

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

**LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS POR
LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PROTEGEN
EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD**

RUDY ALEXANDER DEL CID DE LA CRUZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2010

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

**LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS POR
LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PROTEGEN
EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RUDY ALEXANDER DEL CID DE LA CRUZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2010.

**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 Huítz Enríquez
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Jorge Leonel Franco Moran
Vocal: Licda. Floridalma Carrillo Cabrera
Secretario: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Crista Ruiz de Juárez
Vocal: Licda. Eloisa Ermila Mazariegos Herrera
Secretaria: Licda. Mayra Yojana Véliz López

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

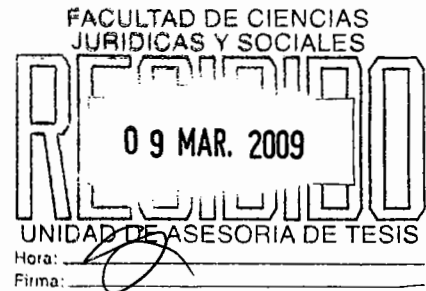


Sánchez, Sánchez & Asociados
ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 3 de marzo de 2009.

LICENCIADO
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SU DESPACHO



Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento de la resolución, de fecha 10 de noviembre de 2008, emitida por la Unidad de Tesis, en la cual se me otorga el nombramiento para asesorar el trabajo de tesis del bachiller: **RUDY ALEXANDER DEL CID DE LA CRUZ**, de carné universitario número 199817893, intitulado: **“LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PROTEGEN EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD”**, procedí a analizarlo, asesorando para el efecto al estudiante en las cuestiones que se estimaron convenientes.

El trabajo del bachiller, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos requeridos; considero que la metodología utilizada fue la adecuada ya que se analizó exitosamente la función y responsabilidad de los funcionarios públicos y congruente a eso se propusieron soluciones, con el uso de los métodos analítico y sintético; también afirmo que las técnicas empleadas fueron las correctas tanto para la recopilación de información como para la interpretación de la misma; creo que en la investigación presentada por mi asesorado se hacen aportaciones valiosas, propuestas concretas, reflexiones sociales importantes y sobre todo se cumplió con el fin de informar al trabajador menor de edad; En cuanto a las conclusiones y recomendaciones creo que son muy concretas y oportunas ya que se plantean los problemas encontrados en el desarrollo de la investigación y se proponen soluciones viables para los mismos; el trabajo se basa en una recopilación de



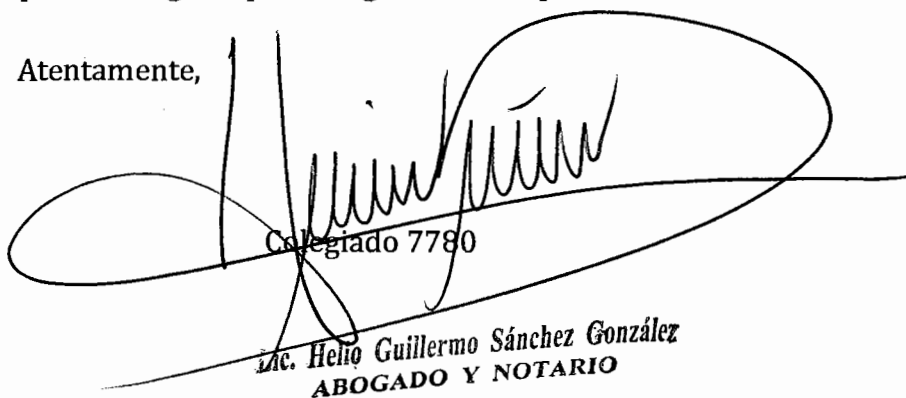
Sánchez, Sánchez & Asociados
ABOGADOS Y NOTARIOS



autores nacionales y extranjeros adecuados al tema por lo que investigación se sustenta de una bibliografía acertada.

Con lo anteriormente señalado y con base en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** en el sentido que dicha investigación, desarrollada por el bachiller **RUDY ALEXANDER DEL CID DE LA CRUZ**, en cuanto a la fase de asesoría del presente trabajo de tesis, para que pase a la fase de revisión, puesto que cumple con los requisitos exigidos por el reglamento respectivo.

Atentamente,



Colegiado 7780

Lic. Helio Guillermo Sánchez González
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diez de marzo de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HELIO GUILLERMO SÁNCHEZ AVILA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RUDY ALEXANDER DEL CID DE LA CRUZ, Intitulado: "LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PROTEGEN EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD".

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEEF DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh

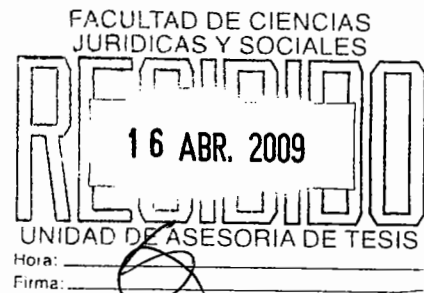


Sánchez, Sánchez & Asociados
ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 13 de abril de 2009.

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador De La Unidad De Tesis
Facultad De Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad De San Carlos De Guatemala
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que en cumplimiento de la resolución en la que soy nombrado Revisor del trabajo de tesis del estúdiante **RUDY ALEXANDER DEL CID DE LA CRUZ**, carné 199817893, la cual lleva como título:

“LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PROTEGEN EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD”

Al respecto considero que el trabajo presentado reúne los requisitos establecidos, he de manifestarle que el estudiante Del Cid De La Cruz completó su investigación la cual consta en seis capítulos, sustentada en aspectos legales y doctrinarios y se utilizaron los métodos y técnicas de investigación adecuadamente, aportando diferentes teorías, conceptos, definiciones de distintos autores por lo que goza de una bibliografía adecuada; también apporto conclusiones acertadas respecto al tema investigado y recomendaciones oportunas las cuales considero que deben tomarse en consideración.

Creo que el trabajo revisado contribuye con la sociedad, debido a que el trabajo de los menores de edad es uno de los problemas que más afectan a la población, por ser objeto de explotación.



Sánchez, Sánchez & Asociados

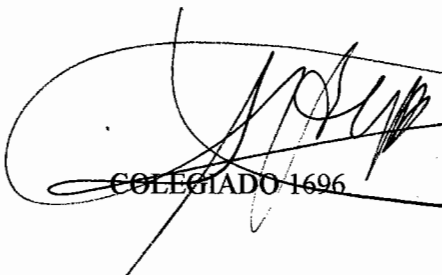
ABOGADOS Y NOTARIOS



Hago constar que el sustentante tomó en cuenta las recomendaciones, sugerencias y observaciones señaladas en cuanto a redacción y metodología utilizada, realizando al pie de la letra las correcciones sugeridas.

Por todo lo anteriormente señalado y en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, emito DICTAMEN FAVORABLE en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por el estudiante cumple con los requisitos establecidos en el normativo respectivo y pueda ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,


COLEGIADO 1696

Lic. Helio Guillermo Sánchez Avila
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dos de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RUDY ALEXANDER DEL CID DE LA CRUZ, Titulado LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS POR LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PROTEGEN EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA



- A DIOS:** A ti mi señor toda la gloria de mi triunfo, gracias por enseñarme a tener fe y a mantenerme fuerte en medio de cualquier adversidad y por estar presente en cada momento de mi vida.
- A MI MADRE:** Flory De La Cruz por tus oraciones, por creer en mi y apoyarme siempre y enseñarme tu sencillez y por permitirme imitar tu bello carisma ante la vida.
- A MI PADRE:** Ovidio Del Cid Miranda verdadero ejemplo de valor y esfuerzo gracias por enseñarme a levantar cuando he caído y por apoyarme incondicionalmente en este camino que hoy culmino.
- A MIS HERMANOS:** Ovidio, por brindarme tu apoyo y tu sano ejemplo ante la vida y enseñarme a nunca desesperar. Jesel por cuidarme y enseñarme a luchar con coraje ante cualquier meta y a creer con el corazón.
- A TI:** Reina Peláez, por acompañarme al reír y al llorar; por enseñarme a querer y a amar, por tus consejos y tus oraciones ¡Gracias! por complementar mi vida. Con todo mi amor para ti.
- A MIS TIOS:** Con especial cariño y admiración. Especialmente *Verónica y *Carlos, su memoria y consejos moraran en mi corazón.
- A MIS ABUELOS:** Sara y Andrés ejemplo de constancia, amor y sencillez, gracias por su apoyo y cariño incondicional.
- A MIS AMIGOS:** Por todo su apoyo, respeto y consejos y por estar a mi lado con problemas o sin ellos.

A LOS LICENCIADOS:

Helio Sánchez Ávila, Helio Sánchez González y Cristiani por su amistad, apoyo incondicional y por guíame en el camino de Dios.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser la casa de estudios que con orgullo nombrare siempre.

ÍNDICE



Introducción.....

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	01
1.1. Concepto.....	01
1.2. Terminología del derecho del trabajo.....	03
1.3. Naturaleza jurídica.....	04
1.4. Principios del derecho del trabajo.....	04
1.5. Fuentes tradicionales del derecho laboral.....	12
1.6. Breve reseña histórica de la normativa laboral en Guatemala.....	14

CAPÍTULO II

2. Principales instituciones administrativas y judiciales y sus funcionarios públicos, en materia de trabajo.....	17
2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	17
2.1.1. Funciones del Ministro de Trabajo y Previsión Social	21
2.1.2. Viceministro de trabajo y previsión social	22
2.1.3. Dirección de asuntos internacionales del trabajo.....	22
2.1.4. Inspección General de Trabajo	31
2.1.5. Dirección general de trabajo	40
2.2. Juzgados de trabajo y previsión social	40



CAPÍTULO III

3. El trabajo del menor de edad en Guatemala	43
3.1. Antecedentes	43
3.2. Definición doctrinaria y legal de niño	44
3.3. Definición del trabajo del menor de edad.....	44
3.4. Derechos mínimos de los menores de edad.....	45
3.5. Causas básicas del trabajo infantil y adolescente.....	46
3.6. Sectores de actividad económica que emplean menores de edad.....	48
3.7. Principales sectores y actividades laborales que realizan los menores de edad	50
3.8. Vulnerabilidad del menor de edad trabajador frente al patrono	52

CAPÍTULO IV

4. Marco jurídico nacional e internacional en que se desenvuelve el trabajo del menor de edad	55
4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	55
4.2. Código de trabajo decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala.....	56
4.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala	58
4.4. Marco jurídico internacional ratificado por el Estado de Guatemala en que se desenvuelve el trabajo del menor de edad	63
4.1.1. Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, referentes al trabajo del menor de edad	67
4.1.2. Convenios fundamentales.....	69



CAPÍTULO V

5. La problemática del trabajo del menor de edad y la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	73
5.1. La problemática del trabajo del menor de edad	73
5.2. La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la problemática del trabajo del menor de edad	76

CAPÍTULO VI

6. La responsabilidad del Estado y de los funcionarios públicos por la falta de aplicación de las disposiciones legales que protegen el trabajo de los menores de edad.....	85
6.1. Funcionario público.....	85
6.2. La función pública.....	86
6.3. Clasificación de los funcionarios públicos.....	87
6.4. Deberes y obligaciones de los funcionarios públicos	88
6.5. La responsabilidad de los funcionarios públicos	91
6.6. Definición de responsabilidad	92
6.7. Clases de responsabilidad	94
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109

INTRODUCCIÓN



Con el presente trabajo, pretendo que la sociedad conozca de manera puntual los derechos de los menores de edad que trabajan y las obligaciones de los funcionarios públicos encargados de velar por el ejercicio de los mismos; interesándome en esta problemática social porque creo que es este, quien más expuesto está a sufrir menoscabo en sus derechos.

En la actualidad la situación de pobreza que atraviesa el país, da lugar a que en muchos hogares, los hijos realicen diferentes actividades laborales para aportar al sostenimiento, aún siendo estos menores de edad. Creo que el Estado a través de las instituciones encargadas de velar por la protección de éstos, no ha realizado actividades encaminadas a aplicar las disposiciones legales que los protegen, no tomándose en cuenta que son ellos los mas vulnerables a ser objeto de explotación debido a su poca experiencia.

Partiendo de la figuración de que los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no aplican las disposiciones legales tanto nacionales como internacionales, que protegen al menor que participa en una relación laboral; el objetivo general de la presente investigación es: Determinar si los funcionarios públicos cumplen con sus obligaciones y en su defecto establecer si existe responsabilidad de su parte para recomendar una sanción, y como objetivos específicos: Establecer cuáles son las funciones de dicho Ministerio y de los funcionarios públicos que obran en él, así como los mecanismos que este tiene para hacer cumplir las disposiciones legales y analizar en qué consiste el trabajo de menores, como fenómeno social y las distintas leyes que lo protegen.

Este trabajo se desarrollo en seis capítulos los cuales se describen a continuación: En el primer capítulo se dan a conocer aspectos generales del Derecho Laboral como conceptos, terminología, principios y fuentes; en el segundo capítulo se indican las instituciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores, así como los funcionarios y empleados públicos que laboran en las mismas y sus funciones; en el tercer capítulo se

desarrollaron los antecedentes y las causas del trabajo del menor de edad en así como los derechos mínimos de éste; en el cuarto capítulo se da a conocer la normativa nacional e internacional que protege al menor en el ámbito laboral; en el quinto se evaluó la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la problemática del trabajo de los menores y por último en el sexto capítulo se establece la responsabilidad de los funcionarios públicos por la falta de aplicación de las disposiciones legales que protegen el trabajo de estos.



