

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

“ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL Y LA CONDICIÓN
SOCIOECONÓMICA DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES ANTE LO QUE
ESTABLECE LA LITERAL a) DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”.

LUIS ANTONIO BARRERA

GUATEMALA, FEBRERO DE 2008

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

“ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL Y LA CONDICIÓN
SOCIOECONÓMICA DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES ANTE LO QUE
ESTABLECE LA LITERAL a) DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”.

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

Luis Antonio Barrera.

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2008.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Eric Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja.
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis.” (Artículo 43 del reglamento para los exámenes Técnico Profesional de Abogado y Notario y Público de tesis).

Lic. Guillermo Maldonado Castellanos
Abogado y Notario
11 Calle 6-14, zona 8 Tel: 22328038



12 OCT 2006

Guatemala, 4 de octubre de 2006.

Señor
Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Respetado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de rendir dictamen relacionado con el oficio de esa Unidad de Asesoría de Tesis de fecha 23 de febrero de 2006, informándole que procedí como consejero designado a asesorar el trabajo de Tesis del Bachiller LUIS ANTONIO BARRERA, titulado: "ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL Y LA CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES ANTE LO QUE ESTABLECE LA LITERAL a) DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA."

Para la elaboración del trabajo de tesis que se propuso el Bachiller Luis Antonio Barrera, además de la investigación monográfica, realizó entrevistas con activistas defensores de los Derechos Humanos y dirigentes sindicales, cuyas opiniones estimó indispensables confrontar. También se sirvió de una base de datos y bibliografía conveniente, obtenidas en diversas entidades que abogan por los derechos de los niños y de autores versados en la materia, con lo cual aporta variables y datos estadísticos que refuerzan el punto de vista de su trabajo. Con dicho acervo amba a las conclusiones y recomendaciones encaminadas a proteger a la niñez y a los adolescentes, mediante la acción eficiente de las entidades del Estado y de la Sociedad Civil que velan por los derechos y el establecimiento de condiciones dignas de vida de los menores.

Considero que el referido trabajo de tesis constituye una aportación científica que puede coadyuvar a las funciones de docencia, investigación y proyección universitaria, por cuanto que aporta elementos substanciales para la defensa de los Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales de la niñez y los adolescentes. Además que cumple con los requisitos exigidos por nuestra casa de estudios en los reglamentos respectivos. Por lo que mi dictamen es favorable, a efecto de se solicite y nombre a un revisor del trabajo, conforme a las formas impresas con que cuenta esa Unidad de Asesoría de Tesis.

Me suscribo de usted con muestras de consideración y respeto.

Asesor

Lic. Guillermo Maldonado Castellanos
ABOGADO Y NOTARIO

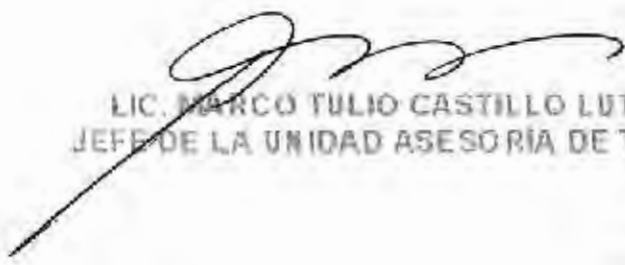
colegiado No. 5948



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de octubre de dos mil seis

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **LUIS ANTONIO BARRERA**, intitulado **"ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL Y LA CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES ANTE LO QUE ESTABLECE LA LITERAL a) DEL ARTICULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA "**

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


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc: Unidad de Tesis
MTLL/slh

LIC. CÉSAR FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4598

08 FEB. 2007



Guatemala, febrero 09 de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Luján
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Licenciado Luján:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Unidad de Asesoría al día dieciocho de octubre de dos mil seis, en el que se dispone nombrarme Revisor del trabajo de tesis del estudiante **LUIS ANTONIO BARRERA**, rando el siguiente dictamen:

El trabajo de tesis presentado por el estudiante Barrera se intitula **"ANÁLISIS CRÍTICO DE LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL Y LA CONDICIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES ANTE LO QUE ESTABLECE LA LITERAL a) DEL ARTÍCULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"**.

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, y se dirige al estudio de las condiciones de contratación que enfrentan los menores de edad y la falta de fiscalización de estas condiciones de contratación del trabajo a la que son sometidos los menores de edad, que hacen que el trabajo de estos se preste en condiciones por demás desfavorables y que no alcanzan ni siquiera a cubrir sus necesidades básicas. En ese sentido, comparto la opinión del sustentante en cuanto a que el Estado es en mayor parte responsable de esta situación, pues ha sido incapaz de crear las políticas necesarias para que este grupo de trabajadores tengan un trabajo digno, entiéndase que el concepto es integral, salario, jornadas, educación, condiciones de prestación de servicio, etc, y por ello estimo que es importante, que trabajos de investigación como el que se presenta sean conocidos por las autoridades

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

LIC. CÉSAR FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4598



responsables, con el objeto de que se tome como base para fortalecer la legislación y ayudar a que el trabajo de menores sea prestado en condiciones que no vulneren la dignidad de éstos.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Barrera debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintidós de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUIS ANTONIO BARRERA, Tíulado "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL Y LA CONDICIÓN SOCIOECONOMICA DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES ANTE LO QUE ESTABLECE LA LITERAL b) DEL ARTICULO 102 DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MICLAH



ACTO QUE DEDICO

- A DIOS: POR PERMITIRME DISFRUTAR DEL DON DE LA EXISTENCIA Y HABER LLEGADO A ESTA ESTAPA DE MI VIDA.
- A MI MADRE: REGINALDA BARRERA GONZÁLEZ, QUE EN PAZ DESCANSE.
- A MI ESPOSA
E HIJAS. CLAUDINA JUAREZ DE BARRERA, NADIA REGINA BARRERA JUAREZ Y NAARA DAFNÉ BARRERA JUAREZ. POR SER LA FUERZA QUE IMPULSA MI VIDA Y FUENTE DE INSPIRACIÓN CONSTANTE.
- A MIS HERMANOS: GABRIEL, ELIO, DANILO Y AMARILIS POR SU AMOR INCONDICIONAL.
- A LA FAMILIA: ABUELOS, TIOS, TIAS, SOBRINOS, PRIMOS, CUÑADOS. ESPECIALMENTE A TIA MARTA Y MANUEL SOTO
- A LOS AMIGOS
Y AMIGAS: A TODOS, ESPECIALMENTE A LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS DE TRABAJO Y CON QUIENES COMPARTIMOS NOBLES PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL.
- A CASA ALIANZA: POR DARME LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLARME PROFESIONALMENTE EN LA DEFENZA Y PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE GUATEMALA. EN ESPECIAL A TODOS AQUELLOS NIÑOS NIÑAS ADOLESCENTES Y JOVENES EN SITUACION DE CALLE.
- AL: MOVIMIENTO SINDICAL Y POPULAR, ESPECIALMENTE A LA UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA “UNSTRAGUA”. AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CASA ALIANZA “SITRACASA” Y AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMBOTELLADORA CENTRAL SOCIEDAD ANONIMA “STECSA”.
- AL: CENTRO POR LA JUSTICIA Y EL DERECHO INTERNACIONAL “CEJIL/MESOAMERICA”. ESPECIALMENTE AL INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS “IIDH”.
- A: MIS DOCENTES UNIVERSITARIOS, ASESORES Y REVISORES, QUE CON SU SABIDURIA Y HONESTIDAD ME PREPARARON PARA EL DIGNO EJERCICIO DE ESTA PROFESION.
- A: LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
- A: LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Conceptos generales del derecho del trabajo y sus principios.....	1
1.1 Conceptos Generales.....	1
1.2 El trabajo humano. Concepto.....	1
1.3 Derecho del trabajo, Definición.....	3
1.4 Derecho individual y colectivo del trabajo.....	4
1.5 Derecho procesal del trabajo.....	5
1.6 Trabajador.....	5
1.7 Patrono.....	6
1.8 Contrato de trabajo.....	6
1.8.1 Contrato individual de trabajo.....	7
1.8.2 Contrato colectivo de trabajo.....	8
2. Principios del Derecho del Trabajo.....	8
2.1 Definición.....	8
2.2 Función.....	9
2.3 Los principios informativos del derecho del trabajo.....	10
2.3.1 Tutelar del Trabajador.....	10
2.3.2 Mínimo de garantías sociales.....	11
2.3.3 Principio de irrenunciabilidad.....	11
2.3.4 Es necesario e imperativo.....	12
2.3.5 Es realista y objetivo.....	13
2.3.6 Es una rama del derecho público.....	14
2.3.7 Es Democrático.....	15
2.3.8 Es conciliatorio entre el capital y el trabajo.....	16

	Pág.
CAPÍTULO II	
2. Los derechos laborales y las garantías mínimas e irrenunciables.....	19
2.1 El Trabajo, una Obligación Social.....	21
2.2 Razón de ser de las garantías mínimas e irrenunciables en materia laboral.....	23
2.3 Marco legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	24

CAPÍTULO III	
3. Realidad socioeconómica en Guatemala.....	25
3.1 Estado de pobreza y sus efectos.....	29
3.2 Condición socioeconómica de la familia guatemalteca.....	34
3.3 Mecanismos de subsistencia familiar.....	36
3.3.1 Trabajo doméstico.....	37
3.3.2 Trabajo agrícola y ganadero.....	38
3.3.3 El sector informal de la economía.....	40
3.3.4 Pequeños negocios familiares.....	40
3.3.5 Trabajo ilegal y prohibido.....	40

CAPÍTULO IV	
4. Marco de protección legal de los adolescentes trabajadores.....	43
4.1 Generalidades.....	43
4.2 Lo que establece el Código de Trabajo en relación al trabajo de menores en Guatemala.....	45
4.3 Que se entiende por protección integral de la niñez y la adolescencia.....	46
4.4 La protección integral de la Niñez y Adolescencia y su razón de ser.....	48
4.5 Lo que establece la Ley de Protección Integral respecto a los Adolescentes Trabajadores.....	48

	Pág.
4.6 Por que se hace necesaria la protección jurídica preferente a los adolescentes trabajadores.....	50
4.7 Aspectos que deben considerarse en la atención jurídica preferente hacia la adolescencia trabajadora.....	52
4.7.1 Su desarrollo físico y psicológico.....	52
4.7.2 Prohibir la explotación económica del adolescente trabajador.....	53
4.7.3 Vulnerabilidad del adolescente trabajador frente al patrono.....	55
4.7.4 Prohibir la contratación de adolescentes en trabajos no aptos para su edad.....	56
4.7.5 Trabajos riesgosos.....	56
4.7.6 Trabajos que atentan contra la moral y buenas costumbres de los adolescentes.....	57

CAPÍTULO V

5. Los adolescentes y el trabajo.....	59
5.1 Adolescentes. Definición.....	59
5.2 Adolescentes trabajadores. Definición.....	59
5.3 La mano de obra calificada para el trabajo.....	61
5.4 La inserción de los adolescentes en el sector productivo laboral.....	63
5.4.1 Requisitos.....	63
5.5 Aspectos positivos y negativos de la relación entre trabajo y educación de los adolescentes.....	67

CAPÍTULO VI

6. Realidad de los adolescentes trabajadores en Guatemala.....	71
6.1 Situación jurídica laboral y condición socioeconómica de los adolescentes trabajadores.....	71
6.2 Factores que impiden a los adolescentes trabajadores alcanzar un nivel de vida digna.....	76

	Pág.
6.2.1 Derecho a la educación.....	77
6.2.2 Derecho a la salud, seguridad y asistencia social.....	78
6.2.3 Derecho contra la explotación económica.....	80
6.2.4 Derecho a la seguridad e integridad física.....	86
6.2.5 Derecho al trabajo y a condiciones socioeconómicas que permitan una existencia digna.....	89
CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	119

INTRODUCCIÓN:

Cada vez son mas las familias guatemaltecas sobre todo en el área rural, que se ven en la necesidad de incorporar a temprana edad a los niños, niñas y adolescentes a la actividad productiva laboral principalmente en trabajos agrícolas, para contribuir al ