

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA MIXTA LABORAL DE LOS MENORES DE
EDAD**

AURA NELIDA GARCÍA CHUTÁ

GUATEMALA, MARZO DE 2011

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA MIXTA LABORAL DE LOS MENORES DE
EDAD**



ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2011

**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. Luis Fernando López Díaz
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. Dora René Cruz Navas
Vocal: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Secretario: Lic. María del Carmen Mansilla

Segunda Fase

Presidente: Lic. David Sentés Luna
Vocal: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco
Secretario: Licda. Crista Ruiz de Juárez

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



Lic. Carlos Augusto Rodas Lemus
Casa 16 eje 5 Sauces Residenciales Planes de Barcenas
Zona 3 de Villa Nueva
Tel. 52930818-55434234

Villa Nueva 19 de junio de 2009

Licenciado

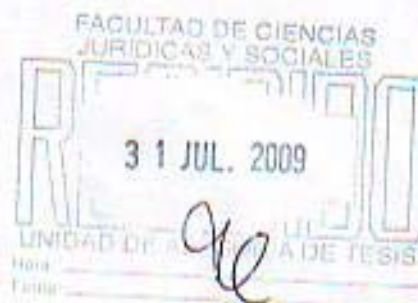
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,

Ciudad Universitaria

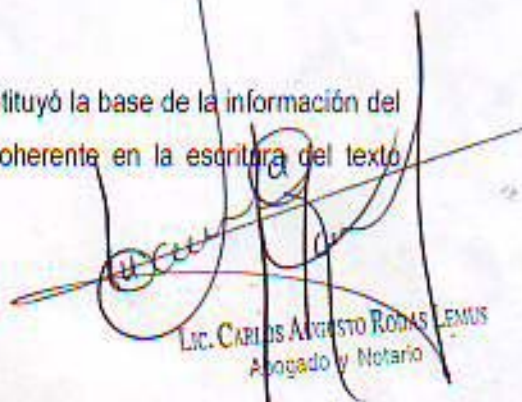
Licenciado Castro Monroy



El suscrito profesional del derecho, colegiado número 5926, en cumplimiento de la resolución por la cual se me nombró asesor de tesis de la Bachiller **AURA NELIDA GARCÍA CHUTÁ**, referente al trabajo intitulado "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA MIXTA LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD**"; hago constar que dicho trabajo se efectuó bajo mi dirección y orientación técnico-científico sobre los distintos temas que conforman el desarrollo de la tesis, que conllevaron a integrar conocimientos prácticos sobre esta problemática y los argumentos expuestos en el trabajo son dignos de discusión y de reflexión.

El contenido científico y técnico de la tesis está reflejado en el orden cronológico que generó un proceso de conocimiento evolutivo del derecho del trabajo, que integró un conjunto de actividades sucesivas para desencadenar en el aspecto cualitativo de la jornada laboral que se debe respetar en cuanto a los menores de edad.

La metodología y técnicas de investigación utilizada, constituyó la base de la información del desarrollo del tema. La redacción de la tesis tiene un orden coherente en la escritura del texto respetando los elementos principales de la gramática.


LIC. CARLOS AUGUSTO RODAS LEMUS
Abogado y Notario



La contribución científica del trabajo es el conocimiento que forjó una propuesta de control administrativo y jurídico, para que se tome en consideración la labor pertinente y respeto a las jornadas de trabajo de los menores de edad. Las conclusiones están acordes a las ideas derivadas del contenido temático. Las recomendaciones son el resultado lógico plasmado en el trabajo de investigación, y la bibliografía utilizada está en armonía con los más ilustres autores sobre el derecho del trabajo, que dan respaldo al desarrollo científico que aprueba el trabajo de investigación.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente

LIC. CARLOS AUGUSTO RODAS LEMUS
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

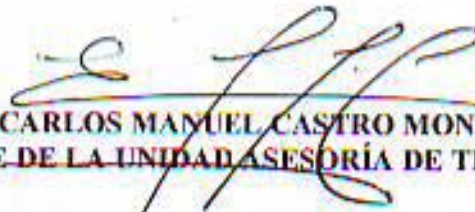
Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS GIOVANNI MELGAR
GARCÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante AURA
NELIDA GARCÍA CHUTÁ, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA
MIXTA LABORAL 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
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/nmmr.

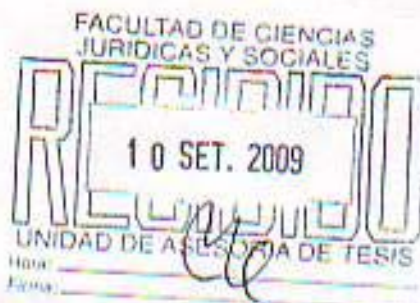


MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO



Guatemala:
4 de septiembre del año 2009.

Licenciado: Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Licenciado Castro Monroy.

En cumplimiento al oficio, en relación al nombramiento de revisor, me permito informar a usted, del Trabajo de tesis de la Bachiller **AURA NELIDA GARCÍA CHUTÁ**, Intitulado "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA MIXTA LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD**", procedente resulta dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones.

- I. La estudiante **AURA NELIDA GARCÍA CHUTÁ**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, las dificultades que enfrentan los trabajadores menores de edad en la cual son obligados por el patrono en el trabajo de la jornada mixta y la violación a sus derechos especialmente a los derechos humanos, ya que estos temas no cuentan con bibliografía ni ley específica, este trabajo tiene un grado de dificultad en la investigación. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones y doctrina; así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho ordinario aplicable al tema, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.
- II. Además, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; por ende el presente dictamen determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos en dicho normativo, ya que se pudo verificar su contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su técnica así como su método de investigación fueron los indicados, habiendo dado una idea de cómo redactar ya que en un principio el presente trabajo carecía de una buena redacción mejorándose poco a poco; Las conclusiones y las recomendaciones están buscando el verdadero objeto del tema como lo es contribuir a resolver el problema social objeto de su trabajo; carece de cuadros estadísticos ya que no



MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO

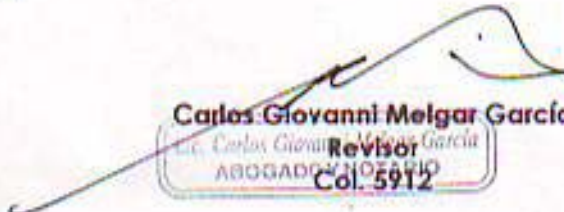


fue necesario y por último pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.

- III. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis de la bachiller **AURA NELIDA GARCÍA CHUTÁ**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.
- IV. En consecuencia en mi calidad de **Revisor** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado de la autora amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente;


Carlos Giovanni Melgar García
Lic. Carlos Giovanni Melgar García
Revisor
ABOGADO
Col. 5912





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once de octubre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante AURA NELIDA GARCÍA CHUTÁ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA JORNADA MIXTA LABORAL 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: Fuente de sabiduría e infinita bondad y misericordia, porque de Dios proviene la sabiduría y la inteligencia, porque me regaló la vida y me ha iluminado para alcanzar mis propósitos.
- A MIS PADRES: Laura Chutá Arriaga y Timoteo García, que Dios los bendiga y gracias por los principios que me inculcaron.
- A MI ESPOSO: Dimas Egidio Camargo Pérez, por su comprensión y paciencia.
- A MIS HIJOS: Laura María, Jhónatan Daniel, Josué Ronaldo, por su comprensión, cuando más necesitaban de mi presencia, cariño y amor.
- A MIS HERMANOS: Silvia Lorena, Antonio Gilberto, Donald Fidel, Edgar René, por su apoyo, colaboración, comprensión ayuda, por su amor sincero.
- A MI TIO: Alberto Arriaga, por su amor y apoyo.
- A MIS COMPAÑEROS: Para que sigan adelante, Dios los premiará.
- EN ESPECIAL A LOS PROFESIONALES Crista Ruiz de Juárez, Erika Solís, María Lesbia Chávez de Julián; María Eugenia Herrera de Martínez; Myriam Haydee Salvador Ruyan de Aldana; Olga Edith Chicojay Recinos de Ruiz; Carmen Samara Melgar; Sandra Maritza Méndez Luna y Carlos Giovanni Melgar García; Carlos Augusto Rodas Lemus; Amilcar Efrain Solis Castañeda; Carlos Alejandro Osoy Castellanos, Jorge Manolo Ruiz Flores, Jairo Alvizures; Carlos Dionisio Alvarado García; Estuardo Castellanos; Edy Ottoniel de León Morales por su generosa ayuda, mi agradecimiento.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por forjarme como profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.1.1. Edad antigua.....	2
1.1.2. Edad Media.....	3
1.1.3. Época moderna.....	4
1.1.4. Época contemporánea.....	7
1.2. Denominaciones.....	11
1.2.1. Legislación industrial.....	11
1.2.2. Derecho obrero.....	12
1.2.3. Derecho laboral.....	12
1.2.4. Derecho de trabajo.....	13
1.2.5. Derecho social.....	13
1.2.6. Nuevo derecho.....	13
1.2.7. Derecho económico.....	14
1.2.8. Derecho profesional.....	14
1.2.9. Derecho de los trabajadores.....	14
1.3. Definición.....	16
1.4. Naturaleza jurídica.....	19

CAPÍTULO II

2. El derecho de trabajo de los menores de edad.....	23
2.1. Antecedentes.....	23

	Pág.
2.1.1. Causas sociales, formas de trabajo y realidad económica de los menores de edad empleados en el departamento de Escuintla.....	29
2.1.2. Características del trabajo de menores de edad en Guatemala.....	33
2.1.3. Formas peligrosas de trabajo en menores de edad.....	36
2.1.3.1. Participación en la recolección y clasificación de desechos y basura.....	37
2.1.3.2. Participación en la agricultura.....	37
2.1.3.3. Trabajo infantil doméstico en hogares particulares.....	38
2.1.3.4. Explotación en minas y picado de piedra.....	39
2.1.3.5. Las peores formas de trabajo infantil.....	39
2.1.4. Consecuencias del trabajo infantil en menores de edad.....	41
2.1.5. Causas determinantes para que los menores de edad trabajen.....	43
2.2. La relación laboral mixta de trabajo de los menores de edad.....	44

CAPÍTULO III

3. La Inspección General de Trabajo.....	47
3.1. Síntesis histórica.....	47
3.2. Funciones de la Inspección de Trabajo.....	50
3.2.1. Funciones de la Inspección General de Trabajo en relación a la competencia para resguardar los derechos laborales de los menores de edad.....	52
3.3. Ministerio de Trabajo y Previsión social y la Unidad de Protección del Menor Trabajador.....	54

CAPÍTULO IV

4. Obligación de la Inspección General de Trabajo en verificar las normas contenidas en el Código de Trabajo en cuanto a la jornada laboral mixta	
---	--

	Pág.
de los menores de edad.....	63
4.1. La capacidad física de los menores.....	65
4.2. Obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar el cumplimiento de las normas establecidas en el Código de Trabajo que se sugiere para su fortalecimiento.....	66
4.3. Violación de los derechos humanos de los menores de edad.....	73
4.3.1. El respeto a una educación mínima.....	74
4.3.2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico.....	75
4.3.3. Edad mínima de admisión al empleo.....	75
4.3.4. Jornada de trabajo.....	76
4.4. Enfoque jurídico sobre la realidad laboral y violaciones de derechos humanos de los menores de edad en el departamento de Guatemala.....	76
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

Se realiza la presente investigación para analizar jurídicamente la jornada laboral mixta de los menores de edad, en virtud de que el mismo Código de Trabajo prohíbe el trabajo nocturno para ellos; asimismo, como en la jornada mixta se trabaja un periodo diurno y un periodo nocturno, ésta se convierte en una violación a los derechos laborales de los menores de edad.

Debido a la situación económica actual de Guatemala; muchos menores de edad se ven en la necesidad de trabajar para ayudar con el sostenimiento de sus hogares; de esa cuenta la hipótesis que se plantea en este estudio es que se debe prohibir la jornada laboral mixta de los menores, pues se ven afectados en su desarrollo moral e intelectual al trabajar en horarios en los que deberían estar descansando o bien realizando tareas escolares.

Los objetivos que se plantean en este análisis son: proponer que la Inspección General de Trabajo realice constantes revisiones o controles sobre las jornadas de trabajo que involucren a menores de edad, sean éstos hombres ó mujeres; que el Estado de Guatemala implemente políticas laborales y de educación, con el fin de evitar que los menores de edad abandonen sus estudios por la necesidad de trabajo.

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con el Ministerio de Educación, se comprometan a proteger los derechos laborales de los menores, a la vez que los asesoran sobre la legislación de trabajo y educación.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos, de los que el primero, aborda el tema del derecho de trabajo en general, sus antecedentes, denominación y naturaleza jurídica; el segundo capítulo trata sobre el derecho del trabajo de los menores de edad, sus causas y formas de trabajo, características y consecuencias, y se analiza la jornada laboral mixta; el tercer capítulo, se refiere a la Inspección General de Trabajo, sus funciones, el Ministerio de Trabajo y la Unidad de Protección del Menor Trabajador; por último el capítulo cuarto, trató el tema de las obligaciones de la Inspección de Trabajo, la violación de los derechos laborales y humanos de los trabajadores menores de edad y la realidad laboral en Guatemala.

Los métodos empleados en la investigación fueron el análisis de la situación laboral y económica de los menores de edad que trabajan, luego de lo cual se eligieron los temas más importantes a través de la síntesis y la deducción. La técnica utilizada fue la bibliográfica, que permitió la consulta y recopilación de la información.

Esperando que este informe final sirva como medio de consulta para todos los estudiantes y profesionales interesados en el derecho laboral; y también como una forma de control para los derechos laborales de los menores de edad.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Antecedentes históricos

La historia no es únicamente una narración, un informe, es una interpretación del pasado para una correcta comprensión de la realidad actual, por ello conviene reflexionar sobre las épocas en las cuales el derecho del trabajo se ha desarrollado, siendo ésta la historia de la humanidad y cómo hasta nuestros días el hombre ha vivido dedicado a resolver los problemas de las comunidades; principalmente por el derecho que regulaba la vida de éstas, así como por los derechos que tenían y se atribuían como miembros de ellas.

Este periodo, como se ve, corresponde a los siglos de la organización política, religiosa y civil de la sociedad, durante los cuales se elaboraron y brillaron ciertas formas del derecho público, el ius civile y el derecho canónico.

“La vida está íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia, la fuente de toda la riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza, pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda la vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre. Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, misma que seguiremos para situarnos

adecuadamente en el estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de la misma ha seguido el derecho del trabajo”.¹

1.1.1. La edad antigua

Aun sin reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua, fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas, no personas; los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra.

En esta forma tan peculiar de distribuir las cargas en las sociedades de la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas, Grecia y Roma y el porque del florecimiento de las ciencias y de las artes, respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Cicerón o artistas como Fidias, que consideraron al trabajo manual como una tarea inferior y entendieron que la industria y el comercio no cumplían, como la guerra y la política, una función relevante en la vida de los pueblos, razón por la cual el ejercicio de un oficio era incompatible con las cinco dignidades cívicas. Los propios trabajadores libres no disfrutaban en muchos casos de la plenitud de los derechos políticos.

Es precisamente la ciudad de Roma, la que reviste mayor importancia para nuestra materia, ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; a éste se le encuadró dentro del

¹ Engels, Federico. **El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre**. Pág.1.

derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo. Como se sabe, el trabajo que se prestó en estas condiciones fue lesivo para el decoro humano. Además, se cumplió conforme a un régimen tan duro y penoso que fue necesario recurrir al uso de cadena, con la cual los amos trataban de impedir que los esclavos huyeran de los rigores del trabajo servil.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poderse hallar más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, a fin de que sus arrendatarios pudieran utilizar su energía de trabajo. Así surgieron nuevas instituciones contractuales; *locatio conductio operis* y *locatio conductio operaru*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda, la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se empezaba a vislumbrar la dispersión de estos contratos que, con anterioridad conformaban derechos y obligaciones entre las partes que los pactaban. En la actualidad, la independencia de estos cinco contratos es absoluta, puesto que se encuentra establecida en el actual Código Civil guatemalteco y por lo tanto los contratos laborales no corresponden ya a esta rama, sino que pertenecen al Código de Trabajo.

1.1.2. Edad media

En esta época cobra auge el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio, entre sus funciones estaba la

de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros. Los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patronos, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente con un propósito de emancipación, el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan, a dedicarse a un determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que, con el tiempo rigen verdaderas empresas monopolistas, que no sólo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de sus mercancías, para evitar los perniciosos efectos de la comparecencia y del acaparamiento de las materias primas, también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad. Llegaron a adquirir verdadera importancia y cierta gravitación en la vida pública. Por esta razón se consideró en ese momento una buena política incrementar las formas libres del trabajo manual, concediendo a los artesanos ventas y tratamientos especiales. Todas esas circunstancias favorecieron el desarrollo de estas agrupaciones de artesanos; sin embargo, estas organizaciones fueron un antecedente de las corporaciones que conoció la edad media.

1.1.3. Época moderna

Aquí, rigen los principios de la doctrina liberal-individualizada, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. Esta corriente esencialmente, pugnaba porque se dejara al hombre el campo totalmente

libre, sin trabas ni sujeciones, en el desempeño de sus actividades, porque el hombre, es a decir de sus pensadores, un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva, garantizar dicho ejercicio, el papel de Estado-policía.

En este nuevo periodo el mundo comenzó a conocerse a sí mismo con el descubrimiento de nuevos continentes y a cambiar rápidamente sus estructuras sociales y económicas, consecuencia de los notables progresos que paulatinamente empezó a dejar la Revolución Francesa. El comercio ultramarino e internacional dio nacimiento a los bancos y a las bolsas, que hasta entonces no se conocían ni habían sido necesarias en una economía simple que atendía necesidades limitadas. Al mismo tiempo aparecen las primeras instituciones financieras para administrar y encauzar los grandes capitales o para explorar las riquezas de los países recién descubiertos.

El mundo económico, por la acción de todos los hechos, amplió sus horizontes y empezó a sentir la necesidad de poner en práctica nuevos métodos industriales. Las operaciones de crédito son finalmente aceptadas por la iglesia así como el oro y la plata. Poco a poco por todos estos factores la sociedad va volviéndose capitalista y sustituyendo el régimen de los cambios simples y directos del pequeño taller, que satisface las necesidades de la ciudad, por una nueva economía compleja y artificial, basada en la especulación y en los signos representativos del valor.

Desde ese momento no se produce más en el mundo para atender las necesidades humanas, sino para satisfacer las apetencias de ese elemento nuevo y artificial, para las exigencias derivadas de la inversión del dinero y su empleo lucrativo, iniciándose una economía dirigida y dominada exclusivamente por el capital. Así el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la escuela fisiocrática y precursor de la escuela liberal,

sostenía que no ha habido necesidad de que éste presente ninguna clase de voluntades colectivas para organizar el mundo económico, obviamente hace referencia al Estado, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna prevención razonada o convenio previo entre los hombres en esta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó la espontaneidad de las instituciones. Otros exponentes importantes de esta doctrina son Baptiste Say, Roberto Malthus y David Ricardo, este último partidario absoluto del libre cambio en materia de comercio internacional.

Este nuevo régimen se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales: la Ley de Chapellier, el Código Penal y el Código Civil, ordenamientos que llegaron a tener una destacada influencia en la legislación de América.

La Ley de Chapellier señaló en su exposición de motivos que no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad; fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización, así como de huelga.

El Código Penal francés castigó severamente aquellos actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil francés regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente

inhumanas, jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

1.1.4. Época contemporánea

El derecho de trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores: La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándola esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII Y XIX).

En el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratare de reprimir las coaliciones sindicales y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos, quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el

trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón y otras fábricas que los empleaban.

Por lo que se refiere a la crisis, en 1815, se produce la primera; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818, se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones. Uno de los fenómenos más complejos que preocupaba a los estudiosos era la crisis que se desarrolló económicamente como una continuación de los sufrimientos e injusticias sociales; sin embargo, la miseria y las desigualdades sociales que se generalizaron en esta época crearon nuevas doctrinas, cuyo objeto fue justificar el nuevo orden creado, explicar su carácter y demostrar que, en cierta forma, todo lo que estaba ocurriendo en el mundo era inevitable y formaba parte de un orden natural que el hombre, con sus actos, no podía modificar por más que se esforzará.

Surgen las ideas de nuevas corrientes del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida.

En virtud de las nefastas consecuencias que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios, y comenzó a surgir una gran oleada de críticas, desde aquéllas que limitaban a demandar el saneamiento de algunos de sus efectos, hasta las que veían en el sistema mismo la causa de todos los males y que, por tanto luchaban declaradamente en su contra, en pos de un Estado más justo y humano.

Gran influencia tienen y sostuvieron los pensadores socialistas tales como Carlos Marx y Federico Engels, ellos manifestaron que la historia de todas las sociedades que han existido hasta el presente es la historia de la lucha de clases, la tendencia de esta afirmación resulta bien clara, significa en efecto, que la historia es propulsada y el destino del hombre, determinado por la guerra de clases y no por la guerra de naciones. El interés de clases debe pasar a ocupar el lugar de interés de clase gobernante de la nación.

De esta influencia no quedó a salvo Guatemala que, después de un largo y amargo proceso, incluyendo una revolución en 1945, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores. Se inicia, a la vez, un nuevo camino que habrá de culminar en la instauración de un nuevo orden, en el que quedará proscrita, para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

El derecho del trabajo es producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para aliviar la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será de entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la

burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia.

Después de analizar brevemente la historia del derecho del trabajo en forma general, se estudiará en forma sucinta cómo evolucionó en Guatemala.

En Guatemala, el desarrollo de la legislación del trabajo se divide en dos etapas: una, que abarca desde el 23 de octubre de 1893, en que por vez primera se reglamenta el trabajo de los obreros agrícolas; y otra, que comienza a partir del 11 de marzo de 1945, en que se dicta la nueva Constitución Política de la República. Las principales leyes que corresponden a la primera etapa son las siguientes: Ley No. 471, de 1893, que reglamenta el trabajo de los obreros agrícolas; Decreto No. 669 del 21 de noviembre de 1906, que establece la obligación de los patronos de indemnizar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; Decreto del 10 de julio de 1923, que fija el salario mínimo legal para los obreros agrícolas; Ley No. 1367 del 14 de abril de 1925, sobre nacionalidad de los obreros y empleados, obliga a toda persona y compañía a formar el cuerpo de empleados con un 75% de guatemaltecos, por lo menos; Decreto No. 1434, de abril de 1926, llamada Ley de Trabajo, y que comprende lo relativo al contrato de trabajo, forma de fijación de los salarios, trabajos prohibidos, Departamento Nacional del Trabajo, tribunales de conciliación y arbitraje.

Con la denominación de Código de Trabajo, fue promulgado por el Decreto número 330 del 17 de febrero de 1947, por el presidente Juan José Arévalo Bermejo, cuerpo de leyes laborales que habrá de estar en vigencia hasta el 5 de mayo de 1961, en que por Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala entra a regir el texto modificado del Código de Trabajo de Guatemala, el que actualmente está rigiendo en la

legislación laboral. Este Código que ofrece excelente sistematización y notables novedades, tuvo por base la orientación, bastante rígida, de la Constitución Política del 11 de marzo de 1945, constituye una experiencia afortunada, que ha tenido adecuada valoración en sucesivas reformas de acuerdo con las necesidades y determinadas por su aplicación práctica.

Se puede apreciar que en el actual Código, como se deduce por la simple enumeración de sus títulos, se concede una cierta preferencia a la parte adjetiva; el procedimiento, órganos administrativos y tribunales especiales se detallan minuciosamente. Por lo que este Código ha significado un avance en el orden legislativo laboral, logrado por su elevado espíritu constructivo, lo que facilita el orden de las relaciones entre patronos y trabajadores sin extemporáneos saltos en el vacío. Es así como el derecho de trabajo ha logrado un desarrollo trascendental en la historia y cómo actualmente opera en Guatemala de conformidad con sus normas jurídicas.

1.2. Denominaciones

A lo largo de la evolución del derecho de trabajo ha persistido el problema de su denominación. Existe la necesidad de resolver cuál es el término más apropiado para distinguirlo. Entre las más significativas están las siguientes:

1.2.1. Legislación industrial

Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia; éste es su principal atributo, ya que con ello se originó el derecho de trabajo y empezó a nacer el poder de la industria y el consecuente malestar obrero. Este término ha sido descartado porque sólo

contempla un aspecto de la disciplina, las normas emanadas del proceso legislativo, y además porque sólo contempla a la industria propiamente dicha, olvidándose de la actividad mercantil y agrícola; y por otro lado acoge materia totalmente distinta, como son las patentes, marcas, nombres comerciales, que actualmente son objeto de derecho mercantil.

1.2.2. Derecho obrero

Tomando en consideración que esta rama jurídica surgió por las exigencias propias de los obreros y por constituir una fuente importante del derecho de trabajo, dicha denominación fue rechazada, ya que ésta únicamente hace referencia al trabajo desarrollado por los trabajadores de las fábricas, comúnmente llamados obreros dejando a un lado lo que actualmente contempla la legislación guatemalteca.

1.2.3. Derecho laboral

Esta denominación ha tenido una amplia aceptación, inclusive se llega a utilizar el sinónimo derecho del trabajo, ya que ambos conllevan el mismo significado, mas en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que bajo ese nombre se ha incorporado a la actual legislación.

1.2.4. Derecho del trabajo

Esta es la denominación más propia para la disciplina. Su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo. Bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales.

1.2.5. Derecho social

“Por tener esta rama jurídica su fundamento en la cuestión social y quizá por una aproximación con la corriente sociológica marxista, que tuvo su aparición en esta etapa de la historia, y fue esta corriente ideológica política la que más batalló a favor de las reivindicaciones de los trabajadores. Esta denominación tiene la debilidad de ser un término demasiado amplio que involucra todos los aspectos sociales y bajo esta denominación no podrían considerarse instituciones como las sociedades mercantiles”.²

1.2.6. Nuevo derecho

“Denominación aceptable en tanto no aparecieran otros campos que necesiten de regulación, pero a la fecha han aparecido nuevas preocupaciones que debe regular el ser humano con lo cual esa rama no es la más novedosa, tal es el caso de la reglamentación marítima, la reglamentación espacial, la reglamentación ambiental, por mencionar algunas”.³

1.2.7. Derecho económico

² Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**. Pág. 8

³ **Ibid.** Pág. 9.

Denominación bastante amplia pero imprecisa y que por otra parte presenta la dificultad de incluir en esa denominación las instituciones de tipo sindical, que no reflejan una vinculación económica directa, y que bien podrían considerarse factores, del aspecto económico del Estado, pero no entes económicos.

1.2.8. Derecho profesional

Que deviene de una denominación desatinada, por ser el derecho una función que se desarrolla y no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, además la regulación del trabajo no contempla el ejercicio de las profesiones liberales que es lo profesional por excelencia.

1.2.9. Derecho de los trabajadores

“Denominación que podría parecer apropiada por la proveniencia de esta reglamentación pero adolece de las inconveniencias referidas a la denominación de derecho obrero, pues esta regulación no abarca sólo derechos de los trabajadores, sino que abarca también derechos de los patronos”.⁴

También se han usados otras denominaciones como derecho económico-social, derecho de la economía organizada, derecho de contrato del trabajo, que no han prosperado.