Los métodos utilizados fueron: analítico; este parte del análisis, descomponiendo las partes de un todo, para el estudio de cada una de ellas, aplicándolo a cada funcionario público relacionado con la investigación, así como las funciones que estos realizan. Sintético; para concluir en las posibles soluciones finales, a partir de la observación general del fenómeno, en cuanto a la función de las instituciones públicas y la poca aplicación de las disposiciones legales. Inductivo; en cuanto a aspectos particulares, por los cuales se da la transgresión de parte del Estado de Guatemala al no aplicar la normativa legal.

Dentro de las principales técnicas, se utilizaron las bibliográficas y documentales, en cuanto a recopilación de material doctrinario para el desarrollo de la investigación, así como la utilización de la técnica jurídica para la interpretación de la legislación.

CAPÍTULO I



1. Derecho del trabajo

Este es destinado a todos los trabajadores en general, en virtud que históricamente han sido desprotegidos en las sociedades, observándose alrededor del mundo que la situación en que se desarrollan las actividades laborales han sido difíciles y han tenido que luchar contra diversos factores, elementos y personas para poder gozar de los derechos sociales mínimos que por derecho han obtenido, los cuales se encuentran garantizados en diversas normativas tanto de carácter nacional como internacional.

En principio el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica, otorgándoles una protección jurídica preferente, de ahí una de las razones más importantes para conocer sus generalidades.

1.1. Concepto

Siendo numerosos los conceptos existentes de derecho del trabajo cabe mencionar algunos de los más importantes:

Por su parte Jaime Montalvo, define el derecho del trabajo, como: "El sistema de principios y normas, emanados del Estado y de los propios interlocutores sociales en ejercicio de su

autonomía colectiva, para regular el esfuerzo laboral prestado para otro en el marco de la relación de trabajo.”¹



El tratadista Cabanellas describe el derecho del trabajo de la siguiente manera: “Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”²

El autor Santiago López, con relación al mismo establece: “El Derecho del Trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores.”³

Para Fernández Molina: “El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las

¹ Montalvo Correa, Jaime. **Fundamentos del derecho de Trabajo**. Pág. 15.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág.122.

³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág.169.



relaciones entre trabajadores y empleados, entre quien da trabajo y quien se beneficia el.”⁴

Puedo concluir que esta rama del derecho es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral existente entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de esta relación por medio de sus instituciones.

1.2. Terminología del derecho del trabajo

Desde su origen a esta rama del derecho, se le denominó Legislación Industrial o Leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesionales hablaron de derecho obrero. Denominaciones que sirvieron para hacer saber que las leyes nuevas tenían un campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; limitación que fue borrando y por ende independizando en cuanto a las legislaciones mencionadas, afirmando que este derecho en la actualidad tiene la capacidad de tutelar la totalidad del trabajo que se presta a otro. “La única denominación que aún pretende hacer aplicación al término propuesto es Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados y podría tratarse de otra rama de estudio, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una relación específica y precisa.”⁵

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 1.

⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



1.3. Naturaleza jurídica

Esta ha sido objeto de mucha controversia y discusión, tomando como referencia el surgimiento de la tesis del derecho social, debido a que esta rama conjuntamente con el agrario constituían los elementos de una tercera división, donde la privada y pública constituían las otras. Sin embargo al no ser aceptada, continúa siendo de naturaleza pública, debido a la intervención del Estado en toda relación laboral a través de sus instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, órganos encargados de velar por el cumplimiento de los derechos tanto del trabajador como de patrono, también interviene el Estado a través de la ley porque por medio de esta, restringe la autonomía de la voluntad al obligar a las partes en una relación laboral a contratar de acuerdo a las condiciones reguladas, para evitar cualquier alteración al orden público tal como lo establece el Código de Trabajo en su cuarto considerando literal e) el cual indica: El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.4. Principios del derecho del trabajo

Antes de indicar los principios del derecho de trabajo en la legislación nacional, es conveniente indicar que la función de los mismos es la siguiente:

- Informadora: Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.



- Normativa: Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- Interpretadora: Operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

En la legislación guatemalteca, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo del Decreto 330 del Congreso de la República, que constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas. Esos principios se puntualizan de la siguiente manera:

a. Tutelar: Este indica que el derecho de trabajo, es un principio tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la desigualdad e inferioridad económica de los trabajadores frente a los patronos, lo cual se logra concediéndoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del cuerpo legal citado anteriormente.

Según la doctrina se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: Este se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a la figura del trabajador.

b. Irrenunciabilidad: Al establecer un mínimo de garantías sociales que protegen los derechos del trabajador las cuales se consideran irrenunciables, y que están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que indica el ya referido



considerando cuatro del mismo cuerpo legal.

Para 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 irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de un tercero... y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”⁶

c. Imperatividad: Como lo establece el considerando cuarto literal c), del mismo cuerpo legal: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, esto quiere decir que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deriva que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

⁶ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Págs. 67 a 69.



Este establece una íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, según Mario De la Cueva en relación a este principio establece: “Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado... Aunque 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 estaba en el derecho privado. El segundo se formó con las 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; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.”⁷

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

Américo Plá Rodríguez, con relación al los referidos principios, establece: “...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere

⁷ De la Cueva. **Ob. Cit.**; Pág. 99.



la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, además que 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 que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”⁸ Justamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

e. Democrático: Considero que todo derecho debe ser expresión del ejercicio de la democracia. El inciso cuarto del Código de Trabajo en su literal f), establece: “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que se encuentra a favor de los intereses del patrono...”. Esto quiere decir que al mejorar la situación de los trabajadores, estos ejercerían una mejor labor coadyuvando con esta a optimizar las condiciones económicas tanto de estos como del empleador, obteniendo beneficios recíprocos, motivándolo de esta manera tanto laboral como moralmente y enriqueciendo la relación laboral, reivindicándose así el interés de la mayoría de la población, que son los trabajadores, tal como lo establece la característica ideológica del considerando citado anteriormente.

⁸ Plá, Américo. **Ob. Cit.**; Pág. 245.



f. Sencillez o antiformalista: Fundamentalmente por la retracción observada a través de diversas reformas que los gobernantes de turno han hecho desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando de la referida normativa legal está establecido: "Que para la eficaz aplicación es 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 ". Con esto se indica que trata de establecer procedimientos ágiles que tenga como fin la eficacia de este, debido a la simplicidad y sencillez de sus normas lo que permite al trabajador comprenderlas.

El principio de sencillez tiene como fin principal establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental; el autor Mario Larrave establece que: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las 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, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. El proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores... porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de



sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.”⁹

g. Conciliatorio: Establecido en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, igualmente contemplado en el aludido código, en el sexto considerando, el cual establece: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en 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 esta en el Artículo 340 de la normativa relacionada el que indica en el segundo párrafo: “Contestada la demanda y la reconvención 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...”. Esto indica que el juez procurara la conciliación de las partes aprobando cualquier convenio que entre estas se instituya, esto deberá establecerse siempre al tenor de las disposiciones legales.

h. Equidad: Así mismo el autor López Sánchez establece: “Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.”¹⁰

⁹ Mario López Larrave. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Págs. 15 y 16.

¹⁰ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** Pág. 88.



Ya que a través de estas líneas directrices del derecho laboral se trata de compensar la desigualdad económica del empleado, este es equitativo para otorgar beneficios favorables al trabajador que compensen o iguallen los provechos recibidos por el patrono, que también son otorgados a todos los trabajadores por la normativa laboral que se concede tanto a mayores como los menores de edad considerándose que son estos últimos los que mas expuestos están a la explotación de sus servicios.

- i. La estabilidad: Este se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo, tal como lo establece el referido autor "Un empleo estable y seguro garantiza el bienestar, lo contrario se daría al ser temporal e inseguro, ya que generaría una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia."¹¹ Por lo que un trabajo estable les proporciona al trabajador y a su familia una mejora en sus condiciones de vida, realizando una labor más eficiente obteniendo beneficios recíprocos en la relación laboral.

Una vez descritos de manera general los principios del derecho laboral o sus características ideológicas, para formar un criterio legal más enriquecido, ya es apreciable, lo indispensable de su conocimiento, existencia y función, no sólo para tener una adecuada aplicación de las normas a todo nivel sino también para que las partes en una relación laboral sepan los derechos y obligaciones que en virtud de esas directrices les otorga la legislación, entonces es necesario recalcar la importancia que tienen éstos en toda la actividad laboral y su correcto entendimiento pues su mal aplicación o desconocimiento provocaría una incorrecta interpretación o inaplicación de las distintas

¹¹ *Ibíd.* Pág. 88.



leyes tanto constitucionales como ordinarias e internacionales que contienen las garantías que le corresponden a las partes en una actividad laboral, hay que tener presente que la no aplicación de las instituciones tanto doctrinarias como legales contribuyen al detrimento en todo sentido del protegido preferentemente por la derecho laboral que es el trabajador.

1.5. Fuentes tradicionales del derecho del trabajo

Creo conveniente indicar algunas de las fuentes más relevantes del surgimiento de la normativa laboral, para tener un mejor conocimiento en cuanto al criterio de los orígenes que ha tenido la legislación guatemalteca, en relación a esta rama del derecho, por lo que en el presente apartado se realiza una breve descripción de estas, no sin antes indicar que una fuente es la que establece el origen de una norma o disciplina de manera general.

- a. Reales: Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes ya que este tipo de gobierno que llega al poder sin ser elegido democráticamente sino por un hecho político, se auto atribuye los poderes de Estado y entre ellos el poder legislativo aplicado en este caso la facultad de crear leyes.



b. Formales: Las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia, regulados en los Artículos del 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala. En un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

c. Históricas: Son las que contienen la causa u objeto de la creación de una norma, explicando de alguna manera la importancia de está, constituyendo un soporte orientador para su interpretación, impulsando la necesidad de su cumplimiento a través de la imperatividad de la ley. Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de normas, las cuales informan sobre el origen de las leyes haciéndose notar de esa manera el espíritu de las legislaciones y así no se mal interprete su razón de ser.

En el derecho laboral, la fuente única del trabajo es la ley, de tal manera que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- La Constitución Política de la República de Guatemala.
- Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales.
- Código de Trabajo.
- Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.



- Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Creo conveniente indicar que no por ser estas últimas más puntuales o codificadas, las anteriores tienen menos relevancia, tomando en cuenta que hay distintas formas de interpretar el derecho laboral y por ende el ejercicio de un derecho o una garantía se puede quedar escaso o incompleto utilizando únicamente una norma legal; en algunos casos es indispensable consultar su fuente para tener una mejor aplicación e interpretación.

1.6. Breve reseña histórica de la normativa laboral en Guatemala

La Constitución que fuera decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de marzo de 1945, constituye el primer cuerpo normativo que contempla los principios de justicia social y garantías sociales, sobre los cuales se desarrollo mas tarde la legislación laboral recogida en el primer Código de Trabajo, puesto en vigor el primero de mayo de 1947.

Por medio del Decreto 330 del Congreso de la República, el cual se emitió el ocho de febrero de 1947, se establece la primera legislación específica laboral en Guatemala, es decir, el primer código que se decreta en esta materia. Por medio de dicho decreto se legisla a favor de la clase trabajadora.

El dos de febrero de 1956 se deroga la Constitución de 1945 y se emite una nueva, la cual entro en vigor el primero de marzo de 1956. La aludida Constitución, conserva el capítulo



de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores.

El 29 de abril de 1961, durante la administración del presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que deroga el anterior Código y en el cual se adecuo el nuevo Código de Trabajo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Guatemala; pero realmente no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservo muchos de los formalismos y trabas procesales introducidas desde 1956.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga, por la Asamblea Nacional Constituyente, una nueva Constitución, estableciendo, a la par del principio tutelar, el carácter conciliatorio de las leyes que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo.

El primero de enero de 1969 entro en vigor en Decreto 1748 del Congreso de la República, que contenía la Ley para los Empleados del Estado, denominada del Servicio Civil.

El 31 de mayo de 1985 se promulgo una nueva Constitución, la cual entro en vigor el 14 de enero de 1986. En materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios de la Constitución de 1945, bajo la denominación de Derechos Sociales Mínimos de la Legislación de Trabajos.

Tal como quedo establecido durante el desarrollo del presente capítulo, en principio el derecho de trabajo es el tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la



desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, una de las razones más importantes para conocer sus generalidades, como también lo son sus fuentes para tener un criterio mas amplio en cuanto la aplicación y origen de esta rama del derecho y de la legislación que lo codifica; una vez dados a conocer de manera puntual los aspectos más importantes del derecho laboral ya es posible entender la importancia que éste tiene no sólo dentro de una relación laboral sino en cualquier ámbito social.



CAPÍTULO II

2. Principales instituciones administrativas y judiciales y sus funcionarios públicos, en materia de trabajo

Es de gran importancia para el objetivo de la investigación señalar puntualmente la instituciones y los funcionarios públicos así como también sus funciones, que obran o se desenvuelven en el ámbito de esta materia y que deben velar por la protección de los derechos de los sujetos que participan en una relación laboral.

2.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Esta, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social, debe velar 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.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.



Según el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 242-2003, las funciones principales del Ministerio son las siguientes:

- a. Dirección y orientación de la política social del país, y la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
- b. El estudio aplicación de las leyes referentes al trabajo y de manera especial, las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- c. Intervenir de acuerdo con la ley en lo relativo a los contratos de trabajo.
- d. Prevenir los conflictos laborales y darles solución si fuera posible de una manera extrajudicial.
- e. La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
- f. La aplicación de convenios internacionales en materia de Trabajo, ratificados por Guatemala.
- g. Desarrollar y dar protección a las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores.



- h. Desarrollar y organizar el Servicio Nacional del Empleo y mano de obra, en la proyección de políticas para abrir fuentes de empleo, en base a datos estadísticos de aumento de población, aumento, pobreza extrema, la población económicamente activa, empleados, desempleados, desocupados, subempleados, dentro del sector informal y formal del país.

- i. Dar protección preferente al trabajo del campo, por las características del mismo, por la cantidad de población concentrada en el interior de la República, y por la calidad de trabajo que estos guatemaltecos desarrollan, principalmente en cuanto a la protección de ancianos, niños y mujeres.

- j. Dar vigilancia y contribuir a su mejoramiento en coordinación con otras instituciones en los sistemas de seguridad y previsión social, a manera que se proteja a los trabajadores en seguridad de trabajo, adoptando medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo y a que si existieren, los trabajadores tengan acceso directo y no engorroso del seguro social.

- k. Intervenir en el fomento de la construcción de viviendas, programas de alfabetización para los trabajadores, en aras de dar protección por parte de los empleadores, no solo del trabajador sino de su familia, en cuanto al mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de los medios económicos, como obligación de los empleadores, tal y como lo establece la legislación en materia de trabajo.



Lo anterior presupone que la función esencial de carácter jurídico o bien obligatoria del aludido Ministerio, es la aplicación de políticas laborales idóneas o reales objetivamente hablando, que tiendan a contrarrestar los problemas sociales que puedan derivarse de éste. Así también, la adopción de decisiones orientadas a la defensa y protección de la población activa del país, formular políticas para lograr estos objetivos, constituye la base de lo administrativo laboral, y su planteamiento se presenta como primera función, cuya atención demanda el orden social o público en esta materia.

El trabajo, constituye para el ser humano, su propia subsistencia, es decir, la necesidad y la satisfacción del mismo puede hacer disminuir los altos índices de criminalidad, delincuencia, abandono de menores y otros males sociales que la falta de este genera.

Por ello, dicho Ministerio, en la actualidad debe cumplir un papel esencial en el desarrollo integral no sólo de la persona y de la familia, sino del país, y las autoridades encargadas deben por ese motivo, promover la eficiencia en la administración del trabajo, no creando o reformando leyes, sino dando efectivo cumplimiento al espíritu de las existentes.

Desde la Constitución Política de la República de Guatemala, que implica el cumplimiento a los Tratados y Convenios Internacionales en materia de derecho de trabajo, hasta lo que establecen el Código de Trabajo, Reglamentos y los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, debiendo por la modernidad, fomentar estos últimos a nivel público y privado, como creación de cuerpos normativos superables en cuanto a los derechos y obligaciones consagrados ya en la legislación.

2.1.1. Funciones del Ministro de Trabajo y Previsión Social



Su función esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la administrativa de trabajo. Es la autoridad superior, y este ejerce su jurisdicción en toda la República, sus funciones están reguladas en el Reglamento Ministerio y sus dependencias, Acuerdo Gubernativo 989 de 1966.

Principales Funciones:

Refrendar los decretos, acuerdos gubernativos y reglamentos dictados por el Presidente de la República; ser jefe del ramo de la administración que le esta encomendando, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República; ser órgano de comunicación del Presidente de la República con los demás funcionarios y empleados del ramo; supervisar y procurar el buen funcionamiento de las dependencias de su ramo; resolver los asuntos de su ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera; firmar la correspondencia que se dirija a los presidentes de los Organismos del Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite; refrendar los nombramientos de los empleados del Ramo y nombrarlos directamente cuando la ley lo faculte para ello; le corresponde la supervisión de las labores de la Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas.



2.1.2. Viceministro de trabajo y previsión social

Es un funcionario de jerarquía superior, pero inmediata inferior al Ministro de Trabajo; suplente de ausencias temporales del mismo y le auxilia en el desempeño de sus funciones.

Principales Funciones:

Autorizar providencias y resoluciones que dicte el Ministerio del Ramo; ejercer la dirección general de los trabajos de oficina, su revisión en forma y fondo; estudiar, preparar y anotar los asuntos y expedientes que deben someterse a conocimiento del Ministro; en la recepción de audiencias del público; revisar los aspectos formales de los acuerdos, oficios y disposiciones de la institución; firmar la correspondencia, con excepción de la que se dirija a los presidentes de los Organismos y autoridades de Estado; expedir certificaciones que se soliciten, así como certificar en los expedientes los documentos que deban desglosarse; ordenar la redacción y revisar, conforme las instrucciones del titular de la institución, la memoria anual de labores.

2.1.3. Dirección de asuntos internacionales del trabajo

Esta institución depende directamente del Despacho Superior y es la encargada de consultar, recopilar, redactar e informar sobre asuntos vinculados a la Organización Internacional del Trabajo y otras entidades internacionales que se relacionen con el ramo, así como lo referente a tratados, convenios y resoluciones internacionales en materia de trabajo.



Así mismo, corresponde a la dirección atender lo referente a la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, foro que fomenta el diálogo nacional y que es integrada por los sectores, empleador, trabajador y gobierno; ya que lleva a cabo las funciones de secretaria.

La aludida dirección es una dependencia técnica, que tiene a su cargo la planificación y desarrollo de los programas relativos a asuntos internacionales de trabajo y el estudio y control sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Son funciones principales, que deberá impulsar el titular de esta dirección:

1. Planificar y dirigir el desarrollo de las funciones relativas a los asuntos internacionales del trabajo de que conoce el Ministerio de Trabajo.
2. Aprobar los programas de trabajo de la dependencia.
3. Estudio de tratados, convenciones, acuerdos y resoluciones, adoptados por organizaciones internacionales en materia de trabajo, aplicables a Guatemala.
4. Determinar, en consulta con el titular del ramo de trabajo, previos los estudios procedentes, los convenios y acuerdos internacionales que sean de utilidad al país, para proponer su aprobación y ratificación.



5. Estudiar las consultas y solicitudes de organizaciones internacionales en materia de trabajo, formulando los informes y respuestas procedentes.
6. Realizar los estudios necesarios para la formulación de memorias de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, que periódicamente debe presentar la República de Guatemala, en su calidad de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo.
7. Planificar con el titular del ramo y con el Viceministro, el desarrollo de reuniones internacionales, en materia de trabajo, colaborando a su desarrollo.
8. Mantener estrechas relaciones con funcionarios y expertos de organizaciones internacionales, especialmente de la Organización internacional del Trabajo, Organización de Estados Americanos, Organización de Estados Centroamericanos y sus órganos consultivos.
9. Presentar la colaboración que requieran misiones técnicas y expertos de organismos internacionales en materia de trabajo.
10. Estudio de los informes de las distintas organizaciones internacionales, sus instituciones especializadas y comisiones consultivas, en materia de trabajo.



11. Solicitar becas para funcionarios y empleados públicos y trabajadores en general ofrecidas por distintas organizaciones internacionales, en materia de formación y distintas especializaciones de trabajo.

12. Formular solicitudes de asistencia técnica, a las distintas organizaciones internacionales, en las actividades que se presumen de mayor utilidad y beneficio del país.

13. Estudiar los asuntos de carácter internacional, en materia de trabajo que corresponden conocer al Ministerio de Trabajo.

14. Formular los estudios en materia de trabajo, que en nombre de la República de Guatemala, deben presentar el Ministerio de Trabajo.

15. Facilitar a los delegados de la República de Guatemala, en conferencias internacionales, las informaciones que sean procedentes, instruyéndolos con los puntos de vista del Ministerio de Trabajo.

16. Formular respuestas a los cuestionarios que las organizaciones internacionales remitan al Gobierno de la República, con anterioridad a la celebración de las conferencias de trabajo.



17. Formular las consultas que se estime del caso entre los sectores gremiales de patronos y trabajadores, sobre puntos de vista que señala la Organización Internacional del Trabajo.

18. Estudiar y revisar las publicaciones que son remitidas por organizaciones y entidades internacionales.

19. Solicitar a los diversos ministerios de trabajo, bibliografía sobre estudios y legislación en materia de trabajo.

20. Tomar parte en reuniones internacionales de trabajo.

21. Someter a los órganos correspondientes, las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, a efecto de que elaboren las normas aplicables a Guatemala.

22. Preparar los estudios y planes de asistencia técnica de las organizaciones internacionales, sobre las materias que las instituciones y dependencias del Ministerio de Trabajo requieran.

23. Proponer a las personas que de acuerdo con su especialidad y experiencias deben asistir a reuniones internacionales y becas.



24. Proponer a las personas que de acuerdo con sus calidades y meritos personales pueden tomar parte en seminarios, cursillos y ciclos de estudio para los cuales se invite a Guatemala para tomar parte de ellos.

25. Colaborar al desarrollo de ponencias de los delegados guatemaltecos a las reuniones internacionales.

26. Procurar el cumplimiento y aplicación de los convenios, recomendaciones y resoluciones internacionales de trabajo, que tengan obligatoriedad para Guatemala.

27. Propiciar la celebración de reuniones nacionales, e internacionales sobre temas relativos a trabajo.

28. Procurar el conocimiento y divulgación sobre el contenido y alcance de normas provenientes de convenios, recomendaciones y resoluciones internacionales de trabajo.

29. Realización de conferencias y cursos sobre el contenido de normas internacionales de trabajo.

30. Llevar registros de normas legales en materia de trabajo, que sean necesarios para el desarrollo de las funciones que tienen a su cargo la Dirección.



31. Emitir opinión sobre proyectos de ley, reglamentos, acuerdos o disposiciones generales, que se fundamenten en disposiciones de convenios, recomendaciones o resoluciones internacionales.
32. Emitir opinión en la tramitación de solicitudes para que trabajadores nacionales o extranjeros, contratados en el país, presten sus servicios fuera del territorio de la República.
33. Emitir opinión en la tramitación de solicitudes para que trabajadores extranjeros, contratados dentro o fuera del país, desarrollen su relación laboral en territorio de la República.
34. Publicación periódica de normas legales relativas al trabajo.
35. Representar al Ministerio en las comisiones o reuniones que el señor Ministro determine.
36. Recibir y atender a representantes de Organismos Internacionales, miembros del Cuerpo Diplomático, funcionarios de Gobierno, de resoluciones adecuadas a todos los asuntos que corresponden a la rama internacional de Ministerio de Trabajo.
37. Estudiar y aprobar, mediante resoluciones, los dictámenes emitidos por los asesores



de la dependencia.

38. Preparar los documentos de naturaleza especial que procede enviar a organismos internacionales a nombre del Gobierno de la República.

39. Revisar diariamente el contenido y la forma de toda la documentación que trámite y expida la dependencia.

40. Estudiar y resolver cualquier asunto que le encomiende el Ministro o el Viceministro.

41. Procurar el debido funcionamiento de las comisiones y reuniones cuya dirección o coordinación le corresponda o le asigne el Ministro de Trabajo.

42. Formular proyectos de declaración y demás manifestaciones públicas que el Ministerio de Trabajo determine.

43. Evaluar los informes que se reciban de las delegaciones a Congresos y Reuniones Internacionales y transmitirlos a las dependencias e instituciones públicas y privadas que corresponda.

44. Revisar y evaluar recortes de prensa del exterior sobre asuntos relativos a trabajo.



45. Tramitar y resolver en consulta con el Ministro de Trabajo, todo lo referente a invitaciones para asistir a reuniones y congresos internacionales en materia de trabajo.
46. Mantener y dirigir el intercambio de documentación e información con Ministerios de Trabajo del exterior, especialmente de América.
47. Formular proyectos de leyes, reglamentos y otros documentos de carácter técnico.
48. Tramitar todo lo relativo a la aprobación y ratificación de convenios tratados y acuerdos internacionales relativos a trabajo.
49. Procurar el cumplimiento de resoluciones aprobadas por Guatemala en reuniones internacionales.
50. Colaborar con los Órganos de Integración Económica Centroamericana, en asuntos de trabajo.

Con lo establecido anteriormente ya es apreciable la importancia que tiene la Dirección Internacional Del Trabajo en la problemática a tratar en la presente investigación, debido a la cantidad de disposiciones legales contenidas en convenios internacionales, ratificados por Guatemala y que forman una parte relevante de la legislación que regula y protege los



derechos del menor de edad que trabaja, ya que esta dependencia es la encargada del estudio, ratificación y cumplimiento de los convenios, entre otras funciones señaladas con anterioridad.

Mas adelante en el desarrollo del presente estudio, al tratar la problemática del trabajo del menor de edad se evalúa la intervención que tiene esta dependencia del Ministerio De Trabajo en el referido tema, para determinar si cumple con sus funciones a cabalidad y en su defecto determinar si incurre en algún tipo de responsabilidad.

2.1.4. Inspección General de Trabajo

Esta tiene el propósito de intervenir en casos específicos señalados posteriormente, toma en cuenta actividades inspiradas en el principio de que las normas del Código de Trabajo son, esencialmente, conciliatorias entre el capital y el trabajo, entendiendo a los factores económicos sociales. Por lo que inspirado en ese principio, la inspección trata, esencialmente, de buscar formulas enmarcadas dentro de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que los involucrados dentro de un problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista u objetiva que inspiran las leyes laborales. Atendiendo al hecho de que existe libertad de contratación, busca, en primer termino resolver los problemas de conformidad a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso de locales; por ultimo conforme el de derecho común.



Además, trata de conciliar en caso de pactos y convenios colectivos, que estos queden enmarcados dentro de las normas laborales, a efecto de no producir discrepancias que perjudiquen los intereses de los trabajadores, que deben estar en completa armonía con la conveniencia social, basados, en el principio de aplicación de normas, que en caso de conflictos de leyes, debe aplicarse la mas favorable para el trabajador.

