serie de normas sustanciales en materia de protección integral del menor en todos los ámbitos de su vida, su creación se fundamenta a través de los siguientes instrumentos:

- 1) Declaración de Ginebra de 1924 sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General el 20 de noviembre de 1959;
- 2) Declaración Universal de Derechos Humanos;
- 3) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- 4) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y
- 5) Los estatutos e instrumentos pertinentes de los organismos especializados y de las organizaciones internacionales que se interesan en el bienestar del niño.

Conforme la convención en el Artículo 1 establece que debe entenderse como niño “a todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

Dentro de lo importante a resaltar en cuanto a los derechos de los niños que consagra este instrumento jurídico internacional, se encuentran:

- a) El deber de respeto del niño sin ningún tipo de distinción independientemente de la raza, el color, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el

origen nacional o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes;

- b) La obligatoriedad de los Estados parte, de adoptar las medidas apropiadas para asegurar que el menor sea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de condición, actividades, opiniones expresadas o las creencias de sus padres, de sus tutores o de sus familiares;
- c) El principio que establece que debe considerarse el interés superior del niño, debe versar sobre todas las actividades o políticas institucionales que realicen los distintos países en temas concernientes a los niños;
- d) El respeto a preservar la identidad, nacionalidad, nombre, relaciones familiares, el hecho que el niño no sea separado de sus padres contra su voluntad, a excepción de reserva de revisión judicial que determine tal condición, la lucha constante contra los traslados ilícitos de niños al extranjero, la retención ilícita de los niños;
- e) El derecho de los niños a la libre expresión, libertad de pensamiento, de asociación, a la salud, educación, alimentación, a la seguridad social, al medio ambiente, a un nivel cultural, a la recreación, etc.

Respecto al trabajo, es importante de acuerdo al análisis que se efectúa en el presente trabajo, que la Convención establece en el Artículo 32. “Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados partes adoptarán medidas legislativas y administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación de este Artículo. Con ese propósito y

teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente Artículo.

2.4. Edad mínima para la admisión en el trabajo.

“En la reunión de la Organización Internacional del Trabajo que tuvo lugar en la ciudad de Washington, Estados Unidos, en el año de 1919, se fijó la edad mínima de catorce años para que el menor fuera admitido en el trabajo, a fin de asegurar al menor la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión de sus estudios primarios”.⁶⁰

En Guatemala la edad mínima establecida en la ley para que el menor pueda ser contratado libremente, se fijó a la edad de catorce años, facultando al menor para que pueda percibir su salario y ejercer los derechos y acciones que conceden las leyes laborales, según lo disponen los Artículos siguientes:

“Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ... “L”) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. ...”. “Artículo 31 del Código de Trabajo: “Tienen

⁶⁰ Ibid. Pág. 210.

capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y los fallidos...”. “Artículo 259 del Código Civil: Capacidad relativa de los menores de edad. Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento”.

En principio el trabajo de menores de menos de catorce años está prohibido por la ley, pero la excepción, es cuando el menor debido a la situación de pobreza desea trabajar y con ello ayudar a sus padres o representantes legales en su manutención, la ley faculta a la Inspección General del Trabajo para que está previamente a la autorización, debe realizar un estudio socioeconómico de la situación del menor y verificar la necesidad del trabajo y la urgencia de ayudar en la economía familiar, asimismo determinará quién percibirá el salario que devengue el menor, y extenderá la autorización al menor para que pueda laborar.

El Artículo 32 del Código de Trabajo estipula: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años de edad, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General del Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General del Trabajo en las autorizaciones a que alude éste Artículo.

Ahora bien cabe preguntarse conforme al Convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo, cual es la edad mínima exigible para laborar en los centros

de producción Industrial, y la misma se fija a los dieciocho años, pues el citado Convenio establece que los menores de dieciocho años, podrán laborar en la industria si previamente se determina su aptitud para el trabajo, por medio de un examen médico, ya que como se mencionó el trabajo los menores debe ser acorde a sus capacidades físicas e intelectuales, pretendiendo el citado Convenio, evitar que los menores sean objeto de explotación en la industria en general y el trabajo que desarrolle no ponga en eminente riesgo su salud.

El trabajo de menores está sujeto a una serie de restricciones, por tratarse de personas a quien el Estado debe una protección preferente, para que éste no sean objeto de explotación económica de parte del patrono. En el capítulo número tres se aborda el tema del trabajo sujeto a régimen especial, que incluye el trabajo de mujeres y menores de edad, así como las prohibiciones para el patrono.

CAPÍTULO III

3. El trabajo de menores en la normativa nacional e internacional.

3.1 Legislación nacional

3.1.1 Código de Trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala organiza política y jurídicamente al Estado, como norma fundamental contiene las normas jurídicas, políticas, económicas, culturales, sociales y de toda materia considerada básica y primaria para el funcionamiento del Estado. El emitirse la constitución el legislador considero imperativo introducir un conjunto de principios y derechos fundamentales para el ser humano, tendientes a proteger a los habitantes de la nación de las violaciones de sus derechos considerados como mínimos, pretendiendo evitar los abusos del pasado cometidos por los jefes de gobiernos de facto que gobernaron el país, los cuales denominó como derechos individuales y sociales. Y es dentro de los derechos sociales que encontramos ubicada nuestra disciplina jurídica el derecho al trabajo, en el Artículo 101 que preceptúa: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

La constitución fijo las bases para que la legislación laboral contara con un conjunto de principios justos y mínimos para los trabajadores, pretendiendo garantizar el respeto a la persona como trabajador y los derechos humanos, en toda relación laboral

Respecto al menor, la constitución estableció en el Artículo 102 inciso “L”: “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral... .”

Al analizar el Artículo citado, nos damos cuenta que si bien se prohíbe en principio el trabajo de menores, también estableció excepciones en la ley, dando origen a que los patronos contraten a menores y sean objeto explotación en varios sectores del país.

La constitución fijó las bases fundamentales de la legislación laboral y los principios que deben inspirar a tal normativa. El Código de Trabajo se encuentra contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República y tiene su asidero legal como fuente la constitución. Desarrollo los principios fundamentales y otras instituciones que protegen al trabajador, como derechos y obligaciones que nacen de la relación laboral.

Nuestra legislación introdujo una serie de principios con los considerandos del código y que sirven para interpretar la legislación laboral, a los que denominó “características ideológicas”.

Definió en términos generales que debe entenderse por trabajador al estipular en el Artículo 3. “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Reguló en el Artículo 31 que los menores de catorce años o más, tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y para ejercer los derechos y acciones que se deriven de las leyes laborales, sus reglamentos y las de previsión social.

En el Artículo 32 que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Lo anterior es congruente con lo que establece la Constitución en relación al trabajo de menores de menos de catorce años, cuando indica que salvo las excepciones establecidas en la ley, pues esta norma el Código de Trabajo, es donde se establecen

esas excepciones, y para que el menor pueda laborar, debe contar con la autorización de la Inspección General de Trabajo, circunstancia que bien puede dar motivo a corrupción, componendas entre inspectores y patronos, para permitir el trabajo de menores de menos de catorce años, sin cumplir los requisitos materiales necesarios.

3.1.2. El trabajo sujeto a regímenes especiales

En sus orígenes el derecho del trabajo fue concebido para el obrero y el trabajador industrial, con el tiempo se extendió a otros grupos de trabajadores como artesanos, agrícolas, etc, regulando por completo el trabajo subordinado. Tuteló con mayor eficacia el trabajo cuyas características merece mayor protección. A raíz de las luchas sociales se logró reconocer el derecho de trabajo y mejorar las condiciones laborales, lo que obligó a establecer reglamentos especiales y normas específicas para las diferentes relaciones laborales existentes, dependiendo de la clase de trabajador y con ello, surge el denominado régimen especial. Vale decir que el régimen especial en el contexto de contradicción fundamental entre el capital y el trabajo, ha sido concebido más que como tutelar del trabajador, como una forma de discriminación que busca justificar situaciones para explotar al trabajador. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, doméstico y de aprendizaje.

Para determinar que trabajo debía someterse a régimen especial, “el legislador tomó en consideración la naturaleza del trabajo, la persona que lo desempeña y fijó las condiciones en que debe prestarse”,⁶¹ “pretendió dar protección a determinada categoría de personas y creó normas particulares que regulen la relación laboral”.⁶²

El régimen especial modificó las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y estableció regímenes diferentes de condiciones de trabajo, particularmente, respecto a jornadas y derechos y obligaciones de patronos y trabajadores”.

⁶¹ López Sánchez, Luis Alberto. *Ob. Cit.* Pág. 142.

⁶² De Buen L. Néstor. *Ob. Cit.* Pág. 381.

Dentro del trabajo que está sujeto a regímenes especiales en la legislación guatemalteca, encontramos los siguientes:

- i. Trabajo agrícola y ganadero;
- ii. Trabajo de mujeres y menores de edad;
- iii. Trabajo a domicilio;
- iv. Trabajo doméstico;
- v. Trabajo de transporte;
- vi. Trabajo de aprendizaje;
- vii. Trabajo en el mar y en las vías navegables; y
- viii. Regímenes de los servidores del Estado y sus instituciones.

3.1.2.1. Trabajo agrícola o ganadero.

El trabajo agrícola o ganadero “entendido aquel de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para el aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y de la pesca y tareas auxiliares”.⁶³

Por otra parte, el Artículo 138 del Código de Trabajo reguló: “trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que

⁶³ Franco López, César Landelino. Derechos sustantivo individual del trabajo. Pág. 586.

realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta”.

Este régimen solamente impone obligaciones de carácter especial al patrono por considerar que el campesino requiere una protección más allá de lo razonable, tales obligaciones especiales del patrono son las siguientes:

- a) El Artículo 139 reguló el trabajo efectuado por mujeres o menores de edad al establecer que el trabajo es permitido, siempre con anuencia del patrono y da el carácter a aquellos de trabajadores campesinos, como coadyuvantes o complementarios del trabajador campesino jefe de familia, la ley estableció que el trabajo de estos, constituye una relación laboral diferente a la que realiza el jefe de familia, pero lamentablemente en la práctica no se cumple, pues el patrono paga el salario del padre y no así el salario del conyúgue e hijos. En todo caso, la norma es un asidero legal que pretende erradicar y prohibir prácticas de explotación imperantes en el agro guatemalteco;
- b) El derecho del trabajador campesino de hacerse asesorar y acudir a la Inspección General de Trabajo en la defensa de sus intereses violentados. En la práctica el trabajador por su nivel cultural y educativo no hace uso de este derecho, por desconocimiento de la legislación;
- c) El patrono debe suministrar gratuitamente habitaciones adecuadas e higiénicas al trabajador campesino, cuando este lo solicite.