⁴ **Ibid.** Pág. 10

Con el denominador de legislación aparecen los agregados de industrial, obrera, del trabajo, etc., que sufren los mismos cuestionamientos antes indicados, con la adición que si toda legislación es derecho, no todo derecho es legislación.

Existen otras denominaciones como organización del trabajo, que si bien podría comprender las normas de regulación del funcionamiento del trabajo, dejaría fuera otras instituciones colaterales de desempeño de trabajo y economía social, que no pasan de unas esferas comunes con derecho del trabajo.

En Guatemala, desde que se conoce esta reglamentación, hecho que por cierto data de 1947, se usa la denominación derecho del trabajo, y la mayoría de normas y principios están contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo.

Consideramos que la denominación derecho del trabajo es la más afortunada por dar lugar a describir con esa denominación, las ramas y circunstancias propias de esta rama jurídica; sin embargo, la adjetivación de dicha rama a las personas que la cultivan, nos da alguna complejidad pues no resulta muy apropiado decir que un profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello sea bien recibida la denominación italiana diritto di lavoro, traducida como derecho laboral, que nos permite mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho del trabajo y derecho laboral.

Indica De Buen que esta denominación es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas: "En rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo... A pesar de ello no cabe

duda que el concepto derecho del trabajo es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que el continente sea mayor que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expansión del derecho laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo”.⁵

En la legislación guatemalteca se adoptan los términos derecho de trabajo y derecho laboral, pero el actual Código de Trabajo lo establece como derecho de trabajo.

1.3. Definición

El derecho del trabajo puede ser definido como el que tiene todo individuo, en relación con el Estado, a que éste le facilite o provea, en caso de crisis o falta de actividad laboral productiva, una ocupación de acuerdo a la capacidad media que le permita decorosamente subsistir. Algunos autores sostienen que una definición se debe dar al iniciar el estudio de una disciplina, con el objeto de que sirva de guía. Otros señalan que primero se deben conocer los elementos de la disciplina y posteriormente encuadrarlos en una definición. Existe un tercer grupo que considera que es inútil dar una definición, debido a la continua evolución del derecho del trabajo. Esta posición parece la más razonable.

Sin embargo, para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; todo este estudio se impone anterior a la definición, puesto que del análisis de estos elementos derivará una definición acorde con el contenido de la disciplina.

⁵ De Buen, Néstor L. **Derecho del trabajo**. Pág. 55.

La doctrina no ha fijado de manera unánime un criterio para clasificar las definiciones del derecho de trabajo, sólo han hecho intentos para ello. A continuación estableceremos algunas definiciones:

Trueba Urbina concibe al derecho del trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana”.⁶

En esta definición se omite el sujeto patrono cuyos derechos también los afirma la legislación laboral. Esto es debido a la filosofía sustentada por Trueba Urbina en sus clases, en el sentido de que necesitan protección los trabajadores porque los patronos se defienden solos.

Para De la Cueva: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.⁷ Esta definición es completa y abarca a la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de trabajo-capital, por ejemplo de los servicios domésticos, caso en el cual la relación es de persona a persona.

Por su parte Cabanellas define al derecho laboral como: “Aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a

⁶ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo**. Pág. 132.

⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 85.

las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁸

De Buen, dice que: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁹

Estas definiciones resumen las notas que caracterizan al derecho de trabajo, y excluyen de una manera científica los caracteres que no son esenciales para establecer una idea clara de la disciplina, como es su contenido social. Por lo que consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas de carácter público que tienen por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los menores de edad. El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecidas en los dieciocho años, aunque se hacen subdivisiones en dieciséis y catorce años.

Siendo la educación pública obligatoria, se debería establecer un sistema que facilitara el estudio a nuestros menores. Pocas cosas serían tan necesarias y loables como el

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 470.

⁹ De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Págs. 30 y 31.

que todos los niños tuvieran acceso a los centros de estudio. Sin embargo, nuestra realidad impone otro tipo de consideraciones, el legislador debe adecuar sus normas, utilizando para ello la creación de planes de estudio para desarrollarse los fines de semana y con esto poder contribuir para que los trabajadores estudiantes de catorce años en adelante tengan derecho a la educación.

1.4. Naturaleza jurídica

Tradicionalmente se divide al derecho para su estudio en dos grandes ramas, derecho privado y derecho público, en el derecho privado prevalece el interés particular por sobre el interés general.

- En sus normas se privilegia la autonomía de la voluntad. Las relaciones del Estado con los particulares son relaciones de coordinación y en el derecho público prevalece el interés general por sobre el interés particular. Sus normas son imperativas, se encuentra sumamente limitada la autonomía de la voluntad.
- Las relaciones del Estado con los particulares son de supraordenación. El derecho de trabajo guatemalteco es considerado en este sentido como una rama del derecho público, ya que al ocurrir su aplicación el interés particular debe ceder frente al interés colectivo o general.

Sin embargo, el derecho de trabajo, no siempre se ha considerado así en la doctrina, ya que sobre su naturaleza jurídica han existido cuatro teorías:

- a) Teoría privatista: Esta corriente consideraba que el derecho de trabajo debía pertenecer al derecho individual del trabajo y se debería de dejar con absoluta

autonomía de la voluntad a patronos y trabajadores para que pacten las condiciones como mejor les parezca atendiendo únicamente a sus intereses, mucho tiempo se siguió esta teoría en el derecho de trabajo, modernamente esta teoría ha sido desechada porque genera injusticias.

- b) Teoría publicista: Esta teoría prevalece actualmente, ya que se considera que las normas del derecho de trabajo deben ser imperativas y limitar la autonomía de la voluntad, pues de lo contrario el patrono se aprovechará de la situación económica en la que se encuentra el trabajador para obligarlo a pactar condiciones laborales que no sean favorables.
- c) Teoría social: Esta moderna teoría del derecho de trabajo considera que además del derecho privado y derecho público existe otra rama del derecho, el derecho social. Los partidarios de esta corriente consideran que en derecho social prevalece el interés de un grupo, no el particular ni el general, y dentro de ese derecho ubican al derecho de trabajo, al derecho de la seguridad social, al derecho de familia, etc. Sin embargo, esta corriente no ha logrado imponerse en la doctrina, porque la mayoría de juristas prefieren mantener la clasificación del derecho solamente en dos ramas.
- d) Teoría de la naturaleza de la relación: Sostiene que el criterio diferencial entre los derechos privados y públicos, debe buscarse en la naturaleza de las relaciones que los sujetos establecen, puede darse una relación de coordinación cuando los sujetos que participan en una relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad con lo cual dan vida a normas de derecho privado, y puede darse una relación de subordinación cuando las personas que convergen en la

relación jurídica no están en igualdad de condiciones; es decir, que uno de los sujetos es el órgano que representa a la colectividad de un Estado, actúa investido con la calidad de Estado y en ejercicio del poder soberano, y el otro actúa como persona integrante de ese Estado, lo cual da existencia a normas de derecho público.

Doctrinariamente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en tanto detalle dispone: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

La situación anterior hace reflexionar sobre la afirmación de que el derecho de trabajo sea una rama del público: “La cual no viene a aclarar la razón por la que deba considerarse público, sino que viene a calificarlo dentro de una categoría para darle determinada aplicación, para sustraerlo de la clasificación de ramas jurídicas en cuya aplicación prevalece la voluntad de las partes. Pero además de determinar en forma implícita su aplicación forzosa, también determina su finalidad al ordenar que al ocurrir su aplicación el interés privado tenga que ceder ante el interés social o colectivo”.¹⁰

Pero ello podemos afirmar que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente

¹⁰ Echeverría Morataya, Rolando, **Ob. Cit.** Págs. 18, 19.

el Estado, siempre que se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público.

CAPÍTULO II

2. El derecho de trabajo de los menores de edad

Se designa así en derecho a quien no ha cumplido todavía la edad fijada por la ley para gozar de plena capacidad jurídica. Las restricciones de la minoría de edad son para obrar, no respecto de la capacidad para ser titular o sujeto de derechos. La minoría de edad se suple, cuando el ejercicio del derecho lo requiere, mediante la patria potestad, la tutela, la emancipación y la habilitación.

No todo el trabajo infantil, evidentemente, es tan repugnante como las formas más peligrosas y explotadoras. Incluso los más fervientes partidarios del no- trabajo infantil reconocen qué tareas apropiadas pueden aportar a los niños habilidades y responsabilidades, mantener unidas a las familias y contribuir a los ingresos familiares. Al evaluar el alcance del trabajo infantil y dibujar soluciones, es crucial definir qué es el trabajo infantil, y distinguir formas explotadoras de formas apropiadas.

El trabajo perjudica la educación de los niños. Genera deserción, retraso, ausentismo, repitencia y bajo rendimiento escolar. El trabajo infantil suele interferir con la educación. Muchos niños abandonan la escuela porque tienen que trabajar. Quienes trabajan y estudian suelen abandonar su educación y formación profesional, y los rendimientos escolares son más bajos entre los niños trabajadores. El trabajo resta oportunidades de recreación, juego y socialización. El bajo nivel educativo, producto del trabajo prematuro, a la larga perjudica la economía individual, familiar y del país en su conjunto

2.1. Antecedentes

Pretender establecer el origen de la participación de los menores en las labores productivas, es perderse en el tobogán de los tiempos. Desde siempre se les ha identificado como partícipes del trabajo. Sin embargo, el tipo de servicios que tradicionalmente han prestado los menores ha originado que sólo hasta las últimas décadas los estudios del derecho se hayan ocupado de este aspecto de la producción del hombre.

Lo anterior se pone de manifiesto en esta breve cronología del trabajo de los menores, que comienza en Europa de mediados del siglo XVIII.

A la caída del régimen corporativo, bajo el cual el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres, en los que laboraban los menores en calidad de aprendices, surgió el movimiento llamado Revolución Industrial, que produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que ha registrado la historia; de ahí que se haya empleado el término revolución para hincar los extraordinarios cambios efectuados en la relaciones de producción.

La incipiente mecanización de las industrias demandaba grandes volúmenes de mano de obra; a los trabajadores les resultaba atractivo participar en la industria; el trabajo en las fábricas brindaba ingresos más altos que de la agricultura, y una certeza que las faenas del campo no garantizaban.

A cambio de estos beneficios los trabajadores hubieron de someterse a jornadas extenuantes, desarrolladas en locales antihigiénicos, oscuros y húmedos, en donde era muy frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes.

Pese a las deplorables condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial, continuaron multiplicándose los centros de trabajo de este tipo. La excesiva demanda de trabajo provocó la pronta ocupación de toda la mano de obra adulta disponible, y fue entonces cuando los dueños de las empresas volvieron sus ojos hacia el trabajo de las mujeres y de los menores.

El ingreso de los menores al trabajo en la industria, que inicialmente se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico. De ser una urgencia de los dueños de las fábricas, se convirtió en una necesidad vital de las familias proletarizadas, los que se vieron obligados a disponer de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes, con fines de subsistencia.

A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores; porque además de ser sujetos más dóciles y poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto; en razón que la utilización de instrumentos y máquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana; la retribución que se pagaba era más baja. Para justificar la contratación de los menores, los dueños de las fábricas utilizaban con mucha frecuencia el doloso argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos.

La escasez de brazos para la industria, aunada a los intentos de abatir los costos de producción, hizo que los patrones acordaran con las autoridades encargadas de la asistencia de menesterosos y con padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los párvulos de 14 a 16 años

laboraban hasta 18 horas diarias, a cambio solamente de alimentación, habitación y vestido.

No resulta exagerado afirmar que la mecanización de la industria se logró, en buena parte, por los desvelos, privaciones y sufrimientos de los menores, que renunciando a las actividades propias de su edad fueron bruscamente incorporados al trabajo.

La injusta explotación de que eran objeto los trabajadores, inicialmente no encontró ningún alivio de parte de las autoridades, en razón de que el pensamiento liberal-individualista que predominaba en esa época, consideraba que los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo, y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad de los individuos.

Los primeros síntomas del cambio en el trabajo hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y en base al sentido práctico de algunos empresarios. Roberto Owen, por ejemplo, en su hiladería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar.

La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores se inició en Inglaterra en 1802, limitada exclusivamente a las industrias de la lana y el algodón. En ese año se sancionó la llamada Moral and Health Act, como consecuencia de los informes producidos por la oficina de sanidad. Limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos. Además, obligaba al patrón a patrocinar al aprendiz indumentaria apropiada y a darle una instrucción mínima general y religiosa.

En 1819, en Inglaterra, se fijaron por primera vez, los nueve años como edad mínima de admisión al trabajo, en la Cotton Mill Act, la cual ampliaba su vigencia a los demás establecimientos de la ciudad.

En 1825, en una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón se redujo la jornada de los sábados

La historia de los movimientos sociales es expresiva de la inquietud constante por proteger a los menores trabajadores. No puede olvidarse que una de las explotaciones más odiosas, desde la Revolución Industrial, tuvo por víctimas a los niños cuyo trabajo mal pagado era preferido, por eso mismo, de manera especial, ello era frecuente en la industria textil, en Inglaterra. Resulta lógico, entonces en los programas de los grupos que, desde el siglo XIX lucharon en favor de los trabajadores, estuviera siempre presente el deseo de impedir el trabajo de los menores de determinada edad. Así la Declaración de Principios de la Segunda Convención Internacional de París de 1889, propuso la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años y la reducción de la jornada a seis horas, para los menores de 18 años.

El problema que tuvo en México fue de una importancia especial. En el programa del Partido Liberal Mexicano, lanzado en San Luis Missouri, el 1 de julio de 1906, por Ricardo Flores Magón y su grupo, el punto 24 enunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de 14 años. A su vez, en el Laudo de Porfirio Díaz que daría origen al movimiento del Río Blanco, un una contradicción dramática, se autorizaba el trabajo de los mayores de siete años de edad.

El Constituyente de 1916-1917, tuvo presente también la necesidad de establecer una limitación y al dictar las fracciones II y III del Artículo 123, prohibió las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche. Fijó una jornada máxima de seis horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 años, con lo que, implícitamente fijó la edad mínima de 12 años.

En el ámbito internacional la Convención de Washington, reunida en 1919 e inspirada en el Tratado de Versalles, prohibió el empleo de menores de 14 años en los trabajos industriales y el trabajo nocturno en determinados trabajos industriales para los menores de 18 años y recomendó no utilizar trabajadores menores de 18 años en las industrias que utilizan zinc o plomo. Posteriormente, en 1920 y 1921, se introdujeron nuevas modalidades, alrededor de la fijación de la edad mínima de 14 años para la admisión en el trabajo marítimo, salvo que se tratará de trabajo en familia; de la admisión de menores de 14 años en trabajos agrícolas compatibles con sus estudios; en la fijación del límite de 18 años para realizar el trabajo de pañoleros y fogoneros en los buques y para laborar en trabajos de pintura industrial que exigían el uso de la cerusa y en las industrias que utilizarán sulfato de plomo.

En 1934, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo adoptó una Convención que extendió la doctrina de la Conferencia de Washington a los trabajos no industriales, lo que implicaba una prohibición de trabajar antes de los 14 años, salvo en tareas ligeras, trabajos familiares y, bajo ciertas condiciones, en el servicio doméstico.

En 1948, se revisaron los acuerdos de la Conferencia de Washington prohibiendo el trabajo nocturno industrial para los menores de 18 años.

2.1.1. Causas sociales, formas de trabajo y realidad económica de los menores de edad

“La pobreza, los valores culturales y las prácticas sociales contribuyen a que cada vez más niños, niñas y adolescentes guatemaltecos, se vean forzados a ingresar al mercado de trabajo. Frente a esta compleja situación, Guatemala ha ratificado diversos convenios internacionales, en particular los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre los que mencionamos lo que establece el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil con el objetivo de lograr la erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador...”¹¹

En esta perspectiva, se desarrolla la presente investigación sobre el trabajo infantil en Guatemala, que tiene como objetivos obtener datos no sólo cualitativos de aspecto general, sino también realidades con soluciones objetivas que permitan conocer de manera descriptiva la realidad social relacionada con la problemática del trabajo infantil, profundizar en la situación socio-educativa-económica-laboral y cultural de la población infantil, y proporcionar un diagnóstico acerca de la problemática.

El presente capítulo se basa en la revisión de aspectos documentales de los estudios e informes que sobre el trabajo infantil y adolescente se han producido en el país y, en el análisis de las condiciones de vida realizada por el Instituto Nacional de Estadística en algunos momentos. Se inició en 1998 un programa interdepartamental, administrado por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), con la asistencia técnica de la Oficina de Estadística de la Organización Internacional del

¹¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Boletín de estadísticas del trabajo**. Pág. 1.

Trabajo, para apoyar a los países miembros de erradicar el trabajo infantil en base a los siguientes parámetros:

- a) Un programa para la recolección, uso y difusión de datos cuantitativos y cualitativos, brutos y tabulados, que permitan el estudio de la magnitud, distribución, características, causas y consecuencias del trabajo infantil.
- b) Una base para el análisis de datos sobre el trabajo infantil que pueda ser utilizada en el planeamiento, formulación y establecimiento de intervenciones multisectoriales integradas, en el monitoreo de la implementación y en la evaluación del impacto de políticas y programas.
- c) Una base de datos sobre el trabajo infantil consistente en información cuantitativa y cualitativa sobre instituciones y organizaciones activas en el campo del trabajo infantil, proyectos y programas del trabajo infantil, acciones de las industrias, legislación e indicadores nacionales. Esta base será continuamente actualizada a medida que haya nueva información disponible.
- d) Comparabilidad de datos entre países.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE): “Guatemala es un país que mide 108,889 kilómetros cuadrados, tiene 11,237,196 de habitantes los que en su mayoría no han cumplido los 18 años. Más de la mitad son mujeres (51.2%), y el resto hombres que son un poco menos de la mitad (48.8%). Los habitantes conforman diversos grupos con diferentes costumbres e idiomas como lo son: los pueblos mayas, garífunas, xincas y ladinos.”¹²

¹² Instituto Nacional de Estadística. **Censo nacional XI de población y VI de habitación**, INE. Pág. 13.

“Es importante saber que de 100 guatemaltecos, 56 viven en pobreza. Esto indica que más de la mitad de los guatemaltecos son pobres (56.2%). En el campo, de cada 100 personas 81 viven en la pobreza (81.4%), y de éstas, más de la mitad son gente indígena (55.7%). Los niños y niñas menores de 18 años en el campo son más de la mitad de todos los niños y niñas del país (58.1%). La pobreza afecta a la mitad de los trabajadores (51.0%) y a un poco menos de la mitad de las familias (45.8%)”.¹³

En Guatemala, especialmente en Escuintla faltan muchas casas para que la gente viva bien, con agua, luz eléctrica, drenajes, buenos caminos, sin áreas contaminadas. La ausencia de todos estos servicios hace que haya una gran diferencia y separación entre la vida del campo y la ciudad, entre los indígenas y no indígenas, entre pobres y no pobres. Por eso Guatemala es uno de los países en América Latina, considerado con más deterioro en la ciudad, en el campo y en su gente.

La producción agrícola se considera que es aún el sustento de la economía de Guatemala. De cada 100 guatemaltecos, 39.4% se dedican a esta actividad. Los trabajadores no capacitados o no entrenados son más de la tercera parte de todos los trabajadores.

La mitad de las personas que trabajan, lo hacen en malas condiciones y en una situación inestable. “De cada 100 de todos los trabajadores, cerca de 67 (67.5%) no pertenecen a una empresa o no están en planilla en una finca o no están inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)...”¹⁴

¹³ **Ibid.** Pág.14.

¹⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ob. Cit.** Pág. 7.

“En materia de educación podemos decir que 32 de cada 100 personas mayores de 14 años en Guatemala no saben leer, y que más de la mitad de las mujeres no saben leer (66.1%). Más de la mitad de los indígenas no saben leer, es decir que de cada 100 indígenas 60 no saben leer. En el área rural de cada 100 personas, 78 no saben leer (77.9%), siendo los adultos los más afectados”.¹⁵

“En materia de salud de cada 100 niños y niñas menores de 5 años, 44 tienen un retraso en su crecimiento (desnutrición crónica), lo que empeora en los niños y niñas pobres, ya que 53 de cada 100 son afectados, así como 64 de 100 de los extremadamente pobres. Además en Guatemala mueren 45 niños y niñas por cada 1,000 que nacen vivos, antes de cumplir los cinco años. (Tasa de mortalidad infantil)”.¹⁶

En Guatemala, la gente vive un promedio de 65 años (esperanza de vida al nacer); es decir, que lo más probable es que tengan menos tiempo de vida que los habitantes de otros países de Centroamérica y América Latina.

“Ahora bien, en materia de trabajo infantil, que es el objeto base de esta investigación alrededor de 507,000 niños y niñas trabajadores están entre los siete y 14 años de edad. De cada 100 niños y niñas en este grupo de edad, 20 trabajan (20%), 62 estudian (62.4%) y 18 no estudian ni trabajan (18%). Algo muy importante es que casi cuatro de cada 100; es decir, más de 12,000 niños y niñas trabajadores, tienen apenas 5 ó 6 años de edad. Los niños y niñas trabajan más en el área rural porque de cada 100 trabajan

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística. **Ob. Cit.** Pág. 15.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 17.

24 (23.9), y en el área urbana sólo trabajan 13 de cada 100 (13%); 27 de cada 100 son niños y niñas indígenas trabajadores por lo que duplican a los niños y niñas no indígenas trabajadores”.¹⁷

Cada año que pasa, más niños y niñas trabajan tal como lo muestran: el Censo de Población, la Encuesta de Ingresos y Gastos Familiares (ENIGFAM), la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) y la Encuesta de Empleo e Ingresos (ENEI).

“Es importante saber que de aproximadamente 300,000 niños y niñas entre siete y 14 años de edad, 12 de cada 100 (12%), hacen tareas de su casa por lo menos cuatro horas al día, en estos casos, el grupo de niñas es de tres veces mayor en número que el de los niños. En el campo, 14 de cada 100 (14%) niños indígenas hacen más tareas de la casa, mientras que en la ciudad 9 de cada 100 (9%) niños indígenas, lo hacen”.¹⁸

2.1.2. Características del trabajo de menores de edad en Guatemala

- Se da a más temprana edad en el campo que en la ciudad
- El 80% de los niños y niñas trabajan en la economía informal
- El 10% se ocupa en sectores más organizados
- El trabajo les impide ir a la escuela o les limita el rendimiento escolar
- Tres de cada cuatro niños trabajadores abandonan los estudios.

Las condiciones

¹⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ob. Cit.** Pág. 9.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística. **Ob. Cit.** Pág. 19.

- “Jornadas laborales superiores a los límites máximos establecidos por las legislaciones nacionales para un trabajador adulto.
- Ingresos inferiores: El 90% de los niños y niñas trabajadores entre los 10 y 14 años perciben una remuneración igual o menor que el salario mínimo; es decir, alrededor de un 20% menos de lo que gana un adulto con siete años de escolaridad, incluso salarios inferiores, o se les paga en especie
- Derechos laborales inexistentes y en empleos precarios”.¹⁹

Las causas son múltiples

- Pobreza
- Violencia intrafamiliar
- Patrones culturales
- Permisividad social
- Falta de oportunidades
- Falta de cobertura, calidad y cumplimiento de la obligatoriedad de la educación
- Lagunas y contradicciones normativas
- Las consecuencias del trabajo infantil se dan a todos los niveles.

Sociales y morales

- Profundiza la desigualdad
- Viola los derechos humanos fundamentales de la infancia y la adolescencia
- Acelerado proceso de maduración
- Impide o limita el adecuado proceso educativo
- Enfrentamiento a un ambiente adulto y a veces hostil
- Pérdida de la autoestima, problemas de adaptación social y traumas...

¹⁹ **Ibid.** Pág. 46.

Físicas y psíquicas

- Enfermedades crónicas
- Dependencia de fármacos
- Retraso en el crecimiento
- Agotamiento físico
- Abusos físicos y psíquicos
- Picaduras de insectos y animales ponzoñosos
- Infecciones a causa de químicos
- Heridas, quemaduras y amputaciones
- Dolores en las articulaciones y deformaciones óseas.

Económicas

- La pérdida promedio de dos años de escolaridad a largo plazo significa un 20% menos de salario durante toda su vida adulta
- Pérdida de poder adquisitivo del mercado nacional
- La pérdida de años de educación se traduce en una calidad inferior del capital humano disponible en una sociedad
- Incidencia negativa en el PIB.

2.1.3. Formas peligrosas de trabajo en menores de edad

La producción de fuegos pirotécnicos es una de las actividades más peligrosas en la que trabaja un gran número de niños y niñas, que en las características de Guatemala, radica más en lo que es el municipio de San Juan Sacatepéquez y resulta ser de suma peligrosidad debido a que la materia prima es la pólvora, altamente explosiva y tóxica y

su mala manipulación puede provocar serios daños a la salud causando la muerte; por ejemplo, el caso de la menor de cuatro años y otra de nueve meses que fallecieron al hacer explosión una fábrica familiar en dicho municipio, en abril de 2009.

Los niños y niñas trabajan en fábricas o en sus propias casas sin ninguna medida de seguridad o higiene, lo que los expone de manera peligrosa junto a su familia. “Según el Estudio Nacional sobre Trabajo Infantil en la Industria Pirotécnica de Guatemala (2002 Ecodesarrollo/Organización Internacional del Trabajo) más de 7,000 personas participan en la elaboración de estos fuegos, pero lo realmente alarmante es que 3,700 en promedio son niños y niñas, y que participan de la misma como una actividad familiar, en donde pasan todo el día en el trabajo sin poder jugar o disfrutar de sus derechos de recreación”.²⁰

Las consecuencias de este tipo de trabajo son malas, ya que dañan la salud, la piel y las mucosas, y pueden causar quemaduras leves o serias. En ocasiones han muerto niños y niñas por causa de accidentes por explosiones durante este trabajo, tal como se indicó anteriormente en 2009.

2.1.3.1. Participación en la recolección y clasificación de desechos y basura

Los niños y niñas que se dedican a la recolección de basura se encuentran en todos los basureros del país. Están bien organizados en los basureros de las grandes ciudades, donde de cada 100 de ellos 70 son recolectores y 10 seleccionan, clasifican y empaquetan la basura. “Esta actividad tiene indiscutiblemente riesgos para la salud, se

²⁰ **Ibíd.** Pág. 78.

estima que de cada 100 de estos niños y niñas 82 sufren cortaduras u otras lesiones, 56 sufren de quemaduras en los ojos por los gases de la descomposición de la basura y 40 padecen de dolor de cabeza por exposición al sol”.²¹

En el relleno sanitario (basurero de la zona tres) de la ciudad de Guatemala, se tiran aproximadamente 2,000 toneladas métricas de basura diariamente. En la tarea de reciclaje trabajan 250 familias que incluyen a unos 850 niños y niñas de todas las edades. Ellos trabajan un promedio de 7.4 horas diarias por cinco días a la semana, por lo que muchos de ellos no van a la escuela.

2.1.3.2. Participación en la agricultura

Los niños y niñas que trabajan en la agricultura corren riesgos por trabajar con instrumentos cortantes con los que pueden herirse y lastimarse; pueden sufrir fracturas, cortadas, pérdida de la vista, de miembros o hasta morir por enfermedades, desnutrición o mutilaciones graves. Trabajan con cargas pesadas que pueden dañar su cuerpo, bajo las inclemencias del tiempo: sol o lluvia.

Muchas de las niñas y niños que salen a trabajar con sus padres a otros lugares fuera de su pueblo (migrantes estacionales), sufren porque duermen poco y en el suelo, comen mal, beben agua contaminada, padecen de enfermedades de los pulmones (tos, gripe), del estómago, parásitos, paludismo, dengue, problemas de la piel, picaduras de mosquitos, mordeduras de culebras y otros animales.

²¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ob. Cit.** Pág. 25.

2.1.3.3. Trabajo infantil doméstico en hogares particulares

Se entiende por trabajo infantil doméstico el que realizan niños y niñas menores de 18 años en hogares de otras personas y no en su casa. “Muchos de estos niños y niñas trabajan todos los días con jornadas largas y agotadoras, casi más de 10 horas diarias durante 6 días a la semana. Algunos de estos niños y niñas están expuestos a amenazas, golpizas, acoso y abuso sexual; no les pagan sus beneficios, vacaciones; los días de enfermedad son casi inexistentes para ellos. Menos de la tercera parte de los que trabajan pueden asistir a la escuela. La ENCOVI 2002 (La Encuesta de Condiciones de Vida 2002), estima que hay 17,350 niñas entre 7 y 14 años que son trabajadoras infantiles domésticas, y la Oficina de los Derechos Humanos del Arzobispado en su informe del año 2000 menciona que hay 93,000 niños y niñas entre 10 y 14 años de edad en situación de trabajo (infantil) doméstico”.²²

2.1.3.4. Explotación en minas y picado de piedra

Este es un trabajo muy pesado en el que los niños y niñas mueven, levantan y rompen grandes piedras con martillos pesados hasta hacerlas pedrín para construcción. Los riesgos comienzan desde que se sacan y cargan las rocas de los lechos de los ríos o canteras. En estos lugares, los niños y niñas pueden sufrir pérdida de miembros por compresiones y hasta la muerte por asfixia debido a derrumbes. Con frecuencia sufren también golpes, moretes y hasta fracturas en los dedos y manos, esto incluye

²² Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ob. Cit.** Pág. 6.

deformaciones, asimismo, enfrentan riesgos de enfermedades pulmonares, de la piel y hasta daños en la vista, pudiendo quedar ciegos.

El trabajo lo realizan sin diferencia niños y niñas, lo hacen con otros miembros de la familia después de asistir a la escuela, durante unas 4 ó 5 horas diarias, seis días a la semana, en condiciones casi de esclavitud. Lo que los niños y niñas ganan es para ayudar a sus padres.

2.1.3.5. Las peores formas de trabajo infantil

“La utilización y aprovechamiento de niños y niñas en las peores formas de trabajo infantil es preocupante, ya que trafican niños y niñas, los hacen trabajar de manera forzada y en servidumbre, en actividades delictivas, en explotación sexual comercial, pornografía y otras actividades ilícitas y denigrantes”.²³

Para involucrarlos les hacen falsas promesas, en ocasiones los trafican ilegalmente desde otros países y prácticamente los esclavizan. Es penoso que en algunos casos sean los padres o familiares cercanos los que se prestan para el secuestro y venta de los hijos e hijas.

“Aunque se carece de mucha información, los informes policíacos de Guatemala muestran que 2,000 menores trabajan en aproximadamente 600 bares y centros de explotación sexual comercial en la ciudad capital. Este problema se ha extendido a

²³ Armas, Malvina. **Trabajo infantil y legislación**. Pág. 21.

otras ciudades importantes del país. Informes de 1996 dicen que 85 de cada 100 niñas que son víctimas de explotación sexual comercial, provienen de El Salvador, Honduras o Nicaragua, ya que estas niñas son engañadas con la ilusión de que van a ganar dinero y podrán enviar ayuda a su familia, llegando al ilícito de moda que es la trata de personas”.²⁴

Lo lamentable es que a veces la venta y en algunas ocasiones el tráfico de niños y niñas ocurre bajo el amparo internacional de la adopción. También se sabe que hay bandas organizadas en la frontera de México que reclutan adolescentes para explotarlos en actividades sexuales comerciales.

Los niños y niñas que viven en la calle son los que con más facilidad caen en cualquiera de las peores formas de trabajo infantil, ya que se ven forzados a mendigar, robar, traficar con drogas, son explotados en actividades sexuales comerciales o forzados a realizar otras actividades ilícitas con tal de sobrevivir.

2.1.4. Consecuencias del trabajo infantil en menores de edad

El trabajo siempre tiene efectos negativos en la vida de los niños y niñas, porque afecta su desarrollo físico y mental, su salud y su vida misma si éste es peligroso o se realiza en jornadas muy largas. “El trabajo infantil también interfiere con la asistencia escolar de los niños y niñas, ya que de cada 100 de los que trabajan, sólo 62 asisten a la escuela. Debe tomarse en cuenta que las actividades laborales reducen el tiempo y el dinamismo para cumplir con sus actividades y deberes escolares, lo que a veces se refleja en

²⁴ **Ibid.** 56.

inasistencia, bajo rendimiento, abandono o repitencia escolar”.²⁵ Es por eso que los niños y niñas trabajadoras completan sólo la mitad del total de años escolares en comparación con los niños y niñas que no trabajan. Por el trabajo doméstico, la escolaridad de las niñas se ve más afectada que la de los niños y menos en las que trabajan en el sector manufactura.

“Según lo establecen los antecedentes y las diferentes encuestas realizadas la participación en grados de porcentaje es el siguiente: En la agricultura la participación de las niñas es en comparación con los niños del 60 por ciento, en la manufactura la participación es de 70 por ciento, en el comercio en diferentes modalidades es de 65 por ciento, en cuestiones de salud y servicios personales es de 40 por ciento y en oficios domésticos de cuatro horas diarias su participación llega a ser de 65 a 80 por ciento, tomando en cuenta que todos estos datos afectan la asistencia a clases de los menores de edad, la fuente de esta información se encuentra en la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2000, Instituto Nacional de Estadística (INE).

La cantidad de niños y niñas que pierden su educación formal por trabajar es un fenómeno masivo en Guatemala y afecta seriamente la productividad y competitividad económica del país, tanto en el presente como en el futuro. De cada 100 niños y niñas que trabajan, 67 se inscribieron en la escuela, mientras 33 no se inscribieron por razones como problemas con la escuela o la educación en un 26 por ciento, por labores domésticas en un 6 por ciento, por razones de trabajo en un 28 por ciento, por problemas económicos en un 27 por ciento y otras razones en un 13 por ciento, la fuente de esta información se encuentra en la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2000, Instituto Nacional de Estadística (INE).

²⁵ **Ibid.** Pág. 22.

El trabajo afecta a los niños y niñas. Las tareas domésticas afectan a niños y niñas, sin embargo, afectan más a las niñas ya que ellas tienen mayor participación en estas tareas. De los adolescentes, sólo 3 de cada 10 estudian. Las razones que exponen para no estudiar son las siguientes: el trabajo (38.8%), problemas económicos (24.8%), problemas relacionados con la escuela o la educación (25.9%), otras razones (10%), es por ello que los niveles de los mismos regularmente son los siguientes: no tienen ningún nivel (13%), tienen primaria completa (28%), no tienen primaria completa (41%) y tienen educación media completa (18%), la fuente de esta información se encuentra en la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2000, Instituto Nacional de Estadística (INE).²⁶ (sic)

2.1.5. Causas determinantes para que los menores de edad trabajen

- **“Etnicidad:** Los niños y niñas indígenas están más propensos a trabajar y menos a estudiar que los no indígenas, ya que para ellos el acceso a la escuela es más difícil y el estado de pobreza los condiciona a ello.
- **Género:** Los niños tienen mayores probabilidades de combinar estudio y trabajo que las niñas y además, ellos tienen más probabilidades de sólo trabajar, ya que las niñas están más involucradas en tareas domésticas.
- **Escolaridad materna:** Cuando las madres son analfabetas o tienen bajo o ningún grado de escolaridad hay mayor trabajo infantil. La educación de las madres es un factor importante para tomar la decisión para que el niño o la niña asista a la

²⁶ Instituto Nacional de Estadística. **Ob. Cit.** Págs. 78,79,80.

escuela. Las madres con mayor escolaridad tienen mejor ingreso, por lo que los hijos tienen menos necesidad de trabajar y asisten a la escuela. Se puede decir que la educación y el ingreso de las madres son condicionantes importantes para que un niño trabaje o asista a la escuela. Por ello los grados estadísticos según la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2000 del Instituto Nacional de Estadística en relación a la prevalencia de trabajo infantil en relación con el nivel de escolaridad de la madre es en los siguientes aspectos: Ninguna escolaridad en 22.5%, tienen primaria completa 18%, son alfabetos en 14%, tienen primaria completa 7.5% y tienen educación secundaria o superior un 6%.

- **Pobreza:** El trabajo infantil es el doble en los hogares de extrema pobreza (27%) que en los hogares no pobres (15%). La cuarta parte de los hogares guatemaltecos tienen niños y niñas trabajando y los hogares más pobres son los que tienen el mayor número de niños y niñas trabajadoras. Hay que considerar que no sólo la pobreza es motivo para contratar a los niños y niñas, sino también hay factores como rendimiento y mano de obra barata. Se dice que la pobreza es la principal causa que arrastra a los niños y niñas al trabajo y a empleos peligrosos”.²⁷

2.2. La relación laboral mixta de trabajo de los menores de edad

²⁷ Ceballos, Silvia. **Abuso físico, psicológico y sexual. Situación y perspectivas de la niñez en alto riesgo social.** Pág. 15.

Es necesario tener en cuenta los parámetros legales básicos, para la contratación laboral a menores de edad en las jornadas mixtas, y evitar de esta forma conflictos laborales, que en nada contribuyen ni al progreso de la economía, ni al bienestar del trabajador. Cabe recordar que la ignorancia no es excusa o justificativo para la transgresión de expresas normas legales, conforme lo establece el Artículo 148 en el inciso b) del Código de Trabajo que regula la prohibición del trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad. De allí la importancia de tener un conocimiento elemental, y en el caso en cuestión, sobre las regulaciones en materia laboral, que amparan al trabajador menor de edad, las mismas que muy someramente se exponen:

- a) Autorización escrita: Para el trabajo de menores de 14 años, éstos requieren de la autorización escrita de su representante legal, o sea del padre o la madre según corresponda, es preferible y aconsejable que sean los dos padres los que extiendan la autorización, conforme lo estipula el Artículo 31 del Código de Trabajo; además, se requiere adicionalmente de la autorización de la Inspección General de Trabajo.
- b) Jornada de trabajo: En cuanto a la jornada de trabajo, los menores de entre 14 a 18 años de edad, laborarán máximo siete horas diarias, y los menores de 14 años de edad laborarán seis horas diarias. Artículos 116 y 149 incisos a) y b), del Código del Trabajo.
- c) Remuneración: En lo que se refiere a la remuneración, a los menores de edad se les debe pagar el mínimo unificado o del sector que corresponda y para aquellos casos de aprendizaje, no menos del 75% de la remuneración. Esta remuneración

se le debe pagar directamente al trabajador menor de edad. Artículo 103 del Código de Trabajo.

- d) Prohibiciones: Se prohíbe al menor de edad, cualquiera sea su edad, el trabajo nocturno, en días de descanso obligatorio y fiestas cívicas, tampoco podrá realizar tareas consideradas como peligrosas o insalubres, como por ejemplo, en fábricas de licores, de explosivos, vidrierías, carga o descarga de navíos, trabajos subterráneos. Artículo 148 del Código de Trabajo. Está totalmente prohibido el trabajo para menores de edad a bordo de barcos de pesca, ya que se prohíbe el trabajo de menores de edad fuera del país. Artículo 35 inciso a) del Código de Trabajo.
- e) Educación. En el caso que el menor de edad no haya terminado su educación primaria, el empleador está obligado a dejarle libre dos horas diarias de las destinadas al trabajo para que concurra a una escuela.
- f) Vacaciones. En lo que respecta a vacaciones, los menores de entre 14 a 18 años de edad, tendrán derecho a 15 días hábiles al año, el Artículo 130 del Código de Trabajo regula que: “todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días”.
- g) Pesos máximos. El Código de Trabajo guatemalteco sólo se refiere en su Artículo 150 inciso b) que el trabajo que desempeñe el menor de edad sea liviano. En otras legislaciones, tal como la mexicana regula que para aquellos trabajos que impliquen carga o descarga de productos, se debe establecer el peso que debe

levantar o cargar el menor de edad según el Código de Trabajo mexicano que cita lo siguiente: “Pesos máximos hasta los cuales los menores de edad lo pueden hacer, así: los varones de hasta 16 años de edad, hasta 35 libras; mujeres hasta 18 años de edad, hasta 20 libras, varones entre los 16 y 18 años hasta 50 libras, mujeres entre los 18 a 21 años, hasta 25 libras y mujeres de 21 años en adelante hasta 50 libras. Artículo 139 del Código de Trabajo del Distrito Federal de México”.

- h) Indemnizaciones: En lo que se refiere a indemnizaciones, los menores de edad de la misma manera tienen el derecho de recibir su indemnización por tiempo laborado.

CAPÍTULO III

3. La Inspección General de Trabajo

3.1. Síntesis histórica

El arribo de los gobiernos revolucionarios en 1944, marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el derecho del trabajo; y así, las disposiciones en este campo tuvieron un significado; lógicamente, se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que encontramos en esta época, está contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944 publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se encuentra la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual sustituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944. se emitió el Decreto número 47, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en su Artículo 7o. estableció que: "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares".

En su Artículo 16 establecía que las Secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y

despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto número 93 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del derecho del trabajo requería de un ente administrativo propio; razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 330; del Congreso de la República de Guatemala, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

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

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

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que cobró vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo; sin embargo, aquí surge otra situación digna de análisis, el Decreto número 1117, señala en su Artículo 1º: "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República de Guatemala bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. (En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aun cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación). El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el actual Código de Trabajo; en este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma

dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

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

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

3.2. Funciones de la Inspección de Trabajo

El Despacho Ministerial es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus funciones, está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un Viceministro. El Ministro, cuando sea el caso, hará la respectiva delegación de autoridad.

El Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo regula que: “Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) (Derogado según Decreto número. 63-98 del Congreso de la República de Guatemala)..
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad de inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.

El Ministro de acuerdo a las necesidades administrativas, podrá asignar a cada Viceministro, además de las enunciadas anteriormente, otras funciones afines a sus áreas de trabajo.

3.2.1. Funciones de la Inspección General de Trabajo en relación a la competencia para resguardar los derechos laborales de los menores de edad

Es importante tratar algunos de los aspectos generales sobre las funciones de la Inspección General de Trabajo, ya que es ésta a través de sus inspectores, la que debe velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores menores de edad, o 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 y normas

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

La Inspección General de Trabajo 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; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene en otros asuntos, por ejemplo:

- Por incumplimiento de pago de salarios;
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos;
- Cambios de jornadas de trabajo;
- Violaciones a horarios de trabajo;
- Constataciones de calidad de trabajadores activos;
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo;
- Si se paga o no salario mínimo;
- Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
- Si se da protección física al trabajador;
- Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
- Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
- Si se pagan horas extraordinarias de conformidad a las mismas jornadas (diurnas, mixtas, nocturnas);

- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución;
- 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 si le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje;
- De conformidad al Decreto número 23-79 del Congreso de la República de Guatemala, la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados del trabajador;
- En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los Inspectores de Trabajo, señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, debidamente comprobadas el Inspector de Trabajo levantará y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

3.3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Unidad de Protección del Menor Trabajador

El 8 de mayo de 1992 se creó dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Unidad de Protección al Menor Trabajador, con el fin de orientar y proteger directamente a la niñez trabajadora.

“Esta Unidad está conformada por un equipo multidisciplinario de especialistas que generarán esfuerzos unificados con otros sectores para orientar al menor de edad trabajador, a efecto de mejorar su condición como persona y lograr su desarrollo. La Unidad, también cubre a la población de menores de edad trabajadores que soliciten servicio, así como a los que tengan dificultades en sus relaciones laborales”.²⁸

Las funciones asignadas a esta Unidad, hasta la fecha, son las siguientes:

- Planificación y programación de actividades permanentes.
- Realización de inspecciones para vigilar la aplicación y cumplimiento de las disposiciones laborales, convenios o contratos individuales de trabajo.
- Impulsar programas de educación en salud ocupacional.
- Promover programas recreativos dirigidos al menor trabajador.
- Velar por la aplicación de lo que regula el Código de Trabajo y los convenios internacionales.
- Desarrollar los mecanismos de coordinación internos a la institución y externos de tipo inter-institucional.

Estas funciones se han instituido con el objetivo de fortalecer la protección a la niñez y adolescencia trabajadora en el marco legal vigente, impulsando acciones que contribuyan a la formación en el trabajo y desarrollo integral.

²⁸ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ob. Cit.** Pág. 8.

Además, difunden ampliamente dentro del sector productivo, los tratados internacionales sobre derechos humanos que Guatemala ha ratificado para la niñez. Todo ello con el apoyo de la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Previsión Social, instancias registradas en forma genérica y sin especificidad en trabajo infantil.

Para sensibilizar sobre la problemática del adolescente trabajador, se realizan foros, cursos y seminarios con respecto a la Convención de los Derechos del Niño en las diferentes regiones del país.

Para defender los intereses de los adolescentes trabajadores, se dedica a orientar e informar técnica y sistemáticamente a la población trabajadora sobre sus derechos laborales.

Para el logro de los fines de la Unidad de Protección al Menor Trabajador y de los objetivos de sus funciones, se constituyó el 1 de octubre de 1992 la Comisión del Menor Trabajador, que tiene la responsabilidad de:

- Elaborar una política laboral para la protección y desarrollo integral de la niñez y adolescencia trabajadora.
- Sensibilizar o concientizar a todos los sectores de la sociedad sobre la situación de la niñez y adolescencia trabajadora.
- Sensibilizar a todos los sectores sociales, sobre la situación socioeconómica del niño, niña o adolescente trabajador.

- Coordinar con las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y con las instituciones a nivel nacional e internacional, que tiendan a proteger (mejorar) la situación de la niñez y adolescencia trabajadora.
- Velar porque el adolescente trabajador tenga acceso a capacitación acorde a su desarrollo integral como persona humana en formación.
- Velar porque se mejoren las condiciones en que la adolescencia trabajadora presta sus servicios en el mercado laboral, tanto en el sector formal como en el informal.
- Buscar mecanismos para mejorar las condiciones en que se desenvuelve la adolescencia trabajadora en el sector informal.
- Promover la organización de la adolescencia trabajadora, tanto en el sector formal como el informal.
- Promover la participación de los adolescentes trabajadores en organizaciones sindicales.
- Promover al sector sindical.
- Informar y orientar a los adolescentes trabajadores sobre sus derechos laborales.
- Implementar campañas de divulgación sobre los derechos laborales de los adolescentes trabajadores.
- Fortalecer a las instituciones que velen por la protección del adolescente trabajador (Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social).

Para ello se le asignaron las siguientes funciones:

- Elaborar el plan anual de actividades.

- Modificar o ampliar su Reglamento de Funciones.
- Establecer un programa de coordinación interinstitucional.
- Servir de apoyo a las acciones que realice el personal de la Unidad del Menor Trabajador.
- Trabajaador.
- Evaluar periódicamente sus actividades.
- Celebrar reuniones de coordinación quincenal y mensualmente.

Son funciones del personal de la Unidad de Protección del Menor Trabajador las siguientes:

- Ejecutar las acciones de supervisión en lugares de trabajo en donde exista mayor afluencia de adolescentes trabajadores.
- Coordinar acciones con los miembros de la Comisión para realizar campañas masivas de información y orientación para erradicar el trabajo infantil promoviendo la denuncia.
- Informar y orientar a las empresas sobre los condiciones legales para la contratación de adolescentes trabajadores, haciendo énfasis en las medidas y sanciones que se aplican ante la contratación de niños y niñas menores de 12 años.
- Realizar investigaciones sobre la situación de la niñez trabajadora a fin de promover propuestas de modificación a la legislación nacional en coherencia con las normas internacionales ratificadas por el Estado de Guatemala.
- Convocar a sesiones periódicas, ordinarias y extraordinarias de la Comisión del Menor Trabajador.
- Coordinar con instituciones que desarrollan programas dirigidos a erradicar el trabajo infantil y promover la cualificación laboral del adolescente trabajador.

- Mantener estrecha coordinación con la Inspección General de Trabajo.

Sus objetivos son los siguientes:

- Lograr que sea abatido el maltrato, la explotación y el abuso en cumplimiento de la Convención de los Derechos del Niño, y leyes laborales que protegen a la niñez y adolescencia trabajadora.
- Fortalecer la protección al adolescente trabajador en el marco legal vigente, impulsando acciones que contribuyan a la formación en el trabajo y desarrollo integral.
- Orientar e informar técnica y sistemáticamente a la adolescencia trabajadora sobre sus derechos laborales.
- Establecimiento de asesoría legal en materia de trabajo para los adolescentes trabajadores.
- Coordinación con las instituciones que ejecutan proyectos con adolescentes trabajadores.
- Divulgación de los derechos de la niñez y protección a los adolescentes trabajadores, a través de las visitas que se han realizado en las empresas.
- Capacitación al personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las normas internacionales y la legislación que prohíbe el trabajo infantil y protege al adolescente.
- Orientación y asesoría legal a adolescentes trabajadores de los diferentes sectores productivos.

Se estiman como resultados positivos a esta gestión:

- Existencia y funcionamiento de la Unidad de Protección al Menor Trabajador.
- Creación de la Comisión del Menor Trabajador para su protección y desarrollo en el ámbito laboral. Acuerdo Ministerial No.35/92. Despacho Ministerial, en cuyo Artículo 1 crea dicha Comisión (10 de junio de 1992)
- Instalación legal de la Comisión del Menor Trabajador el 1 de octubre de 1992.

En 1999, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional de Trabajo (IPEC/OIT) y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), desarrolló un proceso de consulta nacional en los 21 departamentos del país, con la finalidad de consensuar con todos los actores sociales las medidas para la erradicación progresiva del trabajo infantil, con base en un enfoque ubicado dentro de la visión actual, en lo que se refiere al mismo y que se realicen investigaciones en el sector informal y en el sector formal; que desarrolle normas y políticas públicas que respondan a las necesidades identificadas del sector laboral; que desarrolle una capacidad de vigilancia y fiscalización para que se cumplan las leyes; que pueda: orientar, asesorar, educar y divulgar las políticas, normas y convenios de beneficio colectivo y hacer propuestas de ley para la protección de los adolescentes trabajadores.

Con esta intención, se debería aprovechar la coyuntura para acoplar las políticas que ya se han generado con los Acuerdos de Paz, para descentralizar y regionalizar las acciones de la Unidad, fortaleciéndola política, técnica y financieramente, y apoyar a la organización de la adolescencia trabajadora e iniciar fuertes acciones hacia la erradicación del trabajo infantil.

Por lo anteriormente señalado es necesario fortalecer la Inspección de Trabajo con más personal calificado y atender el interior del país, donde es más grande el problema, se ha comprobado que hay ineficiencia del Ministerio de Trabajo a través de sus inspectorías, en lugares donde se violan los derechos de los menores de edad, tales como en las fincas bananeras y cañeras.

CAPÍTULO IV

4. Obligación de la Inspección General de Trabajo en verificar las normas contenidas en el Código de Trabajo en cuanto a la jornada laboral mixta de los menores de edad

Para verificar la situación en la que está laborando el menor de edad, y para determinar si se están respetando sus derechos, tanto los Inspectores de Trabajo así como las diferentes instituciones encargadas de la protección de los menores edad, tienen la facultad en cualquier momento y sin notificación previa, de inspeccionar el lugar de trabajo donde laboran estos, así como vigilar el cumplimiento de las regulaciones que en el caso de trabajadores menores de edad, establece la norma sustantiva laboral de Guatemala, y que deben observarse para evitar conflictos.

En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad. El concepto de minoría corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo ligeras excepciones establecidas en los dieciocho años, aunque se hacen subdivisiones en dieciséis y catorce años.

En relación a otras legislaciones latinoamericanas, la guatemalteca contiene pocas regulaciones. Por una parte se encuentran una serie de disposiciones que al igual que en el trabajo de mujeres, vienen a ser enunciados de buenas intenciones más que normas de riguroso cumplimiento, como que los menores no pueden trabajar en jornadas nocturnas o que no pueden trabajar en lugares insalubres o peligrosos. En

cuanto a normas de aplicación práctica, tenemos que el menor de edad no puede trabajar horas extraordinarias, que su jornada de trabajo se reduce en una hora al día y en seis a la semana y que, los mayores de catorce años pueden contratar directamente su trabajo.

Otra situación muy importante es que siendo la educación pública obligatoria, no existe un sistema que facilite el estudio a los menores de edad. Por lo que debe crearse un centro de estudio para que los menores tengan acceso a él sin problema alguno. En la actualidad resulta un poco triste y lamentable la situación por la que el país atraviesa, pues muchas madres solteras no tienen posibilidad económica para poder darles estudio a sus hijos, es por ello que a temprana edad los ponen a trabajar sin importar la fuerza física o el trabajo que desempeñan los menores de edad.

El Artículo 150 del Código de Trabajo regula que: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo anterior.

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 su cargo el cuidado de él;
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y

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

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”.

La Inspección General de Trabajo juega un papel importante, sobre todo en el caso de los menores de edad. Aunque se contradice en lo regulado, pues por una parte prohíbe el trabajo a los menores de catorce años, y por otra establece las condiciones del permiso para el trabajo de éstos, establecido en el Artículo 150 del Código de Trabajo.

4.1. La capacidad física de los menores

Al legislador le debe preocupar el menor de edad desde el punto de vista físico y jurídico. Ya que cuando se reglamenta su trabajo se deben considerar principalmente estos aspectos. En la legislación mexicana en primer término, se ordena una vigilancia y protección especial a cargo de la Inspección de Trabajo; en segundo lugar, exige, como requisito previo a la admisión de trabajo, que los menores de dieciséis años obtengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y que periódicamente cuando lo ordena la Inspección de Trabajo se sometan a nuevos exámenes médicos (Artículo 174, Código de Trabajo de México). Por último, atendiendo también a la formación moral de los menores integra un catálogo de prohibiciones en la forma siguiente: en el Artículo 175 del mismo cuerpo legal regula: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. de dieciséis años, en: a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres. c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la

Inspección de Trabajo. d) Trabajos subterráneos o submarinos. e) Labores peligrosas o insalubres. f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico moral. g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche. h) Los demás que determinen las leyes; II. De dieciocho años en: Trabajos nocturnos industriales”.

En términos paralelos a la fórmula seguida a propósito del trabajo de las mujeres, en él se describe lo que debe entenderse por labores peligrosas o insalubres que pueden afectar a la vida, el desarrollo y la salud física de los menores, reservando para los reglamentos que se expidan la determinación de cuáles son esos trabajos.

En la legislación guatemalteca, especialmente en el Artículo 150 del Código de Trabajo inciso b) se regula que: “Cuando se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar que el menor de edad va hacer trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la saluda física, mental o moral del menor”.

4.2. Obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar el cumplimiento de las normas establecidas en el Código de Trabajo que se sugiere para su fortalecimiento

El trabajo infantil y de la adolescencia (infanto-juvenil) es un fenómeno de gran magnitud y de interés mundial, presente en la realidad de muchos países. Los expertos atribuyen a esta situación una variedad de causas; la Organización Internacional de Trabajo, señala que la principal causa de la existencia del trabajo infantil en América Latina y el mundo es la pobreza. Dentro de la categoría de 12 a 14 años, la mayor parte de niños y niñas trabajadores pertenecen a los estratos más pobres, existiendo la mayor

concentración de pobreza en las áreas rurales a diferencia de las urbanas, en las que es menor el número de niñas y niños trabajadores.

Tal y como lo evidencian las estadísticas nacionales, las condiciones de pobreza y pobreza extrema se encuentran más arraigadas en la población indígena, incrementándose en los hogares cuyos jefes son mujeres; asimismo, la distribución territorial de la pobreza provoca que ésta sea mayor en el área rural y en la población indígena de ésta. Por estas circunstancias de pobreza y pobreza extrema, las familias se ven obligadas a buscar mecanismos que les permitan sobrevivir, siendo uno de éstos la incorporación temprana de la niñez al trabajo. La pobreza constituye, entonces, una de las causas del problema.

Existe consenso en que eliminando la pobreza se estará aboliendo el trabajo de los niños, porque ellos trabajan por ser pobres. Sin embargo, la pobreza sigue caracterizando a la sociedad guatemalteca y motivando al crecimiento cuantitativo del trabajo infantil y adolescente.

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

Además de la crisis económica, dicen Chamorro y Ramos que se deben sumar otras circunstancias propias del país, tales como el maltrato, la violencia y otras formas de violación de los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes.

El alcoholismo es un problema serio para muchas familias guatemaltecas, pues según estudios realizados recientemente por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, tiene serias consecuencias económicas para las familias, agudizando el empobrecimiento y generando maltrato, violencia intrafamiliar y desintegración familiar.

Otra causa que el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional de Trabajo (IPEC/OIT), atribuye al trabajo infantil son los patrones culturales; este segundo elemento causal se presenta, especialmente, cuando las labores son artesanales y requieren de un tratamiento diferenciado. Chamorro y Ramos establecen que: “Para algunas culturas, está vigente el concepto de fuerza productiva familiar consistente en la estimación cultural de algunos grupos de que es mejor y preferible mantener a los niños y niñas ocupados, ante la falta de oportunidad de educación que los lleva, según ellos, a adquirir malas costumbres, vicios o formas de vagancia por no estar ocupados en algo”.²⁹

Otro de los motivos por los cuales se agudiza el problema del trabajo infanto-juvenil en Guatemala, lo constituye la situación socio-económica y la capacidad de socialización de las familias. Esta causa se refiere a la escasez de medios de toda índole, la concentración en los problemas de la subsistencia cotidiana, la falta de una vivienda adecuada y el hacinamiento, así como la inestabilidad de las familias pobres, en particular, por la ausencia o el cambio de la figura paterna.

²⁹ CHAMORRO, M. y O. Ramos, **Trabajo infantil en los países centroamericanos, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Panamá. Perú: Sistema de información regional sobre trabajo infantil.** www.Organización Internacional del Trabajo.org.pe/spanish/260ameri/Organización Internacional del Trabajoreg/activid/proyectos/ipcc/centropdf.pdf. 1998. (20 de enero 2010)

Todos estos factores, a su vez, afectan la nutrición, salud y madurez emocional y cognoscitiva de los niños y las niñas guatemaltecas.

Conjugadas todas las causas expuestas, se tiene que la niñez y adolescencia trabajadora no es más que la manifestación y expresión del impacto de la crisis económica del país y muchos otros lugares, así como tantas otras tendencias que han provocado que el menor trabaje, con o sin remuneración, buscando satisfacer, aunque sea en una mínima parte, las necesidades diarias de su familia, en un sistema basado en la explotación indiscriminada del trabajo y de los recursos naturales para la generación y acumulación de riqueza, la fuerza de trabajo infantil aparece como la pieza más frágil y fácilmente explotable. Es decir, dadas las circunstancias que rodean al trabajo infantil, éste es moldeado por ellas como un medio de explotación del niño o niña trabajador en pro del enriquecimiento de otros y en beneficio de la supervivencia de la familia del menor.

En su documento, Chamorro y Ramos establecen que: “En la Guatemala de hoy, no obstante las circunstancias imperantes que han sido expuestas, aún no se sabe qué hacer con el trabajo infantil, sigue vigente el debate sobre la abolición o no; asimismo, no se comprende todavía una diferencia entre niñez trabajadora y jóvenes trabajadores; los conceptos, acciones, leyes, políticas, organizaciones e instituciones aún están en una fase de transición”.³⁰

La existencia de niños y adolescentes trabajadores no es un fenómeno nuevo y reciente en Guatemala; sin embargo, lo que sí es nuevo es el grado de participación que tiene la infancia y adolescencia en las actividades laborales en estos días. Dicen las autoras

³⁰ **Ibid.**

citadas que: “Nunca, como en la actualidad, la presencia había sido tan notoria y en tan variadas actividades, ni tan dramática e imprescindible para la sobrevivencia familiar. Y es que muchos de los niños y niñas trabajadores son la única fuente de ingresos de sus familias y, si no son la única, son una de todas y de la cual no se podría prescindir”.³¹

Tomando en cuenta datos provenientes de censos, es posible establecer tres períodos para dar a conocer las características de la población infantil y adolescente trabajadora de 10 a 14 años:

1964-1973: Período caracterizado por una disminución relativa del trabajo infantil (sin embargo, se mantiene el volumen de la Población Económicamente Activa PEA).

1973-1981: Se registra una reducción tanto absoluta como relativa del trabajo infantil.

1981-1994: La fuerza de trabajo de 10 a 14 años registra un crecimiento significativo, superando aun el nivel de 1964.

En adición a la afirmación hecha sobre que, en la actualidad, la presencia del trabajo infanto-juvenil en Guatemala se ha manifestado más que en otros tiempos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora (2001), indica que las cifras con que se cuentan no son absolutamente exactas debido a que existe un gran número de niños, niñas y adolescentes que se encuentran invisibilizadas y de quienes no se conoce nada, especialmente en el caso de las niñas y mujeres adolescentes.

³¹ **Ibid.**

El aumento de la Población Económicamente Activa (PEA) infanto-juvenil y su participación en el mercado laboral se debe y se ha debido siempre a las condiciones económico sociales por las que el país ha pasado en los distintos años; técnicamente, la Organización Internacional del Trabajo, considera que ese crecimiento se ha debido en parte a la disminución de la llamada inversión social, así como a factores de precariedad en el empleo y a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales. En los años sesenta y setenta, por ejemplo, siguiendo los apuntes de Chamorro y Ramos: “(2000), se observó un período de crecimiento económico intenso (el PIB creció un 2.7% anual) y el desempleo abierto era de escasa significación (1970: 1.4%; 1980: 3.2%); asimismo, el presupuesto destinado a la educación en 1970 era de un 16.2% del presupuesto nacional; por estas circunstancias, la participación de la niñez y la juventud en la PEA no era tanta como ahora.

A estas décadas de favor económico laboral siguió una década caracterizada por una de las crisis económicas más agudas y persistentes que ha vivido la región, de la cual Guatemala no ha quedado al margen (Chamorro y Ramos, 2000: 40). La crisis fue tal que ese 2.7% anual en que creció el PIB a lo largo de las décadas antepasadas descendió a ser un 0.97% anual, el desempleo abierto alcanzó un 10.9% para 1989 y la proporción del presupuesto nacional destinado a educación, cae en 1988 a un 11.9%. Esta crisis afecta con mayor crudeza a los sectores sociales cuya subsistencia depende de su fuerza de trabajo... la población por debajo de la línea de pobreza crece en solo cinco años en un 30.7% (Ibid.). La cantidad de habitantes pertenecientes al estrato social pobre crece de 5.146 millones (1980) a 6.726 millones para 1985”.³²

³² Ibid.

A consecuencia de esta situación de pobreza y falta de educación, además de las otras circunstancias ya mencionadas, las familias que subsisten de su mera fuerza de trabajo se han visto en la tarea de integrar en el área laboral a sus miembros más jóvenes; debido a que las condiciones, lejos de mejorar, han empeorado, el número de niños y jóvenes ha aumentado considerablemente.

“Para 1994, siguiendo los datos del Censo de Población de ese año, había un total de 528,028 niños y niñas trabajadoras, sin contar a los adolescentes comprendidos entre 7 y 17 años (con éstos el total era de 756,711); en los últimos años, se sabe que existe no menos de 821,875 niños y niñas trabajadores en edades de 7 a 14 años, registrados como Población Económicamente Activa –PEA- y en quehaceres del hogar, el 34.1% de la población de esas edades (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2001)”.³³

Se evidencia con estos datos la mayor intensidad de incorporación al trabajo de la niñez rural; producto, no sólo de razones culturales típicas del campesinado y de las etnias indígenas en cuanto a su valoración del trabajo infantil, sino también de las mayores dificultades de acceso a la escuela; asimismo, tiene especial importancia el crecimiento del empleo no agrícola en el área rural, así como la disminución de la migración hacia el área metropolitana, y su orientación hacia las zonas periféricas del Noroccidente y Norte del país.

En cuanto al área urbana, según el censo de 1994, las principales actividades de la niñez trabajadora urbana se desarrollan en el comercio (como vendedores de comida y de golosinas, vendedores ambulantes, vendedores de productos de vestir y calzado) y los servicios (como lustradores de calzado, ayudantes en servicios, rebuscadores de

³³ Instituto Nacional de Estadística. **Ob. Cit.** Pág. 87.

basura y lavadores de carros). “Los puntos de mayor concentración de los niños trabajadores en las áreas urbanas son: ciudad capital, Quetzaltenango, Escuintla y Puerto Barrios. En la Capital, se calcula que el 38.4% de los niños y niñas trabajadores de 10 a 14 años, son indígenas de ambos sexos. Tres cuartas partes del total de la niñez trabajadora se ubican en los segmentos más atrasados de la economía como son el sector tradicional rural, el informal urbano y el servicio doméstico. Sólo uno de cada veinte menores trabajadores obtiene en el sector moderno un empleo e ingreso adecuado. Más de la mitad de la niñez trabajadora no reciben remuneración. Un tercio de los niños y casi la mitad de las niñas son asalariados. La mayor proporción de los niños trabajadores, se desempeñan como trabajadores familiares no remunerados, proporción que se incrementa en el área rural. El resto se encuentra como obreros o empleados no calificados, y en un porcentaje menor trabajando por cuenta propia. Un aspecto de particular importancia es que las niñas participan en mayor proporción que los varones, en la categoría de obreras o empleadas, confirmando su creciente incorporación al mercado de trabajo, ya que buscan la seguridad del trabajo asalariado, especialmente en el servicio doméstico, antes que comprometerse a trabajar sin paga, aunque lo que perciban no compense el esfuerzo”.³⁴

4.3. Violación de los derechos humanos de los menores de edad

En Guatemala, gran parte de la población es discriminada por motivos de origen étnico y de género; habrá algunos casos que registren discriminación por motivos de religión, condición física y enfermedad, como es el caso del VIH/SIDA; sin embargo, en el medio guatemalteco es típico hablar de etnia, edad y de género.

³⁴ **Ibid.** Pág. 95.

En un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo, Sauma (2004) afirma que en América Latina, como en muchos otros lugares del mundo, ser indígena y ser pobre son condiciones estrechamente relacionadas, pero que el tema de niñez se enfoca de mayor gravedad; y que en términos de ingresos, pobreza y desarrollo social, el costo que implica ser menor es muy alto.

Ahora bien, en cuanto a la realidad de las violaciones de derechos humanos y dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil, se ha discutido en otros estudios su incidencia en determinados derechos de los menores de edad, a saber:

4.3.1. El respeto a una educación mínima

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

Además de lo anterior, la disposición constitucional contenida en el Artículo 77 de la Carta Magna indica: “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar”.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia propone, dentro de diversas

normativas (además de la citada anteriormente) que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela (Artículo 72, literal d).

4.3.2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

El Artículo 102, literal l), de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.” En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales y culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela. El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social (Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia).

4.3.3. Edad mínima de admisión al empleo

La legislación guatemalteca establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (Artículo 102, literal i), de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia); no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas, Inspección General de Trabajo, Artículo 150 del Código de Trabajo.

4.3.4. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años es de un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales y si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales (Artículos 116 y 149 del Código de Trabajo). Se prohíbe la jornada nocturna y la extraordinaria (Artículo 148, literal c) del Código de Trabajo).

Jornada mixta: Es la jornada de trabajo que comprende períodos diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna Artículo 117 del Código de Trabajo.

4.4. Enfoque jurídico sobre la realidad laboral y violaciones de derechos humanos de los menores de edad en el departamento de Guatemala

En Guatemala la Población Económicamente Activa -PEA- se mide a partir de los 10 años de edad. Con ello se reconoce que tanto los niños como los adolescentes apoyan económicamente a sus familias desempeñándose en algún trabajo o tarea, ya sea en el sector formal como en el sector informal de la economía del país.