Siendo el objetivo armonizar el capital y trabajo, la inspección de Trabajo, de conformidad a las misiones señaladas como normas específicas dentro de Código de Trabajo, acuerdos, decretos y reglamentos, lleva una línea de conducta consistente en ajustar las normas a los casos concretos para no desviar la intención de las mismas.

En concreto, los objetivos son los de encontrar la tranquilidad y la convivencia social entre empleadores y trabajadores para que la producción dentro de las empresas sea efectiva en beneficio de las mismas y del país en general.

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social vigentes o que se emitan en el futuro. También tienen como misión participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuran trabajadores menores de edad y cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para el efecto existe la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven juicios punitivos, promoviendo la sustentación y finalización de los juicios por faltas que denuncien la



violación a normas de trabajo o de previsión social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores, por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

La señalada inspección, tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores.

Casos en que interviene esta dependencia, según Reglamento del Ministerio de Trabajo y sus dependencias, Acuerdo Gubernativo 989 de 1966.

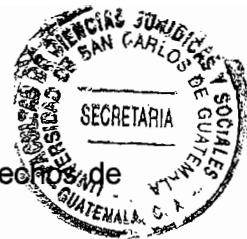
1. Por incumplimiento de pago de salarios.
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
3. Cancelación de aguinaldo.
4. Pago de horas extras.
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.



6. Concesión y pago de los periodos pre y post natales.
7. Pago o concesión de periodo de lactancia.
8. Casos de despidos de mujeres en estado de gravidez.
9. Despidos de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisionales o definitivos.
10. Por cambio de condiciones de trabajo.
11. Despidos indirectos.
12. Cambio de jornadas de trabajo.
13. Violaciones a horarios de trabajo.
14. Constataciones de calidad de trabajadores activo.
15. Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.



16. Aprueba convenios colectivos y convenios de pago.
17. Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
18. Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que estos se ajusten a las leyes laborales.
19. Tiene acción a efecto de que se observe, en las empresas, medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
20. Revisa las planillas de salarios.
21. Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.
23. Interviene por suspensión de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.



25. En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean violados.
26. Interviene, además en concesión por pago y goce de vacaciones.
27. Práctica, así mismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral.
28. Extender cartas poder, de conformidad al Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social Número 8-80 del nueve de mayo de 1980.
29. Autorizar permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.
30. Autorizar permisos para que menores de 14 años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres, que no expendan bebidas alcohólicas y que no laboren en centros de prostitución.
31. En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.



32. De conformidad al Decreto número 23-19 del Congreso de la República, Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados.

33. Según el Acuerdo Gubernativo número 18-71 d e fecha 12 de agosto de 1971 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público de la Defensa Nacional y Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, la inspección General de trabajo investiga, en las industrias pirotécnicas, si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan.

34. De conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

35. El Acuerdo Gubernativo número 346 del 21 de diciembre de 1960, indica que las empresas tienen facultad para determinar quienes de sus laborantes puede estar comprendidos como empleados de confianza. Los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.



36. De conformidad al Artículo 223 del referido código, la inspección General de Trabajo, previo estudio, determina cuales de los miembros del Comité Ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; Así mismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.
37. Según lo determina el Artículo 227 del mismo cuerpo legal, previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados o cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 y 225 de la referida normativa, en cuyo caso se concede un termino improrrogable de 15 días para que se ajusten a derecho.
38. Interviene, en todos aquellos casos donde se promuevan huelgas o paros ilegales.
39. De conformidad al Artículo 73 del descrito código, dicha entidad, regulándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantara un acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que el fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo levantara nueva acta haciendo constar que si cumplió o no. En este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia inmediatamente.



40. De conformidad con el Artículo 375 y 376 del código supra indicado, los comités de empresa o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo dicha Inspección General resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos, los electos, como representantes de los trabajadores para la suscripción de convenios colectivos.

Una vez señalados los casos en que interviene la Inspección General de Trabajo ya es posible apreciar la importancia que tiene en la actividad laboral a todo nivel, y específicamente en cuanto al trabajo del menor de edad, constituyendo una parte fundamental, ya que se encarga de evaluar la posibilidad de que se emplee a un menor y en caso de procedencia, autorizar el inicio de la relación laboral, así como también se encarga de velar por el estricto cumplimiento de las condiciones en que se va a realizar la misma, como lo son: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que este obligado el patrono tal como lo exige el código de trabajo vigente.

En el avance del presente trabajo se evalúa la intervención que esta dependencia tiene en la actividad laboral del menor de edad, para determinar si esta dependencia del Ministerio de Trabajo, realiza sus funciones de manera satisfactoria.



2.1.5 Dirección general de trabajo

Es la encargada de tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo precisamente en el Artículo 276, a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo.

2.2 Juzgados de trabajo y previsión social

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están cometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Entre los tribunales de trabajo y previsión social están: Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención actuarán de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Están a cargo de un Juez, que debe ser Abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia. También están constituidos, con un Secretario que debe ser de preferencia, Abogado o estudiante de derecho y los notificadores que sean necesarios.



Dentro de los tribunales también se encuentran los de Conciliación y Arbitraje que tienen como finalidad esencial, mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo; estos están integrados de la siguiente manera: un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside; un representante titular y tres suplentes de los trabajadores; un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer termino correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en el orden de su elección. Los magistrados de estas salas deben tener las calidades que la Constitución exige y de preferencia, ser especializados en derecho de trabajo. Conocen, en grado, las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

Una vez indicados los funcionarios públicos que se desenvuelven en el ámbito del derecho laboral, ya es posible confirmar la relevancia de la existencia de estos, así como también la importancia del cumplimiento de sus funciones, ya que por medio de estas se hacen valer los derechos y las obligaciones de las partes que conforman la relación laboral.





CAPÍTULO III

3. El trabajo del menor de edad en Guatemala

Es importante señalar, para tener un mejor conocimiento de la magnitud de este fenómeno social, la definición y procedencia del trabajo del menor de edad para entender la relevancia de este tema, delimitado los sectores y actividades en donde se desenvuelve, ya que este está presente en todos los ámbitos de la sociedad, de ahí la necesidad de que éstos tengan una protección adecuada por las instituciones encargadas de velar por sus derechos.

3.1. Antecedentes

Guatemala es un país pluricultural y multilingüe, la participación de menores de edad en las actividades laborales y económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen a su detrimento se encuentran, la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros, los cuales constituyen vías considerables que conllevan a que muchos de los menores de edad desempeñen actividades de trabajo y debido a la necesidad del mismo se ven obligados a aceptar cualquier empleo y remuneración, perfeccionándose de esa manera una relación laboral que inicia con explotación y menoscabo.



3.2. Definición doctrinaria y legal de niño

La Convención de los Derechos del Niño entiende como niño a todo ser humano menor de 18 años de edad, pero en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, en si el Artículo 102, inciso I), fija la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años. En la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República, se define la niñez y la adolescencia de la siguiente manera: “Niño, es toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad y adolescente es toda persona desde los trece años hasta que cumple dieciocho años de edad”.

3.3. Definición del trabajo del menor de edad

El término trabajo infantil o de menor de edad, no alude a los jóvenes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando no interfiera con la educación, salud y desarrollo. Por lo tanto se puede definir que es la actividad que desempeñan los menores de 18 años, privándolos a su infancia y dignidad, no teniendo acceso a la educación y se lleva a cabo en condiciones deplorables y perjudiciales para la salud.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que el trabajo infantil es la actividad que implica la participación de los niños en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al auto consumo o en la prestación de los servicios, a personas



naturales y jurídicas, que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico moral o social de los adolescentes.

A criterio personal el trabajo infantil o del menor de edad, es toda actividad de producción de bienes y servicios realizada por niños y niñas menores de 18 años, a veces a cambio del pago de un salario y a veces sin ningún pago.

3.4. Derechos mínimos de los menores de edad

Toda persona que presta sus servicios, sea mayor o menor de edad, tiene derecho a que el patrono le proporcione como mínimo los derechos laborales irrenunciables que estipula el Código de Trabajo. Debe tener un ingreso de salario mínimo mensual, gozar de aguinaldo; periodo de vacaciones como mínimo de 15 días, bonificación anual, después de haber laborado por un periodo de un año.

El patrono debe cumplir con estas obligaciones, pero desde mi punto de vista, el empleador le viola esos derechos al menor de edad, desde el momento que lo contrata con condiciones inferiores, porque la legislación laboral lo obliga a que cumpla con las mismas.



3.5. Causas básicas del trabajo infantil y adolescente

Dentro de la investigación realizada, logre determinar, que la presencia de los niños u adolescentes en la actividad laboral, no es un fenómeno nuevo en la historia del país. Su participación ha sido constante, especialmente en menores de edad que son miembros de familias de las comunidades campesinas, indígenas y ladinas. Pero nunca, como en la actualidad, había sido tan notorio y en tan variadas actividades, que son un reflejo de la necesidad de sobrevivencia en la que se encuentra la familia guatemalteca. Las crisis económicas que enfrenta la nación y la injusta distribución de la riqueza, son unos de los motivos principales para que el trabajo infantil o del menor de edad, en lugar de disminuir se incremente, tanto en el sector formal como en el informal, pero la situación es mucho mas critica en este último, ya que mantiene poca estabilidad laboral, ausencia de prestaciones, remuneraciones relativamente bajas y carecen de servicios o cuidado en la higiene y seguridad social, exponiendo a los niños y adolescentes o menores de edad, a una crisis social y económica abierta, en peligro de sufrir daños físicos, mentales y morales. La protección social para la niñez y la adolescencia trabajadora no se da en equidad. Solo en el trabajo formal se cuenta con normativas, donde se garantizan los derechos mínimos de los niños y adolescentes que trabajan.

El trabajo de éstos es estimulado por el desempleo y la falta de fuentes de trabajo para el adulto. Además es mano de obra barata y competitiva ya que han demostrado mayor productividad, no muestran resistencia a horarios cargados, toleran el mal trato y no reclaman condiciones de trabajo, lo cual favorece los ingresos del empleador. Por otra parte, no hay organizaciones específicas de niños y adolescentes que velen en forma



eficiente, por sus derechos laborales y humanos lo que propicia que se continúen viendo los mismos y se ensañe en ello el abuso del poder por parte de los patronos.

Además de ello, el desconocimiento de las leyes, la ausencia de un código a favor de la niñez y adolescencia específicamente en el ámbito laboral, son bases ideales para que esta situación siga imperando. Otra característica es la ocultación intencionada de utilización de mano de obra infantil y adolescente, por parte de los empleadores, ubicándolos en una de las partes de la población más expuesta a la explotación laboral.

La mayor parte de menores de edad trabajan en el ámbito familiar sin remuneración, otros como empleados u obreros no calificados y un mínimo porcentaje trabaja por cuenta propia. La mayoría se desempeña en actividades agrícolas, la industria manufacturera y la construcción, las niñas lo hacen en la agricultura, servicios domésticos e industria.

El sector agrícola ocupa el primer lugar en este tipo de empleo y son considerados como subempleados llamados invisibles, situación que indica que la mayoría de la niñez y adolescencia trabajadora, labora en oficios precarios, con poca o ninguna remuneración. La niñez trabaja en las fincas donde se cultivan productos tradicionales y no tradicionales. Este tipo de actividades dificulta la educación de los niños y adolescentes, constituyendo una seria limitación para el crecimiento económico.

El trabajo que realizan éstos puede tener diversos motivos, pero el principal es la carencia de recursos económicos en el hogar. Para la gran mayoría de los menores, su labor es su



único medio de subsistencia, para ciertas actividades productivas como la llamada mano de obra para el servicio domestico y la agricultura, es una opción de mano de obra a bajo costo y para los padres, una ayuda familiar.

El motivo de este tipo de contratación en la población mestiza se debe al alto y creciente estado de pobreza por el desempleo, bajos salarios, alto costo de la canasta básica, medidas de ajuste estructural, proceso de privatización de servicios públicos y condiciones de vida marginales. A ello hay que agregar, a los que se han inmerso en esta actividad por la violencia intrafamiliar, violencia social, desarraigo y marginación. Siendo una de las principales causas del trabajo del menor, las condiciones de pobreza extrema que existe en el país.

Otras causas importantes son: El bajo acceso e incorporación a la educación, y la falta de una política de formación obligatoria. Por otro lado, el sistema educativo en general no pareciera tener ningún interés por este tipo de problema, ni alternativas para que ellos reciban esta instrucción básica.

3.6. Sectores de actividad económica que emplean menores de edad

En Guatemala son múltiples los sectores en los que se desenvuelven los menores de edad laboralmente, los cuales día a día van creciendo haciéndose presente su participación en todos los ámbitos laborales, por lo que es de suma importancia que el Estado emplee estrategias para disminuir esta problemática nacional.



La mayoría de los menores de edad se desenvuelven como trabajadores de los familiares, los cuales no desempeñan ninguna profesión, y constituyen de esa manera un trabajo no remunerado, actividades que se incrementan en el área rural. El resto se encuentra como obreros o empleados no calificados y en un exiguo porcentaje trabajando por cuenta propia. Un aspecto de particular importancia es que las niñas menores participan en mayor proporción que los niños, en la categoría de obreras o empleadas.