3.1.2.2 Trabajo de mujeres y menores de edad.

La historia relata que “al incorporarse la mujer en forma masiva a las actividades industriales y comerciales, se cometieron innumerables abusos del patrono, situación

que hizo posible legislar derechos en su favor”,⁶⁴ “se procuró tutelar a la mujer trabajadora por la función que cumple en la sociedad, y se reconoció el cuidado que se debe a la salud de la madre y al producto de la concepción”,⁶⁵ “aún cuando existe igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, se debe tomar en cuenta que existen diferencias físicas y psicológicas entre ambos, que de modo necesario repercute en la forma y desarrollo del trabajo mismo”.⁶⁶

Los estudiosos del derecho laboral establecieron principios fundamentales en beneficio de la mujer trabajadora, base para una legislación de protección de la maternidad, al establecer: “a) Se debe regular el descanso de la mujer durante el embarazo; b) Protegerse frente a la fatiga; c) Proteger a la mujer embarazada frente a los trabajos insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos, que pongan en peligro su salud o la del futuro del niño, o empeorar el curso normal del embarazo; y d) Proteger de manera económica y jurídica a la mujer trabajadora”.⁶⁷

Los Artículos del 152 al 154 establecieron derechos y garantías que asisten a la mujer trabajadora, al regular lo siguiente:

- I. Descanso pre y post natal. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el 100% de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se acumularán para ser disfrutados en la etapa Post-parto, de tal manera que la madre goce de 84 días de descanso;
- II. Período de lactancia. La madre trabajadora en la época de lactancia puede disponer en el lugar de trabajo de media hora dos veces al día durante sus labores, para alimentar a su hijo. Podrá acumular las dos medias horas referida y entrar una hora después del inicio de la jornada

⁶⁴ De Ferrari, Francisco. *Derecho del trabajo*, tomo II. Pág. 146.

⁶⁵ Dávalos, José. *Ob. Cit.* Pág. 292.

⁶⁶ *Ibid.* Pág. 289.

⁶⁷ Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del trabajo*, tomo II. Pág. 182.

de trabajo o una hora antes de que esta finalice, hasta por el plazo de 10 meses, computados desde que la madre retorne a sus labores.

En el Artículo 151 establece prohibiciones para el patrono que contrata trabajadoras en la empresa, las siguientes:

- a) Anunciar ofertas de empleo, especificando el sexo, la raza, etnías y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza del empleo, requiera a una persona con determinadas características;
- b) Hacer diferencias entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares;
- c) Despedir a la mujer trabajadora en estado de embarazo, durante el período de lactancia, gozando del derecho de inamovilidad. Salvo causas justificadas establecidas en la ley o el contrato, que debe hacer valer ante los tribunales competentes, a efecto se autorice despedir a la trabajadora, caso contrario la debe reinstalar;
- d) Exigir a mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los 3 meses anteriores al alumbramiento.

También estableció en el Artículo 155, la obligación del patrono en caso de tener más de 30 trabajadoras en la empresa, de acondicionar un local para que las madres trabajadoras en horas de trabajo puedan alimentar a sus hijos menores de 3 años, y queden bajo el cuidado de una persona idónea pagada por este.

Respecto al menor de edad, cabe mencionar que al igual que la mujer se vio en la necesidad de laboral debido a la pobreza. En una época se abusó despiadadamente del menor y fue sometido a fuerte explotación en diversos sectores de la producción industrial, al surgir la problemática, los Estados procuraron legislar leyes que

protegieran al menor trabajador, tomando en consideración la importancia que representa para las generaciones futuras de toda nación. Se procuró dar protección preferente al menor y fijar condiciones más adecuada para el desarrollo del trabajo.

El Código de Trabajo reguló en el Artículo 147 que: “El trabajo de las mujeres y menores de edad deber ser adecuada especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

“El legislador pretendió proteger el desarrollo físico del menor, pues procuró cuidar que este se realice en condiciones normales, lo cual se opone a la ejecución de trabajos desproporcionales o excesivos que afectan su organismo y representan un gran esfuerzo”.⁶⁸

Regular adecuadamente las condiciones del trabajo, ha sido una problemática sin solución para muchos, toda vez que el trabajo afecta especialmente la formación en todo sentido al menor. El niño dice - De la Cueva- “tiene derecho indiscutible a desarrollarse tanto física como espiritualmente y es indudable que el trabajo prematuro ni permite el desarrollo físico ni deja tiempo requerido para las labores escolares”.⁶⁹

Muchas son las razones que se tomaron en consideración para someter el trabajo del menor a un régimen especial y limitar la forma en que debe prestarse.

El Código de Trabajo reguló en el Artículo 148 ciertas prohibiciones para el patrono, a saber las siguientes:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad;
- b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

⁶⁸ De Ferrari, Francisco. *Ob. Cit.* Pág. 180.

⁶⁹ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* Pág. 389.

- c) El trabajo diurno en cantinas u establecimientos análogos, que expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato;
- d) El trabajo de menores de 14 años;

El Artículo 149 impuso limitaciones a la jornada de trabajo y estableció que la misma debía disminuirse para el caso de los menores, de la manera siguiente:

- a) En una hora diaria y seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y doce horas para los menores de menos de catorce años de edad. El Artículo 150 estableció que la Inspección General del Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones para permitir el trabajo diurno de menores de catorce años, para reducir total o parcialmente la jornada de trabajo. Sujetó el trabajo a las condiciones siguientes:

- a) Que el menor trabaje en vías de aprendizaje y que tiene necesidad de cooperar con la economía familiar, por extrema pobreza de los padres o personas a su cargo;
- b) Se trate de trabajos livianos que por su duración e intensidad, sean compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que se cumpla con la obligatoriedad de su educación.

Al regularse las condiciones para el ejecución del trabajo, más que pretender resolver el problema, se limitó a insertar disposiciones generales del derecho del trabajo, en lugar dar una soluciones destinadas a encarar el trabajo como un aspecto de un problema más general de la población, la explotación del menor en los sectores de la producción nacional.

3.1.2.3. Trabajo a domicilio.

El Código de Trabajo define el trabajo a domicilio en el Artículo 156 al establecer: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran Artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en Artículos determinados y a su vez los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente código. Dichas simulaciones son prohibidas.

El trabajo a domicilio “es el que se desempeña por el trabajador allí mismo donde habita o en el local de algún pariente o amigo; pero que en todo caso no es el destinado por el patrono a realizar la tarea”.⁷⁰

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a los trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula que al derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora.

No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador que por el encubrimiento de la relación laboral, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación laboral en general.

“El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o

⁷⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario jurídico elemental. Pág. 387.

bien en otro sitio que él escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente”,⁷¹ esto hace resaltar la característica más relevante del trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente el tiempo que quiere y en la forma que desee.

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme nuestra legislación, claramente establece que "los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales, autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban el trabajador a domicilio, mientras se discute y declaran las responsabilidades consiguientes.

Dentro de los derechos establecidos para el trabajador a domicilio, se encuentran los siguientes:

- a) La retribución del trabajador a domicilio debe ser cancelada por entrega de la labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono. Por el incumplimiento el patrono debe ser sancionado y obligado a pagar una indemnización equivalente al doble de los salarios dejados de percibir el trabajador;
- b) Prohíbe el trabajo en condiciones insalubres.

Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último párrafo del Artículo 160 del mismo cuerpo de ley establece: "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa". En el fondo este trabajo constituye una justificación para el trabajo desprotegido y de mayor

⁷¹ Franco López, César Landelino. Ob. Cit. Pág. 634.

explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, elude los beneficios y la tutela de las normas laborales; excepción claramente establecida en la parte final del segundo párrafo del Artículo 156 del Código de Trabajo.

3.1.2.4. Trabajo doméstico.

Etimológicamente el trabajo doméstico “proviene del vocablo *Domus* que significa casa, domicilio u hogar de una persona o familia, se presentó en la historia como un fenómeno inherente a toda sociedad dividida en clases sociales, porque los dueños de la tierra y la riqueza, pueden hacerse servir por las personas pobres”.⁷²

El trabajo doméstico se entiende por “aquel que en forma habitual y continua realiza la persona para un dueño de casa y su familia, labores de asistencia comunes a las necesidades familiares y propios de un hogar, residencia y habitación particular, sin que implique lucro o beneficio económico para el dueño y los suyos, en consecuencia por el contrato de trabajo doméstico una persona se obliga mediante remuneración a efectuar labores esencialmente propias del hogar de aquél a que se le presta el servicio”.⁷³

El Artículo 161 del Código de Trabajo define que trabajadores domésticos “son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”. La definición establecida por el legislador en su parte final encubre el carácter de la relación laboral, ya que ninguna relación laboral donde el patrono pague un salario, deja de haber un lucro, sea de manera directa o indirecta, pues recibe los beneficios del servicio prestado por el trabajador y más que regular derechos contiene disposiciones discriminatorias que afectan al trabajador.

⁷² De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* Pág. 571.

⁷³ Caballanas, Guillermo. *Contratos de trabajo.* Pág. 103.

El Código de Trabajo estableció derechos tanto a favor de los patronos como trabajadores, los cuales se enuncian a continuación:

- a) La retribución del trabajador comprende el pago de salario y salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador, la presentación de un certificado de buena salud, a efecto de evitar el riesgo de su salud personal y la de su familia;
- b) El trabajo no esta sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, se otorga al trabajador el derecho a disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de 10 horas diarias, las cuales por lo menos 8 horas han de ser nocturnas y continuas y 2 horas destinadas a las comidas, durante los días domingos y feriados, debe forzosamente gozar de un descanso remunerado adicional de 6 horas;
- c) La obligación del patrono en caso de enfermedad del trabajador de suministrarle asistencia médica y medicinas gratuitas. El Artículo 165 establece la facultad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo cuando surja enfermedad que no sea leve e incapacite al trabajador por más de una semana, debiendo pagar un mes de salario por cada año de servicio continuo o fracción de tiempo no menor de tres meses. Otra causal de despido es la falta de respeto al patrono y el maltrato notorio;
- d) La obligación del patrono en caso de fallecimiento del trabajador doméstico de suministrar los gastos razonables de inhumación.

3.1.2.5. Trabajo de transporte.

La modernidad ha convertido el transporte en un de los medios de uso más frecuencia en la actualidad, y las personas encargadas de operarlos son nuevos sujetos del derecho del trabajo. “Durante mucho tiempo fueron los grandes ausentes en la

legislación laboral, pues se les consideraba como sujetos del derecho civil. Una de las preocupaciones de las legislaciones fue tratar de evitar la mala costumbre de elaborar contratos de arrendamientos entre el propietario del vehículo y el chofer que lo maneja, en detrimento de los derechos laborales del chofer, pues tales contratos son una ficción".⁷⁴

El Artículo 167 estableció: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire." Nótese que dicho Artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, sino que incluye a todos los trabajadores que conducen vehículos y no sólo a los que manejan el transporte.

Prohibió en el Artículo 168 que no pueden ser trabajadores las personas que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas; prestar el servicio en estado de embriaguez; bajo influencia de drogas y estupefacientes y la falta notoria de respeto a los pasajeros, facultando al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo con causa justa.

La jornada de trabajo para los trabajadores de transporte no esta sujeta a limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo. El Acuerdo Presidencial 346 en su Artículo segundo estableció que las personas que prestan servicios auxiliares como ingenieros, jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc, a bordo de la nave que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo por seguridad de la nave y los pasajeros, están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo". Sin embargo, el Artículo tercero del mismo cuerpo de ley, aclara que en ningún caso pueden los trabajadores ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

⁷⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. Pág. 244.

3.1.2.6. Trabajo de aprendizaje.

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio e ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad del trabajo, quitaron el carácter obligatorio, con la creación de escuelas de artes y oficios, disminuyó más su difusión.

Respecto a este contrato el Artículo 170 del Código de Trabajo indicó: son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Normalmente un persona no puede percibir un salario inferior al mínimo establecido en la ley, sin embargo, el legislador reguló que el aprendiz puede percibir un salario inferior al mínimo, durante un lapso de tiempo convenido, esto afecta directamente al aprendiz, ya que al fijarse el salario mínimo, se garantiza la subsistencia misma del trabajador.