Si bien, la legislación laboral regula y protege el trabajo de los menores de 18 años, no incluye en ésta a los menores de catorce años de edad, pues suena inconcebible que un niño trabaje para ayudar a la manutención de su hogar, en lugar de dedicar su tiempo al estudio y la recreación. Sin embargo, ésta es, desde hace tiempo, la realidad del país.

Para corregir tal situación se han aprobado normas para regular la contratación de los menores. En 2003 se aprobó la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, y en 2001 se aprobó y ratificó el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación.

En cumplimiento de las obligaciones asumidas, el gobierno de Guatemala aprobó en marzo de este año el Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, que regula la contratación de los adolescentes mayores de 14 años, y prohíbe expresamente la contratación de los menores de catorce años. En el Reglamento no se incluyen sanciones, dificultando la aplicación de la norma.

En mayo de este año se aprobó el Reglamento para la Aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se determinan, prohíben y sancionan los trabajos que puedan dañar la salud, seguridad y moralidad de los menores de 18 años, tales como fabricación de objetos explosivos, recolección de basura, explotación de minas, el trabajo nocturno, el transporte de carga o de pasajeros, el trabajo doméstico, entre otros.

En el Reglamento se considera menor de 18 años a: “Todo adolescente hombre o mujer que tenga como mínimo catorce años de edad y que aún no haya cumplido los dieciocho años de edad” (Artículo 2).

Entonces, ¿en qué quedamos? ¿se protege a los adolescentes entre 14 y 18 años, y se deja en desamparo a la niñez menor de 14 años? Surgen otras interrogantes: ¿tiene capacidad el Estado para aplicar estos Reglamentos? ¿cuáles son las opciones que se

ofrecen para elegir estudiar y no trabajar? ¿cómo educar a los padres para corregir una mala práctica arraigada desde hace tiempo atrás?

Los niños y los adolescentes merecen atención e inversión. Esperemos que la ratificación de convenios y aprobación de acuerdos de esta índole no se haga para satisfacer una agenda internacional sino para atacar problemas nacionales.

El trabajo infantil es un problema mundial que también afecta a Guatemala. En nuestro país es muy difícil cuantificar la participación de los niños en las actividades laborales, ya que se maneja con ilegalidad e invisibilidad; es decir, que no se respetan las leyes laborales que rigen la actividad de los menores de edad y no se le da importancia al niño o niña como trabajador. Con las actividades laborales que los niños y las niñas ejecutan, se pone en riesgo no sólo su integridad, sino que se les está condenando a ser adultos a temprana edad y con ello, se les están vedando varios derechos que a futuro les perjudicarán; como por ejemplo, la limitación a la educación que no les permitirá competir laboralmente como profesionales, condenándolos así a recibir salarios bajos, con los que no podrán cubrir con satisfacción todas sus necesidades básicas. El fenómeno es particularmente significativo si consideramos que la Población Económicamente Activa, se considera a partir de los 7 años, en las estadísticas oficiales.

Este es un problema que no sólo le preocupa a la sociedad en general, sino que también a las organizaciones internacionales en materia de derechos humanos, es por eso que Guatemala ha ratificado Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo que regulan el tema de trabajo infantil. En esta línea de ideas, las leyes nacionales, tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como

el Código de Trabajo, tienen una regulación específica referente a la protección de la niñez en materia laboral.

Sobre la capacidad para contratar, tanto la Constitución Política, como el Código de Trabajo y el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, establecen que los mayores de 14 años tienen capacidad para contratar, siempre y cuando los trabajos no sean incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral; es decir, que el trabajo tiene que ser adecuado para su edad, condición física y su desarrollo integral. Por lo cual, se prohíbe que el trabajo sea en lugares insalubres y peligrosos.

Sin embargo, el Estado de Guatemala establece como edad mínima los 14 años, para todo tipo de trabajo infantil, pero los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, establecen una edad de 15 a 16 años y solamente como excepción se contemplan los 14 años y, en ningún caso ampara la contratación de niños y niñas menores de 14 años.

Ejemplos de esto: el Convenio 15 sobre la Edad Mínima Laboral (pañoleros y fogoneros) establece que las personas menores de 18 años no podrán trabajar a bordo de buques en calidad de pañoleros o fogoneros, excepto los de 16 años cuya aptitud física haya sido reconocida por un examen médico; el Convenio 58 sobre Edad Mínima al Trabajo Marítimo: los niños menores de 15 años no podrán prestar servicio a bordo de ningún buque, excepto en aquéllos en donde estén empleados únicamente los miembros de una misma familia; los de 14 años podrán ser empleados cuando una autoridad escolar u otra apropiada se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño; Convenio 59 sobre la Edad Mínima al Trabajo Industrial.

Los niños menores de 15 años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, cuando por su naturaleza o condiciones sean peligrosas para la vida, salud o moralidad de las personas que lo efectúen, se deberán fijar edades superiores a 15 años. Los niños menores de 14 años no podrán ser empleados para trabajar en ninguna empresa industrial, excepto en donde estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

El Convenio 112 sobre Edad Mínima al Trabajo de los Pescadores: los niños menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca. Las personas menores de 18 años no podrán ser empleadas ni en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquinas en barcos de pesca que utilicen carbón.

Con esto se ve la poca importancia que los gobiernos han dado al tema de trabajo infantil, puesto que se ha permitido que los niños menores de 14 años trabajen sin respetar los requisitos que se establecen en las leyes.

Sobre la excepción a la edad adecuada y sus requisitos para contratar, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo la excepción establecida en el Código de Trabajo. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Las excepciones a que se refiere la Constitución Política de la República se encuentran contempladas en el Código de Trabajo aduciendo que se puede contratar a menores de 14 años llenando ciertos requisitos: Que la contratación debe celebrarse con los representantes legales de los menores que van a contratar; el producto del trabajo de los menores lo debe

percibir su representante legal; si no tiene representante legal se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

La edad mínima que contempla la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo es de 14 años, de igual manera lo desarrolla el Convenio 138 sobre Edad Mínima Laboral, aduciendo que tanto lo empleadores, trabajadores y partes interesadas se pueden poner de acuerdo en la edad mínima, pero el Estado de Guatemala tiene una excepción aún mayor, en donde se le permite trabajar a los menores de 14 años; lo cual es perjudicial puesto que aunque existen requisitos previos para que se autorice este tipo de trabajo, esto no se cumple y una vez más se viola este Convenio. Esto mismo regulan los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, pero con la excepción de que en los Convenios no se autoriza el trabajo de menores de catorce años, ya que sólo regula hasta los 14 años de edad llenando ciertos requisitos.

Sobre los horarios de trabajos de menores de edad, se prohíbe en el caso de los y las niñas la jornada nocturna y extraordinaria y está además prohibida la jornada diurna en cantinas u otros establecimientos similares en que se vendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato. Para niños y niñas, menores de 14 años, sólo con autorización de la Inspección General de Trabajo, la jornada diurna se disminuye en una hora diaria y en seis horas a la semana. Y, en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos.

En su Artículo 150 del Código de Trabajo regula que para que se autorice la jornada ordinaria diurna para los menores, se debe probar que:

- El menor va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de los padres o de los encargados del cuidado de él.
- Se trata de trabajos livianos por duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.
- De alguna forma se cumple con los requisitos de la obligatoriedad de su educación.
- Se debe consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores.

Los Convenios 79 y 90 de la Organización Internacional del Trabajo contemplan el trabajo nocturno de los menores de edad en empresas no industriales: los niños menores de 14 años no podrán trabajar de noche durante un período de 14 horas consecutivas; los niños mayores de 14 años que no estén sujetos a la obligación escolar u horario completo y los menores que no hayan cumplido 18 años no podrán ser empleados ni trabajar de noche durante un período de 12 horas consecutivas.

El gobierno podrá suspender la prohibición al trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que hayan cumplido 16 años, y en lo que se refiere a trabajo de menores en la industria, establece que podrán trabajar las personas que hayan cumplido 16 años y tengan menos de 18 años, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de 7 horas consecutivas, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

Con respecto a este tema Guatemala eliminó legalmente el trabajo nocturno a los menores de edad.

La Convención Internacional sobre los Derechos de Niño, establece que los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Y adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar lo anteriormente expuesto, y fijarán:

- Una edad o edades mínimas para trabajar.
- Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo
- Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva.

Conclusión final

De todo lo expuesto debemos enfatizar la preocupación de una sociedad como la de Guatemala; en donde también existe aceptación sobre ciertas actividades que atentan y limitan los derechos de los menores de edad, pues la misma sociedad en más de un 10% aprueba que los menores de edad dejen de participar en la educación por las necesidades económicas que se tengan, violentándose con ello sus derechos humanos; además de que nos encontramos en una cultura de tolerancia.

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que a pesar de no cumplirse con las funciones en varios ámbitos por parte de las instituciones, aún existe un poco de

credibilidad en las mismas, sabiendo que el sistema de justicia y de derechos humanos no es capaz de tener efectividad dentro de todos los procesos en donde se involucre a menores de edad cuyos derechos son violentados.

Así también, otros sectores como los estudiantes, personas particulares y profesionales, proponen como solución fortalecer más la legislación en materia de defensa de derechos humanos de los menores de edad; considerando que es la materia penal, la que puede limitar las grandes violaciones y peores formas de trabajo infantil y reafirmando que es necesaria una reforma del Código de Trabajo; además, es necesario cambiar el actual sistema de protección de los menores de edad que trabajan y así mejorar de alguna manera su situación.

Ante todo esto, consideramos necesario que se informe a toda la población sobre la situación laboral de los menores de edad, para que no se sigan violentando los derechos de éstos; pero, lo más importante es que el gobierno de Guatemala, brinde la protección mínima de los derechos constitucionales y aceptar esta función como lógica y necesaria.

De esa cuenta deviene necesario reformar el Código de Trabajo, para eliminar la jornada mixta laboral de los menores de edad.

CONCLUSIONES

1. La falta de conocimiento de los menores de edad en relación a la jornada laboral mixta, se da a causa del alto índice de analfabetismo que existe en la población de trabajadores así como por la necesidad de trabajo.
2. La Inspección General de Trabajo, no cumple con su cometido, ya que no informa ni investiga si hay menores de edad laborando en la jornada mixta desempeñando un trabajo que la ley prohíbe, pues realiza una parte en periodo nocturno.
3. En Guatemala no se respeta el derecho laboral de las personas, mucho menos existe vigilancia para el trabajo de los menores de edad, ni en que condiciones y horarios se lleva a cabo.
4. El principal problema que afronta la población guatemalteca es la pobreza y por lo mismo muchos menores de edad se ven en la necesidad de trabajar para ayudar con el sostenimiento de sus hogares.
5. La mayoría de empleadores o patronos, contratan menores de edad para pagarles menos salarios, aun cuando éstos realizan labores de adultos y en jornadas que no son acordes a sus capacidades físicas ni morales.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe formular políticas nacionales, que permitan la divulgación de los derechos laborales de los menores de edad que se encuentran empleados; asimismo, debe promover la educación.
2. Definitivamente se debe eliminar la jornada mixta laboral de los menores de edad, pues por realizarse ésta parte en horario nocturno, lo cual no es permitido por el Código de Trabajo, también limita el tiempo que los menores bien podrían dedicar a descansar o a realizar sus tareas estudiantiles.
3. La Inspección General de Trabajo, debe sancionar a los patronos que contratan a menores de edad en la jornada mixta, ya que la misma viola derechos constitucionales y derechos humanos que los protegen.
4. Uno de los deberes del Estado de Guatemala es el desarrollo integral de las personas y también debe garantizar la protección social y económica de la familia; de esa cuenta debe crear más fuentes de trabajo y promover el aumento de salarios, para que los menores de edad, puedan dedicarse a estudiar y no a trabajar.
5. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social con apoyo del Ministerio de Educación, deben dar a conocer la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, pues es la que los protege contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier labor que entorpezca su educación o sea peligrosa.

BIBLIOGRAFÍA

- ARMAS, Malvina. **Trabajo infantil y legislación**. Guatemala: Ed. CIPRODENI, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomos I y II. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Grafico, 1971.
- DE BUEN, Néstor L. **Derecho del trabajo**. Tomo II. México: Ed. Porrúa, S.A., 1976.
- DE LA CUEVA, Mario **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 4ª ed. México: Ed. Porrúa S.A. 1977.
- CEBALLOS, Silvia. **Abuso físico, psicológico y sexual. Situación y perspectivas de la niñez en alto riesgo social**. Guatemala: (s.e), 2002.
- CHAMORRO, M. y O. Ramos, **Trabajo infantil en los países centroamericanos Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Panamá. Perú: Sistema de información regional sobre trabajo infantil**. www.OrganizaciónInternacionaldelTrabajo.org.pe/spanish/260ameri/OrganizaciónInternacionaldelTrabajoreg/activid/proyectos/ipec/centropdf.pdf. 1998. (20 de enero de 2010)
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Formatec, 2009.
- ENGELS, Federico. **El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre**. Montevideo, Uruguay: Ed. Pueblos Unidos, 1995.
- Instituto Nacional de Estadística. **Censo nacional XI de población y VI de habitación**. Guatemala: Ed. INE, (s.f.).
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Boletín de estadísticas del trabajo**. Guatemala: (s.e), 1996.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2003, julio). **Boletín de estadísticas del trabajo**. Guatemala: (s.e), 2002.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social De Guatemala. **Plan nacional para la prevención y eliminación del trabajo infantil y protección a la adolescencia trabajadora**. Guatemala: (s.e.), 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho de trabajo**. 2ª ed. México: Ed. Porrúa S.A., México, 1973.

Legislación:

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

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

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

Convenio 138 sobre la Edad Mínima. Organización Internacional del Trabajo, 1973.