De esa cuenta, cuatro de cada cinco niños o adolescentes que trabajan, se encuentran en el sector rural agrícola, dentro de esta categoría se incluyen los que realizan actividades económicas con sus propias familias en sistemas de producción de autoconsumo, y los que laboran en las diferentes fases del cultivo y cosecha de producción tradicionales y no tradicionales de explotación. Las otras ramas de actividad en importancia dentro de la estructura del trabajo del menor de edad: Son los servicios comunales, la industria manufacturera y textil, el comercio y la albañilería. Por lo que se ubican en su gran mayoría en actividades agrícolas, industriales y construcción.

Según el informe "Entiendo el trabajo infantil en Guatemala", del Instituto Nacional de Estadística 63 de cada 100 (62.8%) niños y niñas trabajan en la agricultura, y de cada 100 de ellos, 76 lo hacen sin que se les pague ni un centavo, solamente trabajan para ayudar a su familia.

De cada 100 niños y niñas que trabajan en la agricultura, 75 son niños, y 74 de cada 100 (74.2%) de todos ellos viven en el campo, o sea en el área rural. De cada 100 niños y niñas



trabajadores, 16 trabajan en el comercio, 11 en fábricas o talleres, seis trabajan prestando sus servicios personales, y tres en la construcción.

Se ha visto que los niños y niñas trabajadores, en una semana trabajan en promedio 47 horas, tiempo que es mayor al que trabajan los adultos según la legislación guatemalteca, que es de 40 horas semanales para el sector público y 44 para el sector privado. Los niños y niñas que no van a la escuela trabajan más: 58 horas a la semana en promedio, y los que estudian y trabajan ocupan un promedio de 40 horas a la semana. Las tareas del hogar también les restan tiempo para estudiar y para jugar, ya que emplean un promedio de 40 horas semanales en ellas.

3.7. Principales sectores y actividades laborales que realizan los menores de edad

Las actividades laborales del menor de edad en el sector del comercio formal e informal según el informe "Entiendo el trabajo infantil en Guatemala", del Instituto Nacional de Estadística son:

- a. Vendedores ambulantes de útiles escolares, frutas y semillas, dulces, periódicos, leña, carbón y artesanías
- b. Artesanías.
- c. Trabajadoras en casa particular, en oficios domésticos y cuidado de niños.
- d. Maleteros, cargadores de paquetes u otros.



- e. Tortillería.
- f. Repartidores de productos a domicilio y mensajería.
- g. Lustradores ambulantes de zapatos.
- h. Ayudantes de buses extra urbanos y urbanos y microbuses.
- i. Ayudantes de mecánica de todo tipo y herrería.
- j. Ayudantes de construcción.
- k. Meseros y lavaplatos.
- l. Lava carros.
- m. Recolectores de basura.

Actividades laborales del menor de edad en el sector agrícola y ganadero.

- a. Banano.
- b. Café.
- c. Caña.
- d. Tabaco.
- e. Cardamomo.
- f. Ayudantes de vaquería y vaqueros.
- g. Cuidado de animales.



Actividades laborales del menor de edad en el sector industrial.

- a. Maquilas.
- b. Empacadoras de banano y productos no tradicionales.
- c. Industria de extracción de arena, piedra y pedrín.
- d. Industria de la construcción.
- e. Cohetería.
- f. Panadería.

3.8. Vulnerabilidad del menor de edad trabajador frente al patrono

Todos los trabajador tienden a ser vulnerables frente a las obligaciones impuestas por el patrono, y es que si bien es cierto el empleador tiene la potestad y el derecho de dirigir su empresa a su conveniencia y beneficio, lo cual también tiene límites ya que debe tomar en cuenta el derecho que tiene el trabajador a un trato adecuado, sin que ello implique tener que soportar abusos de ningún tipo, ni arbitrariedades de ninguna índole por la necesidad de acceder a una fuente de empleo por parte del trabajador.

En el mundo real, la desigualdad que existe en la relación laboral, tiene su origen en la necesidad de las personas a un ingreso económico, debido a sus condiciones de pobreza, lo cual pone al trabajador en una situación de desventaja frente al empleador por lo que al final se ve obligado a tener que aceptar ciertas condiciones laborales aunque estas sean



desventajosas para él, esto sucede con respecto a los adultos, no siendo la excepción los menores de edad ya que en supuestos éstos tienen menos conocimiento, criterio general y desinformación de sus derechos y sumado a esto mayor necesidad de trabajar, notándose esta solo con el hecho de que el menor solicite el empleo ya que por su temprana edad son otras las actividades las que debe realizar, encontrándose obligado a aceptar las condiciones de trabajo que le ofrecen, desde salarios bajos, trabajos no aptos para su edad o sexo y condiciones poco saludables para su desarrollo físico y mental.

Considero que cualquier persona que desea obtener un trabajo, se encuentra en desventaja frente al patrono, pero cuando la relación laboral es con un menor se torna menos equitativa para este, ya que se ve obligado a buscar una fuente de empleo para su subsistencia y la de su familia, por lo que acepta cualquier empleo no importando si vulnera o no sus derechos como trabajador.

Es por ello que el Estado debe otorgarles a los menores, protección preferente para que no sean víctimas en la relación laboral, por motivos de explotación y maltrato, derivados de la inexperiencia y desinformación de sus derechos, es entonces fundamental que el gobierno a través de sus instituciones velen por el cumplimiento de las normativas laborales, poniendo en práctica y aprovechando a favor de los menores la existencia de la normativa nacional existente referente a este tipo de trabajo así como también los estatutos internacionales que fueron creados por instituciones que se preocupan por este fenómeno mundial y que ya forman parte la legislación.





CAPÍTULO IV

4. Marco jurídico nacional e internacional en que se desenvuelve el trabajo del menor de edad

En virtud, que en Guatemala no existe una política estatal que contenga específicamente los derechos y garantías mínimas que regulan el trabajo del menor de edad, lo cual se traduce a una problemática social ya que afecta a los menores que se ven en la necesidad de iniciar una actividad laboral de manera desinformada; en el presente capítulo se desarrolla un análisis de las normativas legales que protegen la labor de éstos, dentro de las cuales se encuentran: La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia y los convenios internacionales de trabajo aceptados y ratificados por Guatemala, los cuales regulan las relaciones obrero patronales de los menores y los derechos y obligaciones que emanen de las mismas.

4.1 Constitución Política de la República de Guatemala

El Estado de Guatemala, es el encargado de proteger a la persona, en consecuencia es su deber garantizar la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral. También tiene como obligación, proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad, garantizándoles su derecho a la alimentación, salud, educación inicial, pre-primaria, primaria



y básica dentro de los límites que fije la ley, así como seguridad y previsión social, porque esto se cumpla.

El Artículo 102 literal I), de la referida normativa regula: “Que estos no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo en las excepciones establecidas”; lo cual hace referencia sobre derechos específicos en las labores que realizan los menores de 14 años.

En el reseñado cuerpo legal, en el Artículo 71 establece: “Es obligación del Estado proporcionar educación a todos los habitantes sin discriminación alguna, ya que es primordial para un niño en su desarrollo integral y le permitirá mejorar su condición de vida”. A pesar de los mandatos de la mencionada normativa, existen muchos menores de edad abandonados por el sistema educativo, por lo que es necesario que el Estado vele por implementar leyes, y haga efectivo el proporcionarles a todos los habitantes en edad escolar este derecho.

4.2 Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala

Es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en el Estado el ámbito de las relaciones laborales. Tiene como principal objetivo, proporcionarles a los trabajadores la protección de sus derechos y deberes, además de brindarles seguridad y amparo. Siendo el trabajo un derecho de la persona y una obligación social, es imperativo establecer ciertas garantías mínimas, que se encuentran plasmadas en esta normativa y que le asisten a todos los empleados tanto mayores como menores de edad.



El Artículo 147 establece: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”. En esta normativa se regula, que la labor de estos debe ser especial, no igual a la que realiza un mayor de edad.

El Artículo 148 literal e) se especifica que: “Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años.” En virtud de esto se puede apreciar, que en principio esta actividad laboral esta prohibido por la legislación, aunque contenga excepciones.

El Artículo 149 del mismo cuerpo legal instituye: “La jornada ordinaria diurna se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años.
- b) En dos horas diarias y en doce a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos sea autorizado”.

El Artículo 150 indica que: “La inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificado, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna”. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:



- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a cargo su cuidado.

- b) Que se trate de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral.

- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones, se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad; estas disposiciones constituyen una clara expresión de la prioridad que la legislación le da las garantías y derechos del menor, en ambientes laborales.

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

El problema del trabajo de menores, es de índole mundial, afecta en gran parte a niños y adolescentes, ya que una gran mayoría trabaja desde temprana edad, poniendo en riesgo su salud y seguridad, impidiéndoles hacer valer su derecho de educación, quitándoles su infancia y convirtiéndolos en adultos a temprana edad.



Con esta ley se empieza a buscar soluciones para prevenir y erradicar el problema de la participación de la niñez y adolescencia en actividades laborales, teniendo como primordial la protección, para que no sean explotados en el desempeño de cualquier trabajo que los pueda poner en peligro.

El objeto de la protección integral es la integración y el sustento de la labor de los menores guatemaltecos, dentro de un marco democrático e irrestricto respecto a los derechos humanos, lo que se encuentra regulando en el Artículo uno de la referida ley.

La referida normativa, regula el trabajo de los adolescentes a partir del Artículo 63 en el cual establece: “Se entiende por adolescentes trabajadores los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su salud, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores culturales, y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”.

a. Sector Formal: Como el trabajo por cuenta ajena que realiza el trabajador, a favor de un empleador en virtud de un contrato o relación laboral, obteniendo beneficios económicos recíprocamente para ambos.

Regulado en el Artículo 64 que establece: “Son aquellos adolescentes mayores de 14 años, que tengan como patrono a un empleador individual o jurídico... en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y



sujeto a un contrato individual de trabajo.”

- b. Sector Informal: Es la actividad laboral que realiza el trabajador por su propia cuenta, en el cual este realiza, la actividad laboral sin ninguna dependencia, bajo su propio riesgo y dirección, obteniendo este únicamente beneficios económicos.

Regulándose este sector en el Artículo 62 que norma: “Se entiende por adolescentes del sector informal al mayor de 14 años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono (empleador), que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país.”

- c. Prohibiciones: El Artículo 66 indica “Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de 14 años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas.”

Es incongruente, con lo establecido en convenios internacionales ratificados por Guatemala que proponen una política de abolición de esta actividad laboral, sin excepciones.

- d. Protección: Establece las diversas legislaciones existentes que protegen al menor de edad que trabaja, y el nivel jerárquico de las mismas, pero su inaplicabilidad es la que las hace ineficientes en el referido tema.



e. En el Artículo 67 se establece: "La protección a los adolescentes trabajadores será además de las normas contenidas en esta ley, la que dispone la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esta materia ratificados por Guatemala".

f. Aprendizaje: En cuanto a este aspecto el Artículo 68 instituye: "Se considera aprendizaje a la formación técnica profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación en vigor".

Como ya se estableció, una excepción de este tipo de trabajo es que debe realizarse en vías de aprendizaje; pero no se realiza ninguna inspección o estudio para velar por el cumplimiento de esta disposición legal ya que el menor de edad que trabaja realiza cualquier tipo de actividad.

g. Principios: En relación a estos el Artículo 69 regula. "La formación técnico profesional obedecerá a los siguientes principios:

1. Garantía de acceso y asistencia obligatoria a la educación regular.
2. Actividad compatible con el desarrollo de los adolescentes
3. Horario especial para el desarrollo de las actividades".



h. Garantías: En principio los menores que trabajan deberían de gozar de todos los beneficios, como por ejemplo: salud, salario, jornadas adecuadas según lo establecido en la ley, y sobre todo que el trabajo no menoscabe su educación escolar.

El Artículo 70 cita: "Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le aseguraran los derechos laborales y de previsión social".

i. Prohibición: En Artículo 72 se establece: "Al empleado adolescente, aprendiz, en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica, con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental; le es vedado el trabajo:

1. Nocturno, realizado entra las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente.
2. Peligroso, insalubre o penoso.
3. Realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico, psíquico, moral y social.
4. Realizado en horas y locales que no le permitan comparecer a la escuela".

j. Garantías: El artículo 74 indica "El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, observándole los siguientes aspectos, entre otros:



1. Respecto a la condición peculiar de persona en desarrollo.
2. Capacitación profesional educacional adecuada al mercado de trabajo”.

Debe dársele prioridad al menor de edad en una relación laboral, tomándose en cuenta que es este el que debe de aprovechar su temprana edad para prepararse en distintas áreas y desarrollar sus capacidades.

4.4. Marco jurídico internacional ratificado por el Estado de Guatemala en que se desenvuelve el trabajo del menor de edad

Antes de indicar específicamente estas disposiciones legales, es conveniente señalar algunos aspectos generales de la Organización Internacional del Trabajo, tomando en cuenta que esta institución creó la mayoría de los convenios ratificados por Guatemala dentro de los que se encuentran los referentes al trabajo de los menores.

Esta institución fue creada en 1919, con el propósito primordial de adoptar normas internacionales que aborden el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban “injusticia, miseria y privación.”¹²

¹² Miraflores, Víctor. **La Organización Internacional del Trabajo y convenios internacionales ratificados por Guatemala.** Pág. 2.



En 1944, la inclusión de la Declaración de Filadelfia en su Constitución, amplió el marco normativo de la organización para dar cabida a asuntos de carácter general relacionados con la política social y los derechos humanos y civiles.

Esencialmente, las normas internacionales del trabajo traducen un acuerdo internacional tripartito sobre dichos asuntos.