Respecto a lo anterior, dentro de los derechos fundamentales a que están sujetos, se encuentran:

- a) El derecho de intervención de la Inspección General de Trabajo para vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que a su juicio sea necesario para aprender el arte u oficio, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo;
- b) La obligación del patrono al concluir el contrato, de extender un certificado al aprendiz en donde conste haber aprendido el arte, profesión u oficio que se trate, sin costo alguno. Ante la negativa del patrono, la Inspección General de

Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz y si lo aprueba, ordena al patrono a extender el certificado.

- c) El Artículo 173 del Código de Trabajo facultó al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta. Asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días.

3.1.2.7. Trabajo en el mar y vías navegables.

Este tipo de contratos se encuentra regulado en el Artículo 175 del Código de Trabajo que establece: “Es un contrato de trabajo por medio del cual una persona individual presta sus servicios a otra, denominada patrono, para la realización de labores propias de la navegación, en una nave a bordo, a cambio de la alimentación y de un salario que hayan convenido con anterioridad... “.

Se determinó que patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo, y percibe todas las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que lo afectan.

El propietario puede o no ser quien conduzca la nave, por lo que la ley reguló en el Artículo 177 que el capitán es el representante del patrono, jefe superior de la nave, delegado de la autoridad pública, a cargo de quien esta velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en la nave.

Al celebrarse el contrato, el capitán queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto de embarque, antes de dar por concluido el contrato, ni darse por concluido aún con causa justa, mientras la nave esté en viaje. Para este caso, el término de la prescripción no corre, podrá invocarse la cauda y dar por concluido el contrato, hasta que el viaje concluya. En caso de enfermedad del trabajador,

estableció en el Artículo 186, la obligación del patrono de dar atención médica tanto en tierra o mar, pagando la mitad del salario convenido al trabajador, cuando este así lo pida. A excepción, de que el trabajador este protegido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.1.2. Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

En Guatemala poco puede hablarse de leyes que protejan al menor, sin embargo al independizarse de España en el año de 1821, se crearon ciertas leyes que trataron la situación jurídica del menor que transgrede la ley penal. Recientemente se creó el Decreto número 27-2003 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, que reguló todo lo relativo a los derechos que asisten al menor y al adolescente. En términos generales esta ley tuvo como motivación lo siguiente:

- a) Atendiendo la obligación legal que tiene el Estado de garantizar y mantener a los habitantes de la nación en el pleno goce de sus derechos y de sus libertades, siendo su obligación proteger la salud física, mental y moral de la niñez y la adolescencia, así como regular la conducta de los adolescentes que violan la ley penal;
- b) Que el Decreto 78-79 del Congreso de la República que contiene el Código de Menores, ha dejado de responder a las necesidades jurídicas en materia de la niñez y la adolescencia;
- c) Procura promover el desarrollo integral del niño, niña, como del joven y la joven adolescente;
- d) Responde a lo acordado en la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por el Congreso de la República, el 10 de mayo de 1990;

- e) La Ley tiene como objetivo lograr una integración familiar y promoción social, que persigue lograr el desarrollo integral sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca, dentro del marco democrático e irrestricto respeto a los derechos humanos;
- f) El derecho del niño es un derecho tutelar, otorgándole una protección jurídica preferente;
- g) Dentro de los derechos de los menores se encuentran: la vida, la igualdad, la integridad personal, la libertad, identidad, respeto, dignidad y petición, la familia y la adopción, como derechos individuales;
- h) Dentro de los derechos sociales se encuentran, el derecho a un nivel de vida adecuado y a la salud, la educación, la cultura, el deporte y recreación, la protección de la niñez y la adolescencia con discapacidad, la protección contra el tráfico ilegal, sustracción, secuestro, venta y trata de niños, niñas y adolescentes, la protección por el uso ilícito de sustancias que produzcan dependencia, derecho a la protección por el maltrato, la protección contra la explotación y abusos sexuales, la protección por el conflicto armado de niños y niñas adolescentes refugiados, la protección contra toda información y material perjudicial para el bienestar de la niñez y la adolescencia;
- i) Dentro de los deberes del menor se reguló en el Artículo 62, una serie de actitudes que debe observar en su conducta, con su familia, la escuela, el deporte, la cultura, etc;
- j) Reguló normas importantes que atañen a los jóvenes trabajadores, la organización de la Comisión Nacional de la Niñez y de la adolescencia, establecida como una comisión integrada paritariamente por representantes del Estado y por un igual número de representantes de organizaciones no gubernamentales, que realicen acciones y desarrollo en programas a favor de la

niñez y la adolescencia, con intervención de la Procuraduría de los Derechos Humanos a través de la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia, la Unidad de protección a la adolescencia trabajadora y la Policía Nacional Civil;

- k) En materia procesal, se establece la creación de los Juzgados de la Niñez y la Adolescencia, Juzgado de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal, de Control de ejecución de medidas y las Salas de la Corte de Apelaciones de la niñez y la Adolescencia, con determinadas funciones, y atribuye facultadas para intervenir a manera de prevención a los jueces de paz. Divide la función de los jueces que conocen de violaciones de los derechos de los niños y adolescentes; jueces que conocen de asuntos de los niños y adolescentes en conflicto con la ley penal y los jueces que conocen exclusivamente del control de ejecución de medidas.

3.2 Legislación internacional.

3.2.1 Generalidades.

En la legislación internacional, especialmente en las reuniones sostenidas por los Estados ante la Organización de las Naciones Unidas y el alto organismo en materia de Trabajo como lo es la Organización Internacional del Trabajo, se ha tratado el tema de la problemática del menor trabajador, tratando de impedir y erradicar el trabajo infantil por los abusos y riesgos que lógicamente conllevan las violaciones a sus derechos como personas y como trabajadores.

Los estudios revelan que las consecuencias del trabajo infantil son devastadoras para el menor y su la salud. Sufren lesiones visuales y óseas, deformaciones físicas, numerosos accidentes y hasta una muerte a temprana edad. La mitad de los niños están sometidos a trabajo forzoso, según lo señala el informe de 2001 de la Organización Internacional del Trabajo, dando origen a que se adopten Convenios y

formular recomendaciones internacionales para proteger al menor de los abusos y violaciones a sus derechos fundamentales por los estados partes.

La Organización Internacional del Trabajo a desarrollo una serie de Convenios internacionales que tienden a proteger al menor trabajador, que están orientados a erradicar el trabajo infantil y otros tendientes a tutelar sus derechos en materia social y laboral, entre lo que se pueden mencionar:

1. La Convención Internacional de los Derechos del Niño;
2. Los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, en materia de trabajo infantil.

En 1989 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Convención de los Derechos del Niño, por medio de la cual exige que todas las medidas adoptadas por un Estado en relación con los niños, debe favorecer fundamentalmente los intereses del menor. La Convención proporciona al niño los mismos derechos y libertades públicas que a las personas adultas. Exige una protección para los niños contra toda clase de maltrato y un nivel de vida adecuado, buena formación, asistencia sanitaria e incluso diversión. La convención no es directamente ejecutoria, pero los gobiernos firmantes que la ratifican deben presentar un informe sobre el progreso en el cumplimiento de tales objetivos, al comité de las Naciones Unidas.⁷⁵

Dentro de los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en materia de menores, podemos mencionar especialmente los siguientes:

- a) El Convenio número 10 de 1921, referido a la edad mínima para el trabajo en la agricultura, ratificado 31 de mayo de 1938 por Guatemala, y publicado el 11 de agosto de 1988, denunciado al ratificar el Convenio 138;

⁷⁵ Ibid. Pág. 434.

- b) Convenio número 15 de 1921, respecto a la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989, denunciado al ratificar el Convenio 138;
- c) Convenio número 16 de 1921, relativo al examen médico de menores para el trabajo marítimo, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989;
- d) Convenio número 58 de 1936, respecto a la edad mínima para el trabajo marítimo, ratificado el 16 de octubre de 1961 y publicado el 29 de febrero de 1962;
- e) Convenio número 59 de 1937, respecto a la edad mínima para el trabajo en la industria, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989;
- f) Convenio número 77 de 1946, respecto al examen médico de menores previo a laborar en la industria, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero 1952;
- g) Convenio número 78 de 1946, relativo al examen médico de los menores en trabajos no industriales, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952;
- h) Convenio número 79 de 1946, Referente al trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952;

- i) Convenio número 90 de 1948, referente al trabajo nocturno de los menores en la industria, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952;
- j) Convenio número 124 de 1965, respecto al examen médico de los menores en trabajos subterráneos, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989;
- k) Convenio número 138, respecto a la edad mínima para el trabajo, ratificado el 27 de abril de 1990 y publicado el 21 enero 1991.

A continuación se señalan aspectos fundamentales de los siguientes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

1. Convenio Internacional de Trabajo número 77 relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores de edad en la Industria.

Se ha demostrado que no todos los menores tienen la misma condición física e intelectual como para desarrollar determinada actividad laboral en empresas industriales públicas o privadas, la Organización Internacional del Trabajo previó tal circunstancia al adoptar el Convenio número 77, al establecer en el Artículo 2 del citado convenio: “Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo. El documento que pruebe la aptitud para el empleado, podrá:

- a) Prescribir condiciones determinadas de empleo;

- b) Expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

Al respecto el convenio permite establecer un control de manera rigurosa del trabajo de los menores en actividades industriales, al considerar que el trabajo en la industria es demasiado pesado para el menor y afecta la salud y su condición física. Pretendió evitar que menores de 14 a 18 años sean empleados en centros industriales y explotados por el patrono.

2. Convenio Internacional de Trabajo número 78 relativo a examen médico para el empleo de los menores en trabajos no Industriales.

Este convenio en términos generales lo que pretende es evitar el trabajo de los menores en centros no industriales, al fijar que debe previamente realizarse al menor el examen médico para laborar. Y para efectos del convenio la expresión trabajos no industriales, comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.

3. Convenio Internacional de Trabajo número 79 relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no Industriales.

Este convenio contiene normas que limitan el ejercicio al trabajo de los menores de menos de catorce años de edad, prohíbe el trabajo nocturno del menor en los centros de trabajo no industriales. El Artículo 2 del convenio establece: “Los niños menores de 14 años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un

período de catorce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana.

4. Convenio Internacional del Trabajo número 90 relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria.

Este convenio resalta el hecho de considerar empresas industriales a las minas, canteras, que manufacturan, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos o que las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz, a las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición, a las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de las mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes aeropuertos, etc., por ello se evidencia la necesidad de regular el trabajo nocturno en empresas industriales y no industriales, entendiendo el término noche en ambos Convenios, un período de doce horas consecutivas por lo menos.

5. Convenio Internacional del Trabajo número 138 relativo a la edad mínima de admisión al empleo.

El Artículo 3 de este convenio establece:

- 1) La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no debe ser inferior a dieciocho años;
- 2) Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este Artículo, serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente,

previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesada, cuando tales organizaciones existan;

- 3) No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este Artículo, la legislación nacional o la autoridad competente previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesada, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad, y la moralidad de los adolescentes y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

CAPÍTULO IV

4. La realidad del trabajo de los menores de edad en la industria y la obligatoriedad del patrono de efectuar el examen médico a menores de edad, previo a obtener el empleo en la industria.

4.1 Realidad del trabajo de menores.

A lo largo del desarrollo de este trabajo se ha abordado el trabajo de menores y sin lugar a dudas en Guatemala el tema se encuentra en retroceso, ya que gran parte de la población es bastante significativa, si se toma en consideración que la mayoría de la población guatemalteca es relativamente joven y que de esa población, un buen porcentaje se encuentra dentro del rango de población económicamente activa, es decir, con capacidad para trabajar, y sin protección de parte del Estado.

Existe un alto porcentaje de la población de niños, niñas y adolescentes, que actualmente trabajan en actividades productivas de alto riesgo para su salud, integridad física y moral; y que les limita el acceso y permanencia a la escolarización obligatoria. Esta situación contraviene los principios básicos de los derechos de la niñez y de la adolescencia reconocidos universalmente y definidos por la Convención de los Derechos del Niño, promulgada por las Naciones Unidas en 1989 y ratificada por Guatemala en 1990: El Convenio 138 sobre la Admisión Mínima al Empleo; Convenio 182, sobre las peores formas de Trabajo Infantil y el Convenio 77 relativo al examen médico en los trabajos industriales, ratificados por Guatemala.

De acuerdo con el Análisis del Trabajo Infantil y Adolescente en América Central Preparado por la OIT/IPEC 2004), Guatemala es el país de la región con mayor porcentajes de niños, niñas y adolescentes ocupados (23.4%) respecto a la población total según edad. Las tasas registradas para otros países, son: 15.4% en Honduras, 14.3% en Nicaragua, 11.5% en El Salvador, 10.9% en Belice, 10.2% en Costa Rica y la tasa más baja en Panamá con el 6.4%.

Población Infantil y adolescente ocupada en el país.

Categoría	Número	% respecto a la PEA	% respecto al total de edad
Total de niños, niñas y adolescente que participan en la población económicamente activa (PEA)	947,321	20.3	23.4
Número de niños y niñas de 7 a 14 años que participan en la PEA	523,972	11.2	16.2
Número de adolescentes que participan en la PEA	423,349	9.1	54.2

Fuente: Encuesta Nacional sobre condiciones de Vida (ENCOVI) 2000.INE.

4.1.1 Efectos del trabajo infantil.

El trabajo infantil no deseable deteriora en forma acelerada el recurso humano del país, con su efecto en el nivel de vida y en la productividad del factor trabajo. Genera y profundiza el círculo de la pobreza y la pobreza extrema, principalmente porque obstaculiza la educación, deteriora las condiciones físicas, la salud, y el equilibrio social, emocional y psicológico, ya sea en forma temporal o permanente. Los datos disponibles el estudio elaborado por la UNICEF demuestran que entre las principales causas y efectos a nivel nacional del problema del trabajo infantil, se encuentran los siguientes:

Causas y efectos del trabajo infantil

Deterioro	Causa	Efectos
Bajo nivel de educación	Pérdida total o parcial de las oportunidades de educación escolar, y de	Alta posibilidad que durante su vida útil, sus ingresos permanezcan a bajo nivel.

	capacitación para el trabajo especializado	Se reduce los años promedio de escolaridad de la mano de obra. Bajo nivel de entrenamiento de la mano de obra. Fuerza de trabajo con niveles bajos de productividad.
Deterioro de la salud	Intoxicaciones; manchas de la piel, causadas por manejo de químicos; desnutrición; enfermedades diarreicas y respiratorias.	Baja de la capacidad para aprender. Aumento de los gastos familiares en salud. Aumento de los gastos sociales en salud.
Deterioro físico	Horario laboral nocturno o prolongado; manejo de cargas pesadas; permanencia de pie o sentados por períodos prolongados; manejo de materiales peligrosos tales como explosivos, cortants, etc.	Incapacidad física para estudiar, trabajar, o jugar. Algunos de estos efectos son de carácter permanente para toda la vida, tales como quemaduras graves, y de amputaciones.
Deterioro psicológico	Asumen responsabilidades mayores a temprana edad. Realizan labores de alto riesgo. Maltrato y abusos en el trabajo.	Desmotivación por el aprendizaje, desinterés por asistir a la escuela, y dificultad para cumplir con sus tareas. En forma permanente pueden sufrir daños en su personalidad y autoestima.

Deterioro social	Aislamiento, maltrato y ambiente negativo en el trabajo.	Dificultad para realizar tareas y juegos en grupo. Pérdida del sentido de la identidad grupal y la habilidad para cooperar.
Deterioro cognitivo	Maltrato y castigos en el trabajo.	Reducción en la capacidad intelectual; dificultad para el cálculo matemático y adquisición de conocimientos prácticos.
Fuente: UNICEF. "Trabajo Infantil en el marco de la economía de Guatemala"		

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

Los resultados de los diagnósticos han permitido identificar las actividades que demandan mayor cantidad de mano de obra infantil. Las tareas que se describirán a continuación se insertan dentro de las actividades laborales del sector formal e informal, por eso es difícil llegar a datos concretos de cuántos niños, niñas y adolescentes se involucran en esta actividad. Sin embargo, estos trabajos que desarrollan los menores se considera riesgos para su salud, cabe mencionar los siguientes:

- 1) Menores de edad jornaleros en plantaciones de café: La niñez se inserta durante el tiempo de la cosecha de septiembre a febrero de cada año;

- 2) Niños y niñas trabajadores en cultivos de tabaco: Las niñas entre los 10 y 14 años son empleados en el cultivo del tabaco, participan en varias etapas del proceso de cultivo, como elaboración de semilleros, preparación de terrenos, ahoyado, transplante, abonado, fumigación, limpia, capado, corte, despique, etc., el trabajo más agotador que realizan es la siembra;
- 3) Niños y niñas trabajadores en las empacadoras de banano: Los niños y niñas principalmente realizan las tareas de desinfectar la fruta, seleccionar los mejores frutos, desprender las pencas del racimo y empacar cuidadosamente en cajas de cartón;
- 4) Vendedores ambulantes: Tantos adultos como niños y niñas se han involucrado en el movimiento comercial, dedicándose a la venta de mercaderías de cualquier clase; especialmente las niñas se ven enroladas en las ventas callejeras de alimentos como tacos, rellenitos, frutas en conserva y reparto de almuerzos a algunas oficinas y lugares de trabajo;
- 5) Niñeras y trabajadoras domésticas: Niñas y jóvenes, entre los 12 y 14 años se dedican a los quehaceres domésticos, niñeras, dependientes de comercios, cafeterías y comedores, otras hacen limpieza en casas u oficinas;
- 6) Niñas dedicadas al negocio de las tortillas: Son contratadas por un bajo salario en las tortillerías, comedores o restaurantes, y en ocasiones para la venta y entrega a domicilio;
- 7) Trabajadores de la Industria: El estudio reveló que son varios los menores que laboran en la industria, entre ellas la industria envasadoras de gas, cementos, hotelera, maquiladora, procesadoras de aceite, zapaterías, sastrerías, empacadoras de banano y algunas industrias agroquímicas;

- 8) Contrabando hormiga: Esta es una actividad de todo corredor fronterizo y requiere de una gran cantidad de niños, pues se trata del traslado de pequeñas cantidades de mercaderías y de otros enseres provenientes de México y también con destino a ese país;
- 9) Artesanos (construcción, carpinterías, artesanía): En esta labor están involucrados especialmente niños como ayudantes en los diferentes oficios;
- 10) Lavadores de carros o limpia parabrisas: Este grupo de niños era muy reducido, pero se ha ido expandiendo, tal es el caso que los vemos en las paradas en donde los semáforos tardan en dar la vía a los automovilistas, con el objeto de ganarse algún dinero;
- 11) Niños y niñas recolectores de material reciclable: Esta es una labor donde es fácil detectar a niños y niñas de los cuatro a cinco años de edad recolectando materiales reciclables;
- 12) Niños extractores de material de construcción: Esta actividad se realiza en la orilla de los ríos, con el objeto de extraer el material de construcción, arena, y piedra, los niños utilizan palas y azadones, acumulan el material en la orilla del río y luego lo cargan en carretas haladas por bestias o por ellos;
- 13) Niños pescadores: Los niños son introducidos a este tipo de actividad por los adultos, regularmente sus padres, hermanos u otro familiar, en cuya compañía realizan su labor, debido a que es una actividad sumamente peligrosa;
- 14) Niños trabajadores en pinchazos: Su actividad consiste en esperar a los posibles clientes, quitar y poner llantas, desmontarlas de los aros y aplicar parches o tarugos para reparar el daño que presentan;

- 15) Niños cargadores de furgones: Estos son niños que oscilan entre los 11 y 16 años, junto a un grupo de adultos, se dedican a la carga y descarga de furgones que trasladan mercaderías de todo tipo a las bodegas.

4.2 La industria maquiladora en Guatemala.

La industria guatemalteca, al igual que en otros países similares, es dependiente y subdesarrollada, la industria gira casi exclusivamente alrededor de productos de consumo y muy especialmente de los de alimentos. En los años de 1960 se creó el Mercado Común Centroamericano con el objeto de ampliar los estrechos márgenes de los mercados de los países, de manera que se hiciera posible un mayor desarrollo de la actividad industrial en el área, con miras a que se instalaran industrias con capacidad de producción, pero el mercomún no propició el desarrollo de industrias centroamericanas, sino la consolidación de las transnacionales a través de subsidiarias. La industria Maquilera tomo auge en América Latina en los años de 1960 y 1970 con los auspicios de Estados Unidos, tomando gran impulso con la liberación del comercio internacional y la mundialización de la economía.

Con esta industria los artículos ingresan al país semielaborados, para ser ensamblados o empacados, después de terminados, los productos salen de nuevo sin ningún gravamen, la industria de la maquila es una nueva modalidad de exportación de mano de obra barata. Las empresas maquiladoras en su mayoría confeccionan ropa, utilizan mano de obra masculina y femenina, y en nuestro país han establecido condiciones laborales y sociales precarias para sus trabajadores. Los salarios oscilan alrededor de 1.51 US dólares, la jornada de trabajo supera normalmente las ocho horas diarias y tienen virtualmente prohibido la formación de sindicatos.

Las condiciones de trabajo en la maquila han sido tema de análisis y denuncia en diferentes países, pues se caracterizan por bajos salarios, alta intensidad de trabajo, incumplimiento en aspectos y regulaciones de salud, seguridad y medio ambiente, ocupa fuerza de trabajo mayoritariamente femenina y muy joven.

Esta industria opera, en muchas ocasiones con plantas subcontratadas, (pequeñas fábricas que realizan operaciones a través de contratos para tiendas de ropa norteamericana o particulares) en las que se observa mayor explotación, ya que si bien en la maquila se cumple con el requisito del salario mínimo, en ellas se cambia este sistema con el trabajo a destajo que permite otros niveles de exigencia a la fuerza de trabajo, provocando jornadas mas arduas e intensas, mínimo de seguridad social y salarios mal pagados.

4.2.1. Definición:

El Estado de Guatemala con el objeto de promover al desarrollo de la economía nacional que permita a al país colocarse en un nivel adecuado de competitividad frente al resta de las naciones y crear las condiciones adecuadas para la inversión de capitales nacionales y extranjeros, emitió el Decreto número 29-89 del Congreso de la República, que contiene la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, a fin de incrementar la riqueza, tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional.

En el Artículo 3 inciso “b” de la Ley define Maquila como “Es el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías”.

Otra definición es la proporcionada por la Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales, la cual define la maquila como: “Aquella actividad productiva que se orienta a la transformación y/o ensamble de mercancías que contengan como mínimo el 80% de sus insumos extranjeros, que destinen la totalidad de su producto a países fuera del área centroamericana y que garanticen ante el fisco la permanencia de las

mercancías admitidas temporalmente, mediante el título de garantías de Impuestos y/o fianza”.⁷⁶

La maquila es aquella actividad de ejercen determinadas empresas que previa calificación efectuada por el Ministerio de Economía importan mercancías por un año para ser ensambladas y/o transformadas en el territorio guatemalteco, bajo un régimen temporal u otro, garantizando el importe de los impuestos con fianza y reexportar la mercadería transformada o termina, dando el aviso de la exportación al Departamento de Oficina de Perfeccionamiento Activo de la Intendencia de Aduanas para que la mercadería ingresada sea dada de baja en los registros, caso contrario se procederá al cobro de los impuestos arancelarios e impuestos a la importación por la Superintendencia de Administración Tributaria.

4.2.2. Beneficios.

Las empresas que se constituyan bajo el amparo del Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, gozan de los siguientes beneficios:

- a) Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado, sobre las materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarios para la exportación o reexportación de mercancías producidas en el país, de conformidad con los listados autorizados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía, hasta por el plazo de un año contado desde la aceptación de la póliza de importación respectiva. Prorrogable por un período igual, solicitud de prórroga que debe presentarse 30 días antes del vencimiento del plazo para la exportación ó reexportación;
- b) Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado, sobre los

⁷⁶ Programa de Apoyo para la salud materno infantil y para la salud de otros grupos en riesgo. Nos hacen llorar. Pág. 9.

muestrarios, muestras de ingeniería, instructivos, patronos y modelos necesarios para el proceso de producción o para fines demostrativos de investigación e instrucción, hasta por el plazo de un año, contado desde la aceptación de la póliza de importación, prorrogables por un período igual, solicitud que de presentarse 30 días antes del vencimiento;

- c) Exoneración total del Impuesto Sobre la Renta que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes elaborados o ensamblados en el país y exportado. Exoneración otorgada por un plazo de 10 años, contados a partir de la fecha de la notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía;
- d) Suspensión temporal de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios para el proceso productivo, debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía, por el plazo de un año, prorrogable por un período igual, solicitud que deberá presentarse 30 días antes del vencimiento del mismo;
- e) Exoneración total de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado, a la importación de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo, debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía;
- f) Exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación;
- g) Exoneración total de impuestos, derechos arancelarios y demás cargos aplicables a la importación y al consumo de fuel oil, gas butano y propano y bunker, estrictamente necesario para la generación de energía eléctrica.

Es oportuno señalar que la industria maquilera, está exenta de pago de impuestos en Guatemala, por lo que no genera ningún ingreso para el Estado, únicamente el beneficio que produce para los guatemaltecos es la creación de nuevas fuentes de trabajo, ayudando al crecimiento del país, empero con un costo alto para la población, ya que la mano de obra que contrata siempre es explotada por un salario bajo.

4.2.3. Composición de la fuerza de trabajo

Al igual que en otros países, la mano de obra en la maquila es mayoritariamente femenina. Se estima en un 70% en las fabricas ubicadas en la capital y sus alrededores y en un 50% en el interior de la república. Se observa en las fábricas que los trabajadores son en muchas ocasiones niños y mujeres entre las edades de 14 a 25 años. Muchos trabajadores son emigrantes residentes en la capital de otros departamentos o lugares cercanos. Otro factor de la maquila es la rotación de puestos, que no permite la superación del trabajador.

4.2.4. Las fábricas:

Los fábricas, generalmente son grandes bodegas acondicionadas, de paredes de block o metal y techo de lámina. Carecen de ventanas, menos tienen ventiladores y solo cuentan con una o dos puertas, las cuales a menudo se encuentran cerradas con llave. La luz esta muy cerca y por encima del trabajador, la falta de ventilación y la radiación producida por las maquinas y el techo de metal provocan un calor insoportable, tienen pocos baños e higiene, En las fabricas los empleadores dejan que los trabajadores hagan uso de los baños dos veces al día. En las fábricas no existen comedores ni cafeterías, por lo que los trabajadores comen en la calle o a la intemperie. No exciten sillas y en pocas ocasiones hay bancas sin respaldo, provocando que los trabajadores no descansen, pese a que un gran numero trabaja de pie todo el día.

4.2.5. La jornada de trabajo:

La Jornada de trabajo se define como el límite máximo voluntario de tiempo en que el trabajador puede estar a las órdenes del patrono y que debe ser remunerado.

La jornada de trabajo es una de las peores condiciones laborales en la maquila. La jornada diurna se compone de 8 horas diarias y semana diurna normal en Guatemala es de 44 horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario, la ley estipula salvo estipulación más favorable para el trabajador, esta se puede disminuir. Sin embargo, los horarios en las maquilas a menudo son de 10 a 12 horas diarias; hay obligación de trabajar toda la noche cuando se retuviere; el horario extra no es voluntario; pero éste aunque se paga, rara vez equivale al tiempo y medio que estipula la ley, sino se ejecuta, se pierde el empleo.

En la maquila coreana es especialista en los abusos en el tiempo extra. Por ejemplo, han existido denuncias ante la Inspección General de Trabajo donde los trabajadores son encerrados con llave hasta por una semana para laborar, y muchas veces hay que trabajar horas extras gratuitas para cumplir con las metas estándar que impone el patrono. Estas supuestas presiones las justifican con el tiempo para cumplir en la entrega del pedido, pero en muchos casos no se cancela la jornada extraordinaria laborada por los trabajadores.

4.2.6. Salarios:

Los salarios de la maquila son muy bajos. En Guatemala hay cuarenta salarios mínimos que se pagan en el mercado laboral, pero el de la maquila textilera, es uno de los más bajos. Se argumenta que el salario es bajo porque se trata de mano de obra semi o no calificada. Sin embargo, el coser requiere calificación y uno de los grandes retos para los empresarios de maquila es capacitar a sus trabajadores.

La ley establece la obligatoriedad de pago de aguinaldo, vacaciones y seguro social, pero muchas maquilas no cumplen estas prestaciones y si lo hacen, lo pagan parcialmente. Además, es práctica común descontar del salario los retrasos en las llegadas tardes, daños a las prendas y maquinaria. El período de prueba lo reducen a 15 o 30 días, durante el cual no se paga salario o se paga solo el 50% del mínimo, la mayoría de estos trabajadores son menores de edad. Otro problema es la estabilidad laboral ya que la duración del contrato de trabajo se contrae a 5 y 20 semanas en las maquilas.

4.2.7. Riesgos del trabajo en la industria maquiladora.

En Guatemala casi un millón de niños, niñas y adolescentes trabajan, en la mayoría de los casos, en actividades peligrosas. Estas personas menores de edad provienen principalmente de familias que viven en condiciones de pobreza o pobreza extrema. Son personas menores de edad, que tiene en riesgo su salud e integridad y que se ven obligados a salir tempranamente a trabajar, abandonando sus estudios, con lo que se perpetúan los mecanismos de transmisión intergeneracional de la pobreza y la consiguiente pérdida del capital humano del país.

Cabe analizar que se entiende por trabajo peligroso, la Organización Internacional del Trabajo lo define como: “El trabajo realizado por personas menores de 18 años que por su naturaleza o las condiciones en que se lleva a cabo, existen probabilidades de que dañe la salud, la seguridad o la moralidad”.⁷⁷

Los riesgos a que los menores que trabajan en la industria maquilera pueden resumirse que son los siguientes:

⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo. Análisis de las políticas y programas sociales en Guatemala. Pág. 19.

Riesgos del Trabajo Infantil en la Industria Maquiladora

Actividades		Riesgos laborales	consecuencias
1	Coser en máquina plana	Problemas respiratorios, visuales, afecciones de riñones, de la piel, deformaciones en la columna vertebral.	Bronquitis, asma, irritación de ojos, dolores de espalda, de cintura y alergias.
2	Coser en máquina Overlock	Introducirse agujas en los dedos.	Heridas, infecciones, pérdida parcial o total de una parte de la mano.
3	Remachar en máquina remachadora	Golpes.	Heridas y contusiones en las manos.
4	Planchar	Quemaduras y golpes.	Quemaduras y contusiones.
5	Despitar	Pinchaduras, cortes en las manos.	Heridas e infecciones.
6	Supervisar líneas	Mala circulación de la sangre.	Varices, hinchazón de pies.
7	Empacar	Caídas de paquetes o cajas.	Golpes, heridas, fracturas, contusiones y lujaciones.
8	Salir y entrar al trabajo	Empujones y atropellos.	Caídas, fracturas, lujaciones, manoseos a las mujeres y robo.
9	Manejar las telas	Aspiración de mota.	Afecciones respiratorias y visuales.
10	Ingerir alimentos	Contaminación	Infecciones digestivas, intoxicaciones.

Fuente:

Programa de Apoyo para la Salud Materno Infantil y para la Salud de otros Grupos en Riesgo.

4.2.8. Condiciones del trabajo infantil

Puede decirse que son muchos los problemas que presentan los menores que se ven obligados a trabajar, sin ninguna o poca protección por el Estado en la industria Maquilera. El Código de Trabajo establece que el trabajo de los menores debe ser acorde a la edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual o moral, empero, la Inspección General del Trabajo que es la institución encargada de velar por estricto cumplimiento de las leyes laborales y no sanciona efectivamente las infracciones laborales, por el poco interés o la corrupción de los inspectores, la Oficina Internacional del Trabajo (IPEC) en Guatemala, a efectuado estudios sobre menores que laboran en diferentes áreas y a corroborado que los compromisos adquiridos por el Gobierno de Guatemala no se cumplen, porque no existe compromiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus organismos, en solucionar el problema, ya es innumerable la cantidad de menores que labora en situaciones peligrosas.

El programa de apoyo para la salud materno infantil y para la salud de otros grupos en riesgo, señala algunas de las causas más importantes que afectan al menor trabajador de la maquila, son los daños psicológicos y físicos, excluyendo los factores económicos y culturales que le afectan y que han contribuido a la desintegración de familias, cabe mencionar las siguientes:

1) Daños psicológicos:

“El trabajo a una temprana edad produce trastornos en el proceso natural de desarrollo físico y mental del menor. Enfrentarse día con día a los tratos inhumanos y actitudes despóticas del patrono afectan la personalidad del menor; algunos muestran una conducta depresiva, producto del maltrato físico y agresiones verbales, que hacen que el menor viva humillado, con traumas y con temor, situación que en muchas ocasiones provoca que se integren a maras y el consumo de drogas o alcohol. Las conductas adoptadas por los menores son propias de minoría de edad, pero es reforzada por el riesgo y las condiciones de trabajo en la maquila.

2) Daños en la salud física:

Por la presión laboral, los menores se exponen a sufrir variados accidentes de trabajo, así como ser susceptibles de contraer enfermedades por debilitamiento del organismo. El trabajo no acorde a la edad del menor suele producirles estrés, factor que provoca varios problemas físicos de los organismos del menor, cansancio físico, circulatorios, gastrointestinales, mal carácter, afecciones respiratorias causados por la poca ventilación, la mota de la tela y los cambios de temperatura dentro de la maquila.

Otro de los problemas que presenten es el apareamiento de úlceras, producto de los horarios irregulares de descanso y comidas, las tensiones y comidas frías, derivado de la extensa jornada de trabajo. Otros problema provoca la jornada de trabajo es la presencia de constantes dolores de cabeza, de espalda y de la columna vertebral, aunado a la tensión y ansiedad que implica cumplir con las metas por destajo que se imponen al menor en la maquila.

4.3 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente principal para sancionar las faltas laborales.

4.3.1. Generalidades.

Es necesario para desarrollar este tema tener conocimientos generales sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que se debe hacer referencia brevemente al Decreto 93 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, actualmente derogado.

Mediante este decreto el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizo por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve ministerios contemplados, se incluyo el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedo encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. No obstante

la importancia del decreto en mención, aún no existía un ente administrativo propio en materia de trabajo hasta la entrada en vigencia del Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, en donde se incluyó en el Título Noveno, la organización administrativa de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General del Trabajo.

Este Ministerio fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto 330, Código de Trabajo, que cobro vigencia el 1 de mayo de 1947, no obstante que sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, se hizo hasta el 15 de octubre de 1956, mediante el Decreto número 117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre 1956 y que cobro vigencia el 18 de octubre del mismo año y en donde se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo, en el decreto nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social.

4.3.2. Atribuciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Código de Trabajo, regula en su Título Noveno, lo relacionado con la Organización Administrativa de Trabajo, y el Capítulo Primero del título citado regula sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, expresando que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores ...”

4.3.3. La Inspección General de Trabajo dependencia encargada de velar por los derechos de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.

Para comprender el trabajo que desempeña la Inspección General del Trabajo es necesario establecer es su rol, para esto se puede definir de la siguiente manera “Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones mas seguras, higiénicas, establece, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés publico de la producción y del equilibrio social”.⁷⁸

La Inspección General de Trabajo es un órgano estatal de carácter técnico que tiene como principal objeto evitar la impunidad laboral, en vista de que no basta con que los derechos de los niños y adolescentes trabajadoras este protegidos a través de normas de carácter constitucional, ordinarias o reglamentarias, si no que es necesario un control directo sobre la aplicación de dicha conjunto normativo.

La importancia de esta Institución consiste en la:

- Acción de vigilancia sobre el cumplimiento de la Ley del Organismo Legislativo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la cual establece en el Artículo 40 inciso g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- La función de la Inspección General de Trabajo garantiza la efectividad de la ley laboral;
- De esta manera las funciones básicas se pueden establecer de la siguiente forma:
 - 1) Infracción

⁷⁸ Caballanas, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Pág. 401.

- 2) Control
- 3) Sanción.

4.3.4. Competencia de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene asignadas diferentes competencias de carácter general pero en el caso que nos interesa el Artículo 150 del Código de Trabajo establece la siguiente:

- Autorizar en forma escrita, en caso de excepción calificada el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna;
- A los inspectores antes de extender las autorizaciones se les debe probar lo siguiente:
 - a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tiene a su cargo el cuidado de él;
 - b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
 - c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación;
 - d) En cada autorización se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que debe trabajar los menores de edad.

Es necesario resaltar que la mayoría de empleadoras no llenan en ningún momento este requisito ante la Inspección General de Trabajo, dando así mayor lugar a la

impunidad laboral a que son susceptibles las niñas y adolescentes que laboran en casas particulares.

La Inspección General de Trabajo a parte de su rol como ente preventivo y supervisor de la legislación laboral también tiene competencia como lo indica el inciso i) de la Ley del Organismo Legislativo el cual establece “Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes”.

4.4 Posición del Estado respecto al trabajo de menores.

Existe una gran responsabilidad de parte del Estado de Guatemala respecto a la problemática del trabajo de menores y en general de la población trabajadora. La niñez guatemalteca es el segmento poblacional más grande, según datos del Instituto Nacional de Estadística, ascendiendo a cinco millones de personas de la población del país y muchos de ellos vive en situación de pobreza o extrema pobreza, circunstancia que los obliga a incorporarse al trabajo mal remunerado en la industria, sin embargo, no figuran entre los puntos de agenda primordiales del Estado, mucho menos en las políticas públicas. Pese a que la constitución estableció que dentro de los deberes primordiales del Estado esta proteger a la persona humana, al preceptuar en los Artículos 3 "El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona." y 51. "El Estado protegerá la salud física, mental, moral de los menores de edad... les garantizará el derecho a la alimentación, educación, seguridad y previsión social". Base para que el Estado incluya en su agenda de gobierno a los menores y puedan normar ordinariamente condiciones y situaciones favorables en todos los aspectos de su vida.

Con la firma de los Acuerdos de Paz en diciembre de 1996, se inicia una etapa de recomposición social que posibilita la construcción de una cultura de respeto a los derechos fundamentales y promueve la participación de la población guatemalteca. Si bien es cierto, en el contexto de los Acuerdos de Paz no tomó en consideración a los

niños como sujeto para ser priorizado en las políticas del Estado, se fijó plataformas que permitan avanzar en una dirección en forma coherente y sólida para la estabilidad de la población guatemalteca.

El gobierno de Guatemala dentro de su política de trabajo en relación al tema de menores estableció en primer término un diagnóstico del sector. El Plan de Acción resaltó entre los problemas principales en que se encuentran los menores que están en riesgo social y señala una posible solución, este informe concluyen en lo siguiente:

- a) La violencia contra los niños es evidente y los mecanismos de denuncia y protección son débiles;
- b) La prostitución de menores está creciendo, siendo mayormente afectadas las niñas menores de 15 años;
- c) Un porcentaje del 26% de menores esta trabajando principalmente en la agricultura, comercio, servicios e industria manufacturera. Las condiciones en que trabajan son malas, por ejemplo la jornada de trabajo excede de más de cuarenta horas a la semana y el salario es inferior al mínimo establecido por la ley para la rama correspondiente;
- d) Los niños de las regiones más afectadas por el enfrentamiento armado han tenido que soportar la tortura y la muerte de sus familias, la desaparición de sus seres queridos y la destrucción de sus viviendas, comunidades y culturas;
- e) Aumentado el número de niños y adolescentes que huyen de sus hogares debido al maltrato de sus padres, por lo que se han ingeniado diversos mecanismos de sobrevivencia que les permiten defenderse de la hostilidad del medio, lo cual se ha reflejado en el incremento de la prostitución infantil, especialmente en el caso de las niñas;

f) Numerosos casos de niños con algún grado de discapacidad física o mental.

A raíz del estudio el gobierno estableció propuestas para la atención de esta problemática como brindar protección especial a los niños, niñas y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad, para reducir los riesgos a que se someten, creando un ámbito de paz y solidaridad y propuso como posibles soluciones al problema lo siguiente:

A. Objetivo específico uno:

Hacer énfasis en el cumplimiento de los derechos de los niños afectados por el conflicto armado en el marco de los Acuerdos de Paz.

A.1. Líneas de acción.

- i. Atención integral a niños y niñas de 0 a 12 años y adolescentes de 12 a 18 años, sin ningún tipo de discriminación y en todas las áreas del país;
- ii. capacitar al personal que se encarga de la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en condiciones de riesgo;
- iii. Aprobar y fomentar programas y proyectos que apoyen fortalecer los derechos de la niñez; y
- iv. Promover la atención integral preventiva a todos los niños, sin discriminación, en todas las áreas.

A.2 Metas a alcanzar:

- i. implementar el Código de la Niñez y la Juventud y la Ley de Adopción;

- ii. Acelerar los procesos de adaptación sustancial interna y el establecimiento de procedimientos jurídicos para la aplicación de los principios establecidos en la Convención Sobre los Derechos del Niño y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de los Discapacitados.

B) Objetivo específico dos:

Impulsar el diseño y ejecución de políticas, programas y proyectos para la protección de los derechos de la niñez.

B.1. Líneas de acción.

- i. Avanzar en las propuestas metodológicas y sus formas de aplicación en el área de la atención a niños y niñas en situación de especial riesgo;
- ii. establecer medidas contra la institucionalización y el trabajo de los niños;
- iii. establecer medidas para la prevención y protección de los niños en condiciones de vulnerabilidad en cuanto a la prostitución, el maltrato y el abuso sexual;
- iv. velar por el seguimiento y cumplimiento del nuevo Código de la Niñez y la Juventud, así como fortalecer las instituciones involucradas en su cumplimiento;
- v. desarrollar campañas masivas de información para dar a conocer los derechos de la niñez y el nuevo Código a nivel nacional; y
- vi. fortalecer los programas de educación y capacitación para los niños, niñas y adolescentes con discapacidad.

B.2. Metas a alcanzar:

- i. Establecer mecanismos de protección y prevención para erradicar la prostitución, el maltrato y abuso sexual del niño, niña y adolescente;
- ii. establecer mecanismos para la erradicación gradual del trabajo de niños y niñas menores de 12 años y para la eliminación de la participación del adolescente en actividades peligrosas;
- iii. crear programas de rehabilitación psicosocial para los niños afectados por el conflicto armado en el marco de los Acuerdos de Paz;
- iv. reestructurar el sistema de atención y tratamiento de los adolescentes en conflicto con la ley penal;
- v. establecer normas y mecanismos de supervisión para las instituciones prestatarias de servicios a niños, niñas y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad; y
- vi. asegurar la eliminación de cualquier forma no judicial de privación de libertad para menores de 18 años.

C) Objetivo específico tres:

El Estado debe promover y apoyar la organización y participación local de los diferentes sectores, en el desarrollo y ejecución de proyectos dirigidos a la protección, desarrollo y supervivencia de la niñez guatemalteca.

C.1. Líneas de acción.

- i. Profundizar en el conocimiento de las alternativas laborales para jóvenes de ambos sexos dentro del mercado existente y potencial, de tal forma que se dirija la capacitación y formación profesional hacia espacios laborales con mayor demanda.

D) Objetivo específico cuatro.

Brindar alternativas laborales a jóvenes de ambos sexos, orientando sus actividades hacia los sectores de mayor demanda.

Este plan contiene gran parte del plan de acción adoptado por el gobierno durante los años de 1996-2000, en relación a la problemática de los niños, demostramos ser deficiente, pues no existen programas de prevención y al contrario, ha evidenciado que la problemática de los menores en riesgo social es cada día más dramática, pues muchos menores deambulan por las calles entre las edades de 2 a 15 años y otros son explotados por adultos, padres o bien otras personas en distintas actividades, riesgosas para su salud y seguridad social.

Otro aspecto es que no se ha fortalecido a las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento y respeto de los derechos de los menores y difiere de los avances en materia de derechos del niño consagrados en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, aprobada y ratificada por el Estado de Guatemala y que constituye ley vigente en el país, de observancia obligatoria.

4.5. Investigación de campo.

Del resultado de la investigación de campo se presenta una serie de preguntas en donde se entrevistaron a Inspectores de Trabajo y personal que labora en la Inspección General de Trabajo, así como a profesionales del derecho que acuden a la

Inspección General de Trabajo, con el objeto de crearse una idea general sobre el tema del trabajo de menores de Guatemala y el conocimiento de los Inspectores de trabajo sobre el Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al examen médico de los menores previo a laborar en la industria, ya que es ley vigente en el país, sin embargo, en la practica no se aplica.

CUADRO UNO

Pregunta: ¿Considera que el trabajo de menores se ha incrementado en los últimos cinco años?.

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, Febrero año 2006.

CUADRO DOS.

Pregunta: ¿Cree usted que debe de erradicarse el trabajo de menores en Guatemala?.

Respuesta	Cantidad
Si	06
No	04
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2006.

CUADRO TRES.

Pregunta: ¿Cree que el trabajo de los menores es producto de la situación de pobreza en que viven las familias Guatemaltecas?.

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2006.

CUADRO CUATRO.

Pregunta: ¿Considera usted que es común observar a menores de edad laborar en la industria, específicamente en las maquilas?.

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	00
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2006.

CUADRO CINCO.