La mencionada Organización, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que tiene como uno de sus objetivos principales procurar y fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, que es el único resultado notable e importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la sociedad de naciones. En 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Este organismo establece disposiciones internacionales referentes al trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones, por medio de las cuales se fijan las condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales dentro de las cuales se encuentran:

1. Libertad sindical.
2. Derecho de sindicalización.
3. Derecho de negociación colectiva.



4. Abolición del trabajo forzoso.
5. Igualdad de oportunidades y de trato.
6. El trabajo del menor de edad.

También establece otras normas, por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Esta le presta asistencia técnica a los Estados parte, principalmente en los siguientes campos:

1. Formación y rehabilitación profesional.
2. Política de empleo.
3. Administración del trabajo.
4. Legislación del trabajo y relaciones laborales.
5. Condiciones de trabajo.
6. Desarrollo general.
7. Cooperativas.
8. Seguridad social.
9. Estadísticas laborales.
10. Seguridad y salud en el trabajo.



También fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores y les facilita la formación y asesoramiento técnico.

Dentro del sistema de la Naciones Unidas, la referida organización es la única que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

Estas revisten la forma de convenios o recomendaciones, los primeros son tratados internacionales sujetos a la ratificación de los estados miembros de la organización. Las recomendaciones no son instrumentos vinculantes; habitualmente tratan sobre los mismos temas que los convenios y recogen directrices que pueden orientar la política y las acciones nacionales. Se entiende que unos y otras incidan concretamente en las condiciones y las practicas de trabajo de todos los países del mundo.

La dicha organización ha adoptado más de 180 convenios y 185 recomendaciones sobre una amplia gama de temas.

El Consejo de Administración de la oficina decidió que ocho convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, y ser ratificados y aplicados por todos los estados miembros de la organización. De ahí que se les denomine convenios fundamentales.



Guatemala ha ratificado, aproximadamente 72 convenios de la Organización Internacional del Trabajo, referentes a distintos temas de la realidad nacional.

4.4.1. Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, referentes al trabajo de los menores de edad

1. Convenio número 10 de la OIT, sobre la edad mínima en la agricultura, en su Artículo número uno, establece: “Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquellos a la escuela”.

Este convenio refleja claramente la prioridad que se le debe de dar a la educación del menor de edad frente al trabajo, no negándosele este ultimo sino adecuando su horario para que este no pierda su derecho de asistencia escolar y así no menoscabar su nivel académico.

2. Convenio número 58 de la OIT, sobre la edad mínima en el trabajo marítimo, en su Artículo número dos, regula: “Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Sin embargo, la



legislación podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle”.

En el trabajo marítimo, se protege al menor de edad dándole prelación a la salud, condición física y educación de éste, antes de autorizar su empleo, pero para esto debe de extenderse una certificación que compruebe que estos derechos estén garantizados.

3. Convenio número 59 de la OIT, sobre la edad mínima en la industria, en su Artículo número dos instituye: “Los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias. Sin embargo, y excepto en el caso de empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñen, la legislación nacional podrá autorizar el empleo de dichos niños en empresas en las que estén ocupados únicamente los miembros de la familia del empleador”.

La aplicación de este convenio es de suma importancia, en virtud de que el trabajo en la industria es una actividad muy común, por ejemplo en la fabricación de cohetes y



aquí se prohíbe la actividad del menor de quince años, presupuestos legales que en la actualidad no se conocen o en el peor de los casos no se respetan.

4.4.2. Convenios fundamentales

La referida Organización Internacional de Trabajo decretó en 1998 que ocho convenios deberían ser ratificados obligatoriamente por los países que estuvieran adscritos ya que estos se consideran los más importantes y sobre los cuales se exige pleno cumplimiento; y dentro de estos convenios fundamentales se encuentran dos que forman parte del encuadramiento de este estudio, los cuales son los siguientes:

- a. Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo, el Artículo número uno cita: "Todo miembro para el cual este en vigor el presente convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores".

Artículo dos numeral uno: "Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo en su territorio".



En el numeral tres se estipula: “La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo uno del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”.

En el numeral cuatro se indica: “No obstante las disposiciones del párrafo tres de este artículo, el miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años”.

No en vano nombrado convenio fundamental y por ende de aplicación obligatoria, este convenio es uno de los mas relevantes por comprometer al país ratificante a promover una política de abolición del trabajo infantil y respetar una edad mínima de admisión a la actividad laboral, políticas que lamentablemente no han tenido surgimiento en el país, dando lugar a la responsabilidad del Estado, al no ejercer las obligaciones adquiridas al momento de su ratificación.

- b. Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, regula: “Los gobiernos que ratifican este convenio se comprometen a actuar de forma inmediata en pro de la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Todos los niños menores de 18 años quedan protegidos de las peores formas de trabajo infantil, esto implica la eliminación de: la esclavitud y el trabajo forzoso; la participación de niños en conflictos armados; la prostitución y explotación sexual de niños; la



utilización de niños en el tráfico de estupefacientes; cualquier trabajo peligroso que pueda perjudicar la seguridad y la salud moral y física de los niños”.

Los gobiernos signatarios se comprometen a definir un programa de acciones nacionales, después de consultar a las organizaciones sindicales y patronales, así como otros grupos involucrados, como los niños que son víctimas de esta clase de trabajo y sus familias. Estos deben hacer todo lo posible para que se aplique el convenio y establecer sanciones en caso de incumplimiento, comprometiéndose además, a prevenir a los menores de estas formas de trabajo.

Dichas acciones aun no han sido promovidas con éxito por el Estado de Guatemala, ya que estas actividades laborales que tanto menoscaban a un menor de edad aun se dan en la sociedad.

Con lo anterior ya se puede confirmar la existencia de la normativa legal de carácter constitucional, ordinario e internacional, en las que se establecen, cómo y cuándo debe darse el trabajo de los menores, analizadas en el presente trabajo, para encontrar soluciones a la problemática tratada, ya que esta se origina por la falta de aplicación de las mismas.





CAPÍTULO V

5. La problemática del trabajo del menor de edad y la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Como punto de referencia para tratar la problemática del trabajo del menor de edad, no obstante lo establecido en capítulos anteriores del presente trabajo, creo conveniente señalar que la actividad laboral que realizan los niños y adolescentes tiene como consecuencia, la exclusión paulatina de mejores condiciones de vida, el acceso a bienes, servicios y derechos necesarios para la superación e integración de las personas que les permitan tener una vida digna y completa. De tal manera que con la actividad laboral, su desarrollo se limita, tiene mayor desgaste físico y emocional y es más vulnerable a sufrir todo tipo de enfermedades y abusos.

5.1. La problemática del trabajo del menor de edad

En Guatemala existe una serie de secuelas que tienen como resultado que los niños y jóvenes a muy temprana edad empiecen a realizar una actividad laboral, lo cual limita que disfruten su niñez, teniendo responsabilidades ya sea por deficiencias económicas a nivel familiar o por explotación que en muchos casos realizan sus progenitores o los que ejerzan la tutela sobre ellos, lo cual es lamentable ya que muchos de ellos se ven obligados a realizar actividades inadecuadas para su corta edad.



Este trabajo dificulta la educación de los niños evitando que cursen el nivel primario y adolescentes porque en la mayoría de casos no llegan a cursar el nivel secundario creando dificultades al restringir sus derecho educativo, teniendo como consecuencia que muchos de ellos trunquen su futuro por la necesidad de laborar a temprana edad, lo que constituye una seria limitación para el crecimiento económico, personal, familiar y nacional.

Principales consecuencias del trabajo del menor de edad:

1. Carencia de posibilidades de iniciar o de continuar su educación.
2. Su no acceso a la educación, los convierte a futuro en sujetos de mano de obra con bajo nivel de experiencia y capacitación.
3. Menor pretensión salarial.
4. Ser víctima de abusos y explotación económica.
5. Ser víctima de Maltrato físico.
6. Ser víctima de maltrato emocional.



7. Ser víctima de abuso sexual.
8. Falta de protección legal y sindical, tanto por desinformación como por exclusión.
9. Problemas de salud tanto física como mental y emocional.
10. Poco o ningún acceso a actividades recreativas.
11. Restringido acceso a la protección social, debido al ocultamiento tanto de su persona como de su labor.
12. Condiciones de trabajo en extrema pobreza.
13. Inseguridad en los ambientes de trabajo, con altos riesgos y contaminaciones.

Como quedo establecido , una de las principales causas del trabajo de los menores de edad es la pobreza, pero esta se encuentra en estrecha relación con muchos otros obstáculos de índole político, cultural y socioeconómico, como por ejemplo la falta de escuelas públicas, regulaciones legales en el tema de su educación obligatoria, el desempleo, la desigualdad en la distribución de los recursos, oportunidades y riquezas, la discriminación tanto en genero como en raza, clase social, cultural y religiosa.



El menor trabajador constituye un directo ejemplo del impacto de la crisis económica Guatemala; la situación de pobreza que atraviesa el país y la insuficiencia de capital a nivel particular, han obligado a muchos pequeños, a realizar una labor con o sin remuneración, con el propósito de satisfacer las necesidades diarias tanto personales como familiares, esto en un sistema de explotación indiscriminada del trabajo y acumulación de riqueza del sector empresarial.

La fuerza de trabajo de este tipo de empleados, es la pieza más vulnerable y explotable no solo por el bajo salario obtenido de su mano de obra, sino por la poca experiencia, educación y desinformación de sus derechos.

5.2. La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la problemática del trabajo del menor de edad

Como ya se logro establecer; la intervención del referido Ministerio, en el trabajo del menor de edad, es muy importante y necesaria de manera que por medio de este organismo, se hacen valer los derechos y obligaciones del trabajador, fundamentándose en normas jurídicas, tanto de carácter nacional como internacional y actuando por medio de sus distintas dependencias y funcionarios públicos, tal es el caso de la autoridad superior de dicho ministerio el Ministro de Trabajo, que tiene como función principal la dirección y ejecución de la política laboral del país; y dentro de sus funciones principales con relación al tema investigado, se pueden indicar las siguientes:



1. Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las dependencias de su ramo.
2. Refrendar los asuntos de su ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera.
3. Ser jefe del ramo de la administración que le esta encomendando, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República.

También tiene intervención en esta actividad laboral, el Vice Ministro de Trabajo el cual dentro de sus funciones principales esta ejercicio de la dirección general de los trabajos de oficina y de campo, y la revisión de estos en forma y fondo.

En igual orden se encuentra la Dirección de Asuntos Internacionales del Trabajo, dependencia del mencionado ministerio, la cual actúa por medio del titular de esta dirección; esta dependencia técnica tiene a su cargo la planificación y desarrollo de los programas referentes a asuntos internacionales de trabajo y el estudio sobre la aplicación de las normas del trabajo, también tiene la obligación de consultar, recopilar, redactar e informar sobre asuntos vinculados a la Organización Internacional del Trabajo así como lo referente a tratados, convenios, acuerdos y resoluciones internacionales en materia de trabajo.



Son funciones principales del titular de la dependencia referida las siguientes:

- a. Planificar y dirigir el desarrollo de las funciones relativas a los asuntos internacionales del trabajo de que conoce el Ministerio de Trabajo.
- b. Estudio de tratados, convenciones, acuerdos y resoluciones, adoptados por organizaciones internacionales en materia de trabajo, aplicables en Guatemala.
- c. Procurar el cumplimiento y aplicación de los convenios, recomendaciones y resoluciones internacionales de trabajo, que tengan obligatoriedad para Guatemala, (Convenios fundamentales Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo, Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil).
- d. Publicar periódicamente todas las normas legales relativas al trabajo.

Otra dependencia del citado Ministerio que desempeña un papel importante en la problemática del trabajo del menor de edad, es la Inspección General de Trabajo, que dentro de sus funciones principales está la de participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuran menores de edad; en ese sentido esta institución, interviene en:



1. Pago de Salarios mínimos o reajustes.
2. No respetar las jornadas de trabajo establecidas por la ley.
3. Despidos indirectos e injustificados.
4. Violación de los pactos colectivos y convenios colectivos.
5. Tiene acción a efecto de que de observe, en las empresas, medidas de higiene y seguridad en el trabajador.
6. Revisar planillas de pagos.
7. Revisar planillas de pago del Instituto Guatemalteco de seguridad Social.
8. Autorizar permisos para que menores de 14 años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas, que no expendan bebidas alcohólicas y que no laboren en centros de prostitución.



La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la actividad laboral de los menores de edad resulta ser mínima, por quedarse en la realidad nacional como una ficción, que se encuentra establecida únicamente en la estructura de esta institución, desde la labor que realizan los funcionarios públicos, y sus dependencias; ya que sus funciones pocas veces llegan a reflejarse en la realidad, creando la necesidad de que se realicen o se desempeñen de manera eficaz.

Lo necesario en este apartado es determinar la intervención del indicado Ministerio en la problemática del trabajo de los menores, que como ya se indicó es importante pero a la vez resulta ser insuficiente; esto para enmarcar sus deficiencias y poder establecer su responsabilidad.

Tomando referencia de la divulgación de las normas que tutelan el trabajo de los niños y adolescentes, tanto a nivel nacional como de los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, el mencionado Ministerio, a través de la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, tiene como obligación dar a conocer y divulgar el contenido y alcance de las leyes provenientes de convenios, recomendaciones y resoluciones internacionales de trabajo; dicha obligación no es cumplida eficazmente ya que el único mecanismo que utiliza para dar a conocer los derechos y obligaciones de los trabajadores es a través de pequeños trífolios que entregan a las personas que los llegan a solicitar.

Es evidente la falta de una política de comunicación e información de los derechos laborales en beneficio de los trabajadores, pues los menores de edad trabajadores no tienen



conocimiento de los derechos y obligaciones que contraen de conformidad con la ley en el momento de ser contratados, por lo que no pueden ser exigidos.

Esta institución no hace públicos los derechos y obligaciones de los menores trabajadores; sería excepcional el caso de que el patrono estuviera interesado en que este conociera sus derechos y deberes adquiridos dentro de su relación laboral, demostrando de esta manera que en Guatemala se sigue teniendo la creencia de que mientras mas desinformada este la población mejor; para efecto de tener menos responsabilidades y acumulaciones de trabajo tanto para el patrono como para la citada entidad, sin considerar que esa postura se contrapone gravemente al desarrollo no solo del trabajador, sino de todo el país.

Además de la obligación del referido Órgano de dar a conocer y divulgar el contenido de las normas de carácter nacional que están establecidas en los convenios internacionales ratificados por Guatemala; tiene la obligación de aplicar y vigilar el cumplimiento de las mismas, compromiso que en la realidad nacional no se cumple de una manera eficaz.

Tal es el caso de los convenios internacionales fundamentales, decretados por la Organización Internacional del Trabajo en 1998, estableciendo que era forzoso que todos los países que estuvieran adscritos a esta organización los ratificaran exigiendo su cumplimiento obligatorio; Guatemala está suscrita a dicha organización por lo que tiene que cumplir esta disposición; al ratificar el convenio 138 se comprometió a cumplir con esta normativa por estar este, dentro de los convenios fundamentales, por lo que debe tratar de asegurar la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad



mínima de admisión al empleo o al trabajo procurando de esta manera el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Dicha disposiciones han sido ratificadas por Guatemala, y a la fecha no se ha implementado ninguna política nacional que logre la abolición de este tipo de trabajo, ni se ha visto por parte del mencionado Ministerio la publicación a nivel nacional de las disposiciones contenidas en el convenio 138 de la OIT.

Al efectuarse la publicación de esta normativa se podría iniciar un programa para concientizar a los patronos a tratar de eliminar el trabajo infantil o bien el Estado podría elevar la edad mínima al empleo para que los niños y adolescentes inicien o completen su educación y puedan ser en un futuro una mano de obra más calificada a la vez de aspirar a una mejor pretensión salarial.

Otro aspecto importante de este convenio está establecido en el Artículo dos numeral tres, el cual indica: “La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”.

Lo cual se refiere a la edad mínima del menor para realizar una actividad laboral, un período en el que no se interrumpa la educación con el trabajo, de lo cual vemos que la Dirección de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo no ha intentado realizar una labor efectiva, cuando menos de supervisar por medio de la Inspección General del



Trabajo, los sectores de empleo más comunes en donde se desenvuelve laboralmente el adolescente.

El caso de la falta de una supervisión efectiva, por parte de la indicada inspección, para determinar que el menor de edad que esté trabajando realice una actividad laboral adecuada especialmente para su edad, condición, estado físico, desarrollo intelectual y moral, como lo estipula el Artículo 147 del Código de Trabajo Decreto 330; y supervisar que se cumplan las jornadas ordinarias diurnas para los menores y para los mayores de 14 años, la cual se disminuye, una hora diaria por lo menos, y seis horas semanales, y en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos siempre que este trabajo sea autorizado, lo que se encuentra establecido en el Artículo 149 del mismo cuerpo legal, notándose con esto la ineficiencia en la labor que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que incumple con la normativa mencionada.

En base a lo anterior puede observarse como el señalado Ministerio, sus funcionarios públicos y sus dependencias han tenido poca intervención en esta problemática social, realizando muy poco aprovechamiento de las normas tanto de carácter nacional como internacional que protegen los derechos de los trabajadores, políticas que si no se consideran suficientes, si de mucha utilidad y urgencia para hacer cambios positivos en la realidad nacional que vive la población y en especial los niños y adolescentes que trabajan, estas leyes que dan margen a que dicho organismo y sus ya mencionadas dependencias realicen una gran labor en beneficio de los menores de edad.





CAPÍTULO VI

6. La responsabilidad del Estado y los funcionarios públicos por la falta de aplicación de las disposiciones legales que protegen el trabajo de los menores de edad

Para un mejor entendimiento del referido tema, considero necesario indicar algunas generalidades conceptuales, de la figura del funcionario público, las funciones que realizan en el ejercicio de sus obligaciones, así como las distintas responsabilidades en que pueden incurrir.

6.1. Funcionario público

Esta definición, ha dado origen a una amplia diversidad de posiciones doctrinarias y legales, dado a que es un concepto no estático y que está en constante evolución. Por lo que se puede apreciar que una administración pública no obstante pueda poseer territorio, una organización, sus correspondientes finanzas, sus fines y leyes, pero si carece de seres humanos que efectúen sus actividades no sería funcional; y por ende entre el Estado y la persona que ejerce función pública existe una relación funcional, para lo cual Hugo Calderón lo define así: "Es el vínculo jurídico-laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento en que inician en el ejercicio del cargo hasta la entrega del mismo."¹³

¹³ Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I.** Pág. 140.



De allí que, funcionario público es la persona que efectúa o contribuye a realizar funciones de carácter especial y específicas de la administración pública, comprendiendo las funciones administrativas que efectúen los organismos Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Otra parte de la doctrina ha separado un concepto genérico y otro específico, comprendiendo en el primero toda persona investida por la autoridad legítima de una función pública; limitando el segundo, en cambio, a toda persona que ejerce o participa, de manera permanente, percibiendo haberes fijos de la administración y haciendo del ejercicio de la función un modo de vida, con lo que la permanencia se constituye en uno de los elementos necesarios de la definición de este funcionario.

6.2. La función pública

“El vocablo función etimológicamente considerado, deriva de la voz latina “fuctio”, que significa cumplir, ejecutar o desempeñar.”¹⁴

Está unida en forma directa a la noción de actividad o movimiento, situación que implica necesariamente ejecutar algún cometido, cumplir una tarea, dicho en otras palabras accionar.

¹⁴ Escola, Héctor Jorge. *Compendio de derecho administrativo*. Pág.370.



Partiendo del hecho que si toda acción tiene un objeto o propósito, entonces implica toda función, es una actividad cumplida por un órgano para la realización de determinado fin; la función pública va relacionada con la actividad que cumple un órgano público, o bien por un órgano del Estado, tendiente a lograr una finalidad de interés general o colectivo.

En tal virtud, está comprende todas las funciones del Estado, sean legislativas, jurídicas y administrativas, no solamente estas últimas como en ocasiones equivocadamente se entiende, las que dentro de la competencia son cumplidas según el caso que corresponda y delimitado de acuerdo a las normas legales.

6.3. Clasificación de los funcionarios públicos

- a. Funcionarios públicos superiores: Son los encargados de gobernar y tomar decisiones de carácter político y además son los superiores jerárquicos, y en el caso del Presidente, recordemos que ejerce una doble función, como superior jerárquico de la administración pública y como jefe de Estado.
- b. Funcionarios públicos intermedios: Coordinan y controlan la ejecución de los planes, programas y proyectos de la administración pública. Superiores e intermedios representan al Estado por medio de los órganos de los cuales son titulares, ante otros órganos y entidades del gobierno, ante los particulares y ante sus propios subordinados. Son funcionarios de confianza y pueden ser nombrados o destituidos en cualquier momento, salvo que hayan sido electos popularmente o que la ley señale que deben



ejercer el cargo para determinado periodo. En ese caso, solo pueden ser removidos por las causas señaladas en la propia legislación.

- c. Funcionarios públicos menores: Llamados trabajadores o empleados, burócratas y hasta servidores, son los ejecutores de la actividad administrativa, realizan tareas intelectuales o manuales; permanecen dentro del servicio civil y hacen carrera administrativa.

6.4. Deberes y obligaciones de los funcionarios públicos

Es de tener presente que el Estado es una institución formada para la realización de los fines de una población determinada. Y, en tal tarea brindan su colaboración, lo que origina una relación jurídica entre el gobierno y sus servidores o subalternos, lo que necesariamente hace que nazcan obligaciones de tipo legal que buscan asegurar la continuidad del servicio público y así mismo originan indiscutiblemente derechos para los empleados por la realización de sus actividades.

Entre los deberes más importantes de los funcionarios, según el autor Serra Rojas se encuentran:

- a. "Ejercer la función pública durante todo el tiempo que sea funcionario público.
- b. Residir en el lugar donde ejercita sus funciones.



- c. Deber de diligencia en el desempeño de la función.

- d. Discreción y secreto profesional en los actos realizados o que conozca en el ejercicio de su cargo.

- e. Obediencia en el ejercicio de funciones de la administración pública.

- f. Lealtad o fidelidad a la nación.

Estos deberes comprenden los relativos a la actividad personal, que en principio son de índole profesional, como en el derecho privado son los del mandato y de la locación de servicios, y a otras obligaciones que nacen de la vinculación jurídica que se establece entre el Estado y el que ejerce la función o el ejemplo, obligaciones que no existen en el derecho privado, al menos legalmente, como la lealtad al orden constitucional, la residencia, la asiduidad, prohibiciones e incompatibilidad.”¹⁵

De la misma manera, la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República contiene una enumeración de los principales deberes del trabajador del Estado, en atención al principio de continuidad de las actividad de la administración pública, que no debe ser alterada o suspendida, así como imparcialidad e independencia para conservar el orden jurídico, aplicando las leyes y reglamentos en forma justa y con equidad.

¹⁵ Serra Rojas, Andrés. **Derecho administrativo**. Pág. 387.



Por ello el Artículo 64 de la del referido cuerpo legal establece las obligaciones de servidores públicos de la siguiente manera:

- a. "Jurar, acatar y defender la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. Cumplir y velar porque se cumpla la ley y sus reglamentos.
- c. Acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos, de conformidad con la ley, cumpliendo y desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, respondan de abuso de autoridad y de la ejecución de las ordenes que puedan impartir, sin que queden exentos de sus subordinados.
- d. Guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de sus cargos, en aquellos asuntos que por su naturaleza, o en virtud de leyes, reglamentos o instrucciones especiales se requiera reserva.
- e. Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, los jefes, compañeros y subalternos, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia.



f. Evitar dentro y fuera del servicio de la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la administración pública.

g. Asistir con puntualidad a sus labores.

h. Actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones.”

6.5. La responsabilidad de los funcionarios públicos

Todo funcionario tiene la obligación de pagar las consecuencias de la realización de un acto efectuado con falta de responsabilidad de su parte, o por la no realización de una obligación inherente a sus funciones, por ello debe de responder por su propia conducta.

De conformidad con la idea anterior, debe responder por los actos ilícitos o indebidos que realice en el ejercicio de sus funciones públicas, de acuerdo a lo estipulado en las normas jurídicas.

El incumplimiento de deberes que aparejan este tipo de funciones da origen a responsabilidades de naturaleza variada respecto a la administración pública y de terceras personas afectadas.



El funcionario y el empleado público están subordinados a la ley y a su debido cumplimiento por esto, están obligados a responder de sus actos, según el autor Serra Rojas: “La responsabilidad es la obligación en que se encuentra el servidor del Estado que ha infringido la ley, por haber cometido un delito, una falta, o ha causado una pérdida o un daño.”¹⁶

Este al desempeñar su cargo puede incurrir ya sea en faltas o delitos que deben ser reprimidos y sancionados, o bien en obligaciones de resarcir las consecuencias de los actos efectuados o no efectuados en forma inadecuada para mantener con ello una eficaz y justa administración.

Los actos efectuados pueden provocar diferentes tipos de responsabilidades como la responsabilidad política, administrativa, civil y penal y con las cuales se busca asegurar la existencia de una eficaz actuación de los funcionarios que ejercen una función pública.

6.6. Definición de responsabilidad

Se puede delimitar como, deuda, obligación de reparar y satisfacer por si, o por otro a consecuencia de delito, por culpa, o de otra causa legal considerada esta desde un punto de vista jurídico, incurre, a juicio de pocos autores, en el error de confundir obligación con responsabilidad, cuando realmente se trata de cosas distintas y bien diferenciadas prevaleciendo el criterio que son por parte, la deuda considerada con un deber, y por otra, la responsabilidad. La primera lleva en si misma una relación jurídica valida aun cuando

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 475.



pueda no ser exigible coactivamente, mientras que la segunda representa la posibilidad de exigir al deudor el cumplimiento de su obligación. Por eso el autor Manuel Ossorio indica que: “Constituye un elemento agregado al solo efecto de garantizar el cumplimiento del deber.”¹⁷

Este concepto se considera que es contractual en el derecho civil, si se origina del incumplimiento de un contrato válidamente o bien como sanción debidamente establecida por las partes en una cláusula dentro del mismo, en caso de demora o incumplimiento de un deber.

Desde la perspectiva del derecho penal, la responsabilidad penal es aquella que nace de la ejecución de actos que son sancionados penalmente, y que reviste dos manifestaciones:

- La que recae en la persona del autor del delito y que puede afectar su vida, su libertad, su capacidad civil o bien su patrimonio.
- La que recae en forma civil sobre el autor del hecho antijurídico, y con lo que se efectúa la reparación del agravio material o moral ocasionado.

El incumplimiento de la obligación que tiene el funcionario público produce consecuencias jurídicas y, ellas generalmente derivan de la responsabilidad.

¹⁷ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 672.



6.7. Clases de responsabilidad

La falta de cumplimiento de las obligaciones a que me he referido anteriormente, produce necesariamente consecuencias de derecho.

- a. Responsabilidad de tipo política: Surge de decisiones que toman los funcionarios a los que les está atribuida esta facultad, como el presidente de la república, los ministros de Estado y los gobernadores departamentales. "Este tipo de responsabilidad se establece mediante el control parlamentario, juicio político o interpelación de ministros de Estado, así como la concurrencia de otros funcionarios ante el Congreso de la República."¹⁸

- b. Responsabilidad de tipo jurídico: Se da cuando los funcionarios públicos infringen normas legales o dejan de cumplirlas; "en este caso se puede encontrar la responsabilidad de tipo civil, de tipo penal y la de tipo administrativo."¹⁹

Clasificación de la responsabilidad de tipo jurídico:

1. Responsabilidad de tipo civil o patrimonial: El responder por las lesiones que se producen en los bienes del Estado o de terceras personas por el actuar inadecuado de los funcionarios públicos. Esta clase se da cuando los funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo, causan daños y perjuicios a los administrados. Existe dentro del Código

¹⁸ Calderón Morales. **Ob. Cit.** Pág. 190.

¹⁹ **Ibíd.**



Procesal Civil y Mercantil, lo que se denomina juicio sumario de responsabilidades, cual es el medio para deducir las responsabilidades en que haya incurrido el funcionario, La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 155, indica la responsabilidad solidaria del Estado y establece que cuando un dignatario, funcionario o trabajador del mismo, en ejercicio de su cargo, infrinja la ley en perjuicio de los particulares, de la nación o de la institución estatal a quien sirva, será solidariamente responsable por los daños y perjuicios que se causen.

La responsabilidad Civil opera cuando el incumplimiento produzca menoscabo en el patrimonio del país o el de los particulares. El fundamento de dicha responsabilidad se encuentra en la ley, ya que la delación del servicio constituye una situación legal.

2. La responsabilidad penal: Los delitos o faltas, cuando se cometan durante el ejercicio del cargo, originan este tipo de responsabilidad, debiendo ser puestos a disposición de las autoridades judiciales competentes, los responsables de dichos ilícitos penales.

Dentro del Código Penal existen una serie de delitos o faltas en que los funcionarios públicos pueden incurrir en ejercicio de su cargo, aunque hay que aclarar que el funcionario público puede incurrir en cualquier delito de los tipificados en esta normativa. "En este caso, existen algunos que deben ser sometidos a antejuicio, esto significa antes del juicio, salvo el caso del delito in fraganti."²⁰

²⁰ Ibid.



De allí que, este tipo de responsabilidad, tiene lugar en delitos en que la acción es imputable principalmente a los que tienen la calidad de funcionarios públicos, independiente de que puedan cometer ilícitos de otra naturaleza como particulares.

El Código Penal, aplicable en materia administrativa, establece de los Artículos 418 al 452 los delitos que pueden cometer los funcionarios y empleados públicos y dentro de los cuales se encuentran:

1. Abuso de autoridad.
2. Incumplimiento de deberes.
3. Denegación de auxilio.
4. Desobediencia.
5. Revelación de secretos.
6. Resoluciones violatorias a la constitución.



7. Detención irregular.

8. Abuso contra particulares.

9. Anticipación de funciones públicas.

10. Restitución de emolumentos.

11. Abandono del cargo.

12. Abandono colectivo de funciones, cargos o empleos.

13. Infracción de privilegio.

14. Nombramientos ilegales.

15. Usurpación de atribuciones.

16. Violación de sellos.



17. Falsedad de despachos telegráficos, radiográficos o cablegrafios.

18. Allanamiento ilegal.

19. Consumo ilícito de bebidas alcohólicas o fermentadas.

20. Cohecho pasivo.

21. Aceptación ilícita de regalos.

22. Peculado.

23. Peculado culposo.

24. Malversación.

25. Incumplimiento de pago.

26. Concusión.



27. Fraude.

28. Exacciones ilegales.

29. Cobro indebido.

3. Responsabilidad administrativa: Toda infracción menor da origen al poder disciplinario que posee la administración pública de imponer sanciones de carácter administrativo y que van relacionadas con la falta cometida. Si dicha infracción es más grave se aplican penas de carácter expulsivas o depurativas más agravadas como lo constituye la suspensión o la terminación de la relación con el órgano administrativo.

Esta responsabilidad se origina del incumplimiento de las funciones del cargo, en la forma que establece la ley. Si el incumplimiento es motivo de desorden dentro del órgano o entidad administrativa, (negligencia, ausencias, retrasos, faltas a la moral o a la higiene, realizar colectas, no tramitar los expedientes dentro de los plazos legales, impericia, etc.) el funcionario superior, en cumplimiento de su potestad de control y sanción, puede aplicar medidas correctivas al implicado, previa audiencia para que se defienda. La estaca de sanciones que regula la Ley de Servicio Civil, va desde la amonestación privada y verbal, a la suspensión sin goce de sueldo. Si la conducta anómala es reiterada, se puede imponer la medida expulsiva del despido con causa justa.



En virtud del análisis anterior y en base a la poca intervención de los funcionarios públicos que obran en las instituciones del Estado, se puede determinar que si responsabilidad de su parte, por la falta de aplicación de las disposiciones legales que protegen a los menores, siendo esta de tipo jurídica debido a que tiene lugar, cuando los funcionarios públicos infringen normas legales o dejan de cumplirlas; pudiendo ser de tipo civil, penal, administrativa y política.

A pesar de la existencia, de una diversidad de normas de carácter nacional como internacional, que tienden a proteger a los menores que se dedican a una actividad laboral, y que fueron objeto de análisis, se logro determinar que el Estado y sus instituciones, no han logrado aplicar estas normativas de manera satisfactoria, menoscabando así los derechos laborales.

El Artículo 274 del Código de Trabajo Decreto 330 establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, que no sea de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”. Sumado a ello se puede observar lo relativo en el Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica: “Los funcionarios son depositarios de la autoridad, responsables legalmente por su conducta oficial, sujetos a la ley y jamás superior a ella”. Una regulación muy relevante para este análisis está en la Ley del Organismo Ejecutivo en el Artículo 40 literal c), regula: “Corresponde al ministerio de trabajo y previsión social, estudiar, discutir y si fuere de



beneficio para el país recomendar la ratificación de tratados y velar por el conocimiento y aplicación de los convenios internacionales de trabajo”.

Con lo señalado en el artículo arriba indicado, se puede apreciar como el encargado de velar por el cumplimiento de las normas que protegen al menor de edad que trabaja, es el Ministerio de Trabajo, responsabilizando a este por dicho incumplimiento, asimismo a los funcionarios públicos que tienen a su cargo la dirección de sus dependencias tales como: Dirección de asuntos internacionales de trabajo, ya que una de sus funciones más relevantes para el tema investigado es, procurar el cumplimiento y aplicación de los convenios, recomendaciones y resoluciones internacionales de trabajo, que tengan obligatoriedad para Guatemala (Convenios Fundamentales de ratificación y aplicación obligatoria para los países; con referencia al tema investigado se encuentran el convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la edad mínima de admisión al empleo; y el 182 referente a las peores formas de trabajo infantil), los cuales fueron ratificados por Guatemala, los que aun se encuentran vigentes y que su cumplimiento y aplicación es necesaria, para el desarrollo social.

A pesar de que el gobierno con la ratificación de los anteriores convenios, se comprometió a actuar en forma inmediata para darles cumplimiento, se puede observar como el trabajo de los menores es uno de los problemas que más acomete a la sociedad, encontrándose desprotegido no por la normativa existente, sino por el desinterés de su aplicación.



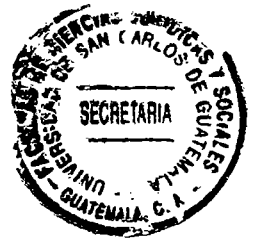
Otra dependencia del Ministerio de Trabajo, que se ve señalada por esta responsabilidad es la Inspección General de Trabajo, ya que tiene dentro de sus funciones autorizar permisos para que los menores de 14 años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres, que no expendan bebidas alcohólicas y que no laboren en centros de prostitución. Otra de las funciones de mayor importancia, es la de velar por los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje. Dichas funciones son muy importantes para garantizar los derechos de los menores, pero a pesar de eso atrozmente la Inspección General de Trabajo no cumple a cabalidad dichos preceptos.

En la actualidad el problema del trabajo del menor de edad es uno de los más notables que atañen en la sociedad y que se ve desatendido por el Estado, y por sus instituciones a pesar de la existencia de normas legales que protegen al mismo.

Se debe tener presente que el Estado, como ente supremo de la nación, es el encargado de proporcionar todas aquellas medidas que tiendan a la eficacia de perseguir a aquellos funcionarios y empleados públicos que, violentando la confianza que se deposita en ellos y que buscan en la función pública que se les ha encomendado, un medio para satisfacer sus ambiciones y en ocasiones atentan en contra, no solo de los bienes públicos del Estado, o de sus autoridades autónomas, sino también contra la vida, la seguridad y los derechos de los particulares, y no obstante a ello, aunque la población indignada los señale de responsables por los daños causados, dicho señalamiento no es lo suficientemente fuerte



como para que los afectados se queden sin la satisfacción de solicitar justicia; por lo que es ineludible indicar que el Estado de Guatemala es responsable por el incumplimiento de la aplicación de las leyes que obligan a sus instituciones a realizar de manera eficiente y garante sus funciones, por lo que es necesario que el mismo, sancione a los funcionarios y empleados públicos por la poca observancia e inaplicación de las leyes que protegen el trabajo del menor de edad.





CONCLUSIONES

1. El trabajo del menor de edad dificulta la educación y esta es una de las garantías mínimas a que tienen derecho de acuerdo a los preceptos constitucionales y laborales, lo que constituye una seria limitación para su crecimiento económico, personal, familiar y social.
2. Los funcionarios y empleados públicos del Ministerio de Trabajo y previsión Social incurren en responsabilidad jurídica, por la no aplicación de las disposiciones legales que protegen el trabajo del menor de edad reguladas en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Protección Integran de la Niñez y Adolescencia y Convenios Internacionales.
3. Los menores que laboran, conocen poco o desconocen sus derechos laborales, tanto los contenidos en la legislación nacional como los regulados en Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, ubicándolos en la parte de la población que mas pérdida sufre en sus derechos.
4. Los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala son ley vigente y contienen una serie de compromisos y obligaciones que no se han cumplido, lo cual colabora al detrimento del menor de edad que trabaja.



5. El Estado, como órgano supremo y garante para proteger a la persona y la familia a través de sus instituciones, una de ellas el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, responsable de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales tanto de carácter nacional como internacional que protege al menor de edad que se ve en la necesidad de trabajar, por no aplicar las disposiciones legales.

RECOMENDACIONES



1. Que se le de prioridad a la educación del menor de edad por parte del Estado, en las distintas instituciones y en toda relación laboral, sin menoscabar su necesidad de trabajar.
2. Que se fortalezca el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que cumpla con la obligación de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el Código de Trabajo, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y Convenios Internacionales, referentes al trabajo de los menores de edad.
3. Que se realice por parte del Ministerio de Trabajo una campaña nacional de información encaminada a difundir, en todos los lugares y sectores del país, los derechos y obligaciones que tiene el menor de edad al momento de ser parte de una relación laboral, la que se recomienda que se realice no solo en idioma español sino en los demás idiomas que se hablan en el país.
4. Que se aplique y se de cumplimiento a las obligaciones adquiridas por el Estado, en los convenios internacionales que se han ratificado en relación al trabajo del menor de edad, animando la unificación de intereses con todas las instituciones relacionadas con esta problemática.

5. Que el Estado de Guatemala, como responsable de velar por el cumplimiento de las leyes que obligan a sus instituciones a actuar de manera eficiente, sancione a los funcionarios y empleados públicos correspondientes, por la no aplicación de las leyes que tutean el trabajo del menor de edad.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Ed. Heliastás, Buenos Aires, Argentina: 1993.
- CALDERON MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho procesal administrativo II**, 2ª. ed.; Guatemala: Montana Impresos, 2000.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Diputaciones Terminológicas. 9ª. ed.; Porrúa, México 1984.
- ESCOLA, Héctor Jorge, **Compendio de derecho administrativo**, t. II. Buenos Aires, Argentina: De Palma, 1990.
- FERNANDEZ MOLINA, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, Ed. Oscar De León Palacios, Guatemala C.A 1996.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**, Ed. Universitaria. USAC, Guatemala 1987.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, Ed. Universitaria, USAC Guatemala 1987.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**, Impresos Industriales, Guatemala, agosto 1985.
- MIRAFLORES, Víctor. **La organización internacional del trabajo y convenios internacionales ratificados por Guatemala**, Ed. Universitaria USAC, Guatemala 1990.



MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos del derecho de trabajo**, 4ª. ed.; España: Ed. Madrid 1975.

Oficina Internacional de Trabajo con la colaboración del Instituto Nacional de Estadística. OIT/INE. **Entiendo el trabajo infantil en Guatemala**, Guatemala 1ª. ed.; 2003.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**, Ediciones Desalma, Buenos Aires, Argentina: 1978.

SERRA ROJAS, Andrés. **Derecho administrativo**, t. I, 12ª. ed.; México, Ed. Porrúa. S.A., 1988.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto Número 330, del Congreso de la República, 1975.

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

Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República.



Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos, Decreto 89-2002 del Congreso de la República.

Convenio 10 de la OIT. Sobre la edad mínima en la agricultura.

Convenio 58 de la OIT. Sobre la edad mínima en el trabajo marítimo.

Convenio 59 de la OIT. Sobre la edad mínima en la industria.

Convenio 138 de la OIT. Sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Convenio 182 de la OIT. Sobre las peores formas de trabajo infantil.