Pregunta: ¿Considera usted que es frecuente que menores de menos de catorce años acudan a solicitar autorización para poder trabajar a la Inspección General del Trabajo, de conformidad con el Artículo 32 del Código de Trabajo?.

Respuesta	Cantidad
Si	03
No	07
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2006.

CUADRO SEIS.

Pregunta: ¿Según su experiencia, ha habido casos en que se encuentren a menores de menos de catorce años laborando en la industria maquiladora?.

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	05
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, Febrero año 2006.

CUADRO SIETE.

Pregunta: ¿Considera usted que la mayoría de trabajadores o la población en general, tienen conocimiento del contenido y trascendencia de los Convenios internacionales del trabajo?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	08
Total	10

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2006.

CUADRO OCHO.

Pregunta: ¿Considera que es común que los trabajadores menores de edad laboren en la industria en condiciones que ponen en riesgo su estado física y mental?.

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	02
Total:	10

Fuente: Investigación de Campo, febrero año 2006.

CUADRO NUEVE.

Pregunta: ¿Considera que debe practicarse algún examen médico al menor para que se determine su aptitud para el trabajo que va a realizar?.

Respuesta	Cantidad
Si	07
No	03
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2006.

CUADRO DIEZ.

Pregunta: ¿Derivado de la pregunta anterior, cree que debe regularse la práctica obligatoria del examen médico a los menores que deseen laborar en la industria, para determinar la aptitud para el empleo?.

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	05
Total:	10

Fuente: Investigación de campo, febrero año 2006.

4.6 Análisis del Convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio fue ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado en el Diario Oficial el 11 de febrero de 1952 por el Estado de Guatemala, pasando a ser parte del ordenamiento vigente en el país.

Se realizó en la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión;

De los considerandos para la creación de esta normativa, se anota la establecida en el preámbulo:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria, cuestión que está incluida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional, adopta, con fecha 9 de octubre de 1946 el Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores en la industria.

Dentro de su contenido, se analizaran algunos Artículos considerados de relevancia para el presente estudio, los siguientes:

El Artículo 1 establece que:

1. Este Convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento.
2. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:
 - a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - b) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - c) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;
 - d) Las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.
3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

Esta norma establece su ámbito de aplicación y se refiere concretamente a las industrias públicas o privadas que se dediquen a la elaboración de productos para su venta o se transformen las materias primas, y prohíbe expresamente a los empleadores contratar a menores de edad, considerando como tal a las personas comprendidas hasta los dieciocho años de edad y sin que previamente se determine la aptitud para el empleo a través del examen. Deja abierto el campo para que el Estado determine en que consiste la industria, la agricultura y el comercio.

El Artículo 2 Establece:

1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas;
2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.
3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:
 - a) Prescribir condiciones determinadas de empleo; y
 - b) Expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

El Artículo citado de alguna manera responde también a lo que preceptúan los Artículos 102 literal "L" de la Constitución Política de la República de Guatemala; 32 y 150 literales a, b y c del Código de Trabajo y el procedimiento para otorgar autorizaciones a menores de menos de catorce años de edad para el empleo, empero la misma ley laboral guatemalteca establece que los menores mayores de catorce años son capaces de contratar libremente su trabajo, empero existe entonces la disyuntiva jurídica que el examen médico contenido en este Convenio se referirá a otro tipo de menor, ya sea que tenga o no capacidad para trabajar, o bien únicamente a los menores de menos de catorce años, como lo establece la ley nacional.

Al analizar el Artículo nos damos cuenta que se refiere específicamente a todos los menores de edad comprendidos hasta la edad de dieciocho años, a quien la ley obliga a que previo a ser contratados, el patrono debe determinar la aptitud del menor para el trabajo a realizar a través de; examen médico, ya que el trabajo que se asigne al menor debe ser el adecuado a las condiciones físicas e intelectuales de este, y que no ponga en eminente riesgo su salud.

Por otro lado, no determina la autoridad competente para efectuar el examen médico de aptitud para el empleo y su extensión, a mi juicio, el Estado debe considerar que no precisamente esta tarea se encomienda a la Inspección General de Trabajo, ya que por carecer de la infraestructura y del personal técnico necesario para realizarlo (médicos y psicólogos), no cumpliría su cometido y por ello, existe una ausencia en la autoridad competente que deba realizarlo, pero la finalidad es determinar la aptitud del menor de edad para el empleo, circunstancia que la autoridad competente debe hacer constar en la cartilla que para el efecto

emita el órgano competente y que compruebe la aptitud del menor para el trabajo que va a realizar en la industria que se trate.

El Artículo 3 establece:

1. La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;
2. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.
3. La legislación nacional deberá:
 - a) Determinar las circunstancias especiales en las que, además del examen anual, deberá repetirse el examen médico, o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presenta el trabajo y con el estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores; y
 - b) Facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

En cuanto a este Artículo el mismo establece que el Estado debe velar porque los menores se efectúen anualmente el examen médico, con el objeto de determinar si por las circunstancias del menor, actualmente se ajusta al estado en que se le extendió la autorización, como medida de prevención para el menor y evitar que este sea sometido a condiciones de trabajo no compatibles a su estado. Asimismo, el Estado debe adecuar la realidad jurídica a la legislación nacional, establecer un control eficaz para supervisar el trabajo de menores en la industria y efectuar el examen médico para evitar poner a los menores en riesgo de su salud física y mental.

EL Artículo 4 establece:

1. Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.
2. La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Respecto al Artículos citado, cabe preguntar que trabajos no entrañan riesgos para la salud del menor, si bien los estudios efectuados por distintas organizaciones demuestran que la mayor parte de trabajos, la salud del menor se encuentra en un inminente riesgo, pero en fin el legislador pretende evitar que aquellos trabajos calificados como peligrosos, no se realicen por menores y que si fuera el caso, se someta rigurosamente el trabajador menor de edad al examen médico en forma periódica para evitar cualquier peligro emergente por el trabajo que realiza, aún lo extiende hasta a edad de 21 años.

EL Artículo 5 establece:

Los exámenes médicos exigidos por los Artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.

El Artículo 6 establece:

1. La autoridad competente deberá dictar medidas apropiadas para la orientación profesional y la readaptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud para ciertos tipos de trabajo, anomalías o deficiencias.

2. La autoridad competente determinará la naturaleza y el alcance de estas medidas; a estos efectos, deberá establecerse una colaboración entre los servicios del trabajo, los servicios médicos, los servicios de educación y los servicios sociales y deberá mantenerse un enlace efectivo entre estos servicios para poner en práctica estas medidas.
3. La legislación nacional podrá prever que a los menores cuya aptitud para el empleo no haya sido claramente reconocida se les entreguen:
 - a) Permisos de trabajo o certificados médicos temporales, válidos para un período limitado, a cuya expiración el joven trabajador deberá someterse a un nuevo examen;
 - b) Permisos o certificados que impongan condiciones de trabajo especiales.

El Convenio en este Artículo pretende que en caso de que algunos menores al efectuarse el examen médico, como resultado del mismo se haya determinado que no son aptos para realizar cierto tipo de trabajos, y que debido a tales circunstancias el menor merezca un tratamiento especial, por ejemplo una persona que padezca del corazón, el trabajo que el patrono asigne al menor en estos casos no debe poner en riesgo su salud y su vida, por lo que las condiciones del trabajo se deben adecuar a dichas circunstancias del menor. Empero también estableció extender la autorización por un período limitado, como medida preventiva, a efecto que durante un tiempo el menor pueda laborar y someterse nuevamente al examen médico, para verificar si las circunstancias han cambiado, caso contrario prorrogar nuevamente la autorización.

El Artículo 7 establece:

- 1.El empleador deberá archivar, y mantener a disposición de los inspectores del trabajo, el certificado médico de aptitud para el empleo, o el permiso de trabajo o cartilla de trabajo que pruebe que no hay objeción médica al empleo, de conformidad con lo que prescriba la legislación nacional.
- 2.La legislación nacional determinará los demás métodos de vigilancia que deban adoptarse para garantizar la estricta aplicación del presente Convenio.

Es Artículo es uno de los más importantes ya que se refiere a que el patrono debe mantener registro y a la vista de las autorizaciones y de los exámenes médicos que se realicen a sus trabajadores menores de edad, a fin que poder llevar un control y supervisión por el órgano competente y verificar su cumplimiento en las empresas industriales.

Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países

El Artículo 8 establece:

- 1.Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.
- 2.Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente Artículo. Ningún

Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este Artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente Artículo deberá indicar en las memorias anuales posteriores las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

El Artículo 9 establece:

1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea legislación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de menores en la industria podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad de dieciocho años, prescrita por los Artículos 2 y 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis, y la edad de veintiún años, prescrita por el Artículo 4, por una edad inferior a veintiún años, pero en ningún caso inferior a diecinueve.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.
3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente Artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

El Artículo 10 establece:

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por el presente Artículo:

- a) Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el Poder Legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas;
- b) Serán consideradas empresas industriales :
 - i. Las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
 - ii. Las minas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de minas de la India (Indian Mines Act);
 - iii. Los ferrocarriles; y
 - iv. Todos los empleos comprendidos en la ley de 1938 sobre el empleo de los niños;
- c) Los Artículos 2 y 3 se aplican a las personas menores de dieciséis años;
- d) En el Artículo 4, las palabras "diecinueve años" sustituirán a las palabras "veintiún años";
- e) Los párrafos 1 y 2 del Artículo 6 no se aplican a la India.

2. Las disposiciones del párrafo 1 de este Artículo podrán enmendarse de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que la cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda al párrafo 1 del presente Artículo;

- b) Estos proyectos de enmienda deberán someterse, en el plazo de un año o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a la autoridad o autoridades competentes de la India para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas;
- c) Si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o de las autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; d) una vez ratificado el proyecto de enmienda por la India, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

Parte III. Disposiciones Finales

El Artículo 11 establece:

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

El Artículo 12 establece:

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Artículo 13 establece:

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce 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, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

El Artículo 14 establece:

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 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.

El Artículo 15 Establece:

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 y denuncias 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 Artículo 16 establece:

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 y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

El Artículo 17 establece:

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

El Artículo 18 establece:

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 14, 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.

El Artículo 19 establece:

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

4.7 La obligatoriedad de practicar el examen médico a menores de edad que desean laboran en la industria y determinar su aptitud para el empleo.

El examen médico constituye un parámetro de control para el Estado respecto a la forma y las condiciones en que debe prestarse el trabajo de menores, ya que en nuestro medio por la pobreza y extrema pobreza en que viven las familias guatemaltecas en común que los menores laboren con el objeto de contribuir a la economía familiar, pero el Estado tiene y debe proteger al menor que se vea obligado a laborar, a fin de no ser explotado económicamente por el patrono, en condiciones que pongan en inminente riesgo su salud física, mental y moral.

Al ratificar Guatemala el Convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado se compromete a evitar que las personas menores de dieciocho años laboren en centros industriales en condiciones de riesgo para su salud, ya que el mismo establece que las personas menores de edad deben someterse rigurosamente al examen médico que determine su aptitud para el empleo, evitando con ello, evitando con ello condiciones denigrantes de trabajo para los menores, ya que únicamente podrán realizar aquella actividad que se considere idónea y que no perjudique la salud del menor. Por otro lado, hace posible que si efectuado al examen médico el menor no es apto para realizar cierto tipo de tareas, el empleador se vea obligado a asignar el trabajo que más se ajuste a tales circunstancias, evitando riesgos posteriores para la salud del menor.

Agregaría que juntamente con el examen medico debe incluirse un examen psicológico, que determine la capacidad mental del menor para hacerse acreedor de las responsabilidades que se derivan de la actividad laboral y regular la supervisión del Estado a través de mecanismos apropiados, el Convenio establece el control por medio de una cartilla, la cual puede ser similar a la autorización que otorga la Inspección General de Trabajo para que el menor de menos de catorce años pueda laborar, mismas que el patrono debe adquirir cuando contrate menores de edad y la extenderá al menor antes de laborar en la industria, acreditando la aptitud para el trabajo que realiza. Esta cartilla puede ser exigida por la Inspección General de Trabajo cuando comprueba que en determinada empresa industrial laboran menores de edad y verificar su cumplimiento, esto contribuirá también a combatir el trabajo infantil en Guatemala, pues un gran número de menores labores en situaciones de riesgo para su salud física y mental. Además, evitará para el futuro, que exista mano de obra no califica y la discersión de los centros educativos de los menores.

4.8 Regular adecuadamente y en congruencia con la realidad el Código de Trabajo.

De conformidad con lo anterior, cabe señalar lo siguiente:

- a) Que debido a que el Convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo ha sido ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, este se convierte en normativa vigente y debiera ser positiva. El Estado debe promover o publicitar su contenido, y cumplir con los compromisos adquiridos ante los organismos internacionales, pero la normativa en Guatemala es inoperante, pero este Convenio es trascendental para los menores que laboran en la industria, especialmente en la maquila. En cuanto a lo anterior, como bien lo establece el Convenio número 77 citado en su Artículo 2, que debe someterse a un minucioso examen médico el menor para que sea declarado

apto para el empleo, y que debe ir en forma de atestado en la carta o permiso de empleo que emite en este caso la Inspección General de Trabajo.

Esa circunstancia estará garantizada doblemente, no solo para el trabajador que es menor de edad, sino también para la parte patronal, en cuanto a que podrá cumplir con las leyes laborales y contratar a personas menores de edad, cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley, como resultado obtener una mejor mano de obra.

- b) Del análisis del convenio anterior, se hace necesario que se adecue a la realidad concreta el Código de Trabajo y que se establezca en el Artículo 32 de dicho código la obligatoriedad de practicar el examen médico en los trabajos industriales, para determinar la aptitud del menor para el empleo y evitar riesgos para su salud física, mental y moral. Además, crear un reglamento que norme tal circunstancia, en congruencia con la normativa internacional, y de esa forma, se podrá establecer los límites en cuanto al trabajo de los menores de catorce años en actividades industriales, llevar un control adecuado y en cierta forma erradicar el trabajo infantil calificado como peligroso.

El reglamento deberá contener:

- i. Que se refiere al trabajo de menores de edad en la industria;
- ii. Que los menores de dieciocho años y mayores de catorce, tienen capacidad para trabajar, pero que para emplearse en centros industriales tienen la obligación de someterse a un examen médico;
- iii. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el ente encargado de la ejecución de las políticas públicas, se dotará de infraestructura y recursos humanos para hacer efectivo el reglamento;

- iv. Se distinguirán en el reglamento el trabajo de la industria, especialmente delimitando lo que es la agricultura y el comercio o bien otros trabajos que se realizan;
 - v. Que a todo menor de dieciocho años se le debe extender el certificado o cartilla que autorice su aptitud para trabajo en el centro industrial, obligatorio para el patrono que contrate menores de edad.
- c) De tal suerte, que debido a que se hace necesario establecer un reglamento que regule los aspectos señalados, y se establece de manera obligatoria la práctica del examen médico a los menores de edad, que aunque tengan capacidad para contratar su trabajo, son menores de los comprendidos entre los dieciocho años, agregando además, establecer un examen psicológico.

CONCLUSIONES

1. Que el trabajo en general constituye un esfuerzo del ser humano, tanto físico, como psicológico, y que en el caso de los menores, este representaría en todo caso un doble esfuerzo, es por ello que en Guatemala existen normas protectoras del trabajo infantil, las cuales no se cumplen.
2. Que debido a las circunstancias socioeconómicas de la realidad concreta en Guatemala, el trabajo infantil resultaría difícil erradicarlo, por lo que corresponde al Estado con base a la protección que debe a los menores, regularlo y aplicarlo de una manera adecuada, que permita una supervisión efectiva, y de esa forma evitar violaciones a derechos fundamentales de los menores con ocasión del trabajo.
3. Que el Convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la obligatoriedad de practicar el examen médico a los menores de edad que desean laborar en las industrias, con el fin de proteger su integridad y su capacidad en el desarrollo de determinado trabajo.
4. Que existen muchas normas internacionales, como sucede con el Convenio número 77 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual es desconocido por la población en general, y menos por los trabajadores menores de edad; que dentro de los compromisos del Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo está propiciar los cambios o las medidas legislativas y estructurales necesarias para cumplir sus objetivos lo cual en la realidad no sucede.
5. Que en la Inspección General de Trabajo los menores hasta catorce años de edad no presentan solicitudes de autorización para laborar, ni constancia de haberse efectuado el examen médico a que obliga el Convenio número 77 de la

Organización Internacional del Trabajo, para determinar su aptitud al trabajo en la industria, los cuales son contratados como adultos y en situaciones de riesgo.

6. Existen en Guatemala actividades laborales en que los menores se ubican dentro del trabajo de alto riesgo, y que el espíritu del contenido de las leyes laborales es velar por una protección preferente, por lo que el Estado de Guatemala tiene la obligación de impulsar políticas tendientes a protegerlos y evitar que sean explotados económicamente como adultos, en la realidad se ha comprobado que no existe interés del Estado en dar a conocer los derechos contenidos en los Convenios Internacionales que asisten a los trabajadores en general.
7. En la realidad guatemalteca existen pocas esperanzas para que se elimine el trabajo infantil, al contrario, en los últimos cinco años se ha incrementado por las razones expuestas en el desarrollo de este trabajo.

RECOMENDACIONES

1. El Estado, las Instituciones, las autoridades administrativas de trabajo y los Organismos Legislativo, Judicial y Ejecutivo se deben convertir en los actores principales y en los responsables de hacer que se cumplan las leyes laborales en el país, especialmente las que emanan de organismos internacionales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, porque una de las razones de ese incumplimiento se deriva de que el trabajo de menores continúe siendo perjudicial precisamente para esos niños, y que ello, tienda a incrementar los altos índices de maltrato infantil, desintegración familiar, bajo nivel educativo, por la ausencia total en la escuela de los menores y adolescentes, el abuso sexual y explotación infantil.
2. Que el contenido del Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo sea impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que sea implementado en la legislación laboral guatemalteca vigente, como un complemento a lo que establecen los Artículos 102 literal “L” de la Constitución Política de la República de Guatemala; 32 y 150 del Código de Trabajo, a través de la creación de un reglamento que desarrolle lo relativo a la práctica del examen médico de los menores previo a laborar en la industria.
3. Es necesario que el Estado de Guatemala propicie políticas laborales de vigilancia y control del trabajo infantil.

BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. México. Editoriales Incorporados, Sociedad Anónima de C.V. 2004.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Editorial I Estudiantil Fénix. 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, 25ª ed.; revisada, actualizada y ampliada. Buenos aires, Argentina. Editorial Heliasta, S.R.L., (s.f.).
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 14ª ed.; corregida, actualizada y aumentada. Buenos aires, Argentina. Editorial Heliasta, S.R.L., (s.f.).
- CHICAS, Raúl. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, (s.l.i.), Editorial Orión, (s.f.).
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª ed. México: Editorial Purrúa, Sociedad Anónima. 1988.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo, tomo II**. 2ª ed. México: Editorial Purrúa, Sociedad Anónima. 1987.
- DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España**. México: Editorial Purrúa, Sociedad Anónima. 1986.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo, tomo II**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina Editorial Depalma. 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, 11 ed.; México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima. México, 2000.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo**, 3ª. Ed. Guatemala: Ed. Digital Impresos. 2004.
- ENGELS, Federico. **El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre**. México: Ed. Grijalvo, Sociedad Anónima. 1971.
- ESPASA CALPE, SOCIEDAD ANÓNIMA. **Diccionario espasa jurídico**. Madrid, España: Ed. Brosmac, S.L., 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral Guatemalteco**, 3ª ed. Guatemala: Editorial e impreofset Óscar de León Palacios. 2002.

- FRANCO LÓPEZ, César. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.
- GIL PÉREZ, Rosario y Estuardo Orantes Lemus. **Introducción a la sociología**. Séptima Unidad. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1998.
- GRUPO OCÉANO, **Diccionario de la lengua española**. Barcelona, España. Ed. Océano, (s.f.).
- HERNÁNDEZ ANDRADE, Jorge Fidel. **Introducción a la economía**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Mercurio. (s.f.).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de Trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2002.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, Sociedad Anónima. 1985.
- M. DIEGUEZ, Manuel. **III curso de sobre derecho laboral**. Editorial Unidad Editorial (UNED). México, 1981.
- OCHOA ESCRIBÁ, Dina Josefina. **Las leyes de protección del menor y su aplicación en Guatemala**. Guatemala: Editorial e Impreofset Óscar de León Palacios. 2002.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Análisis de los niños trabajadores en América Central y República Dominicana**. Costa Rica: Ed. Sipcom Green. 2004.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Erradicar las peores formas de trabajo infantil**. Guatemala: Ed. Talleres litográficos de Magna Terra Editores. 2004.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Análisis de las políticas y programas sociales en Guatemala**. Guatemala: Ed. Talleres litográficos de Magna Terra Editores. 2004.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. México: Ed. Purrúa, Sociedad Anónima. México, 1989.
- PROGRAMA DE APOYO PARA LA SALUD MATERNO INFANTIL Y PARA LA SALUD DE OTROS GRUPOS EN RIESGO. **Nos hacen llorar**. Guatemala: Ed. Centrográfico moderno. 1997.

SÁNCHEZ AZUELA, Héctor, **Derecho del trabajo**, 2ª. ed. México: Ed. Litografía Ingramex, 1999.

VILLALOBOS, Gabriela. **Derecho individual del trabajo**. <http://monografias.Com/trabajos13/indi.shtml>.

WATCH TOWER. **La constante búsqueda de soluciones**. <http://www.watchtower.org/leguajes/español/library>

Legislación

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

Carta de las Naciones Unidas, firmada en San Francisco, Estados Unidos, el 23 de junio de 1945.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Decreto número 6-78 del Congreso de la República.

Declaración Universal de Derechos Humanos, firmada el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El Convenio número 10 de 1921, referido a la edad mínima para el trabajo en la agricultura, ratificado 31 de mayo de 1938 por Guatemala, y publicado el 11 de agosto de 1988, denunciado al ratificar el Convenio 138;

Convenio número 15 de 1921, respecto a la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989, denunciado al ratificar el Convenio 138;

Convenio número 16 de 1921, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989;

Convenio número 58 de 1936, ratificado el 16 de octubre de 1961 y publicado el 29 de febrero de 1962;

Convenio número 59 de 1937, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989;

Convenio número 77 de 1946, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero 1952;

Convenio número 78 de 1946, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952;

Convenio número 79 de 1946, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952;

Convenio número 90 de 1948, ratificado el 28 de enero de 1952 y publicado el 11 de febrero de 1952;

Convenio número 124 de 1965, ratificado el 7 de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989;

Convenio número 138, ratificado el 27 de abril de 1990 y publicado el 21 enero 1991.

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1964.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto número 29-89 del Congreso de la República de Guatemala. 1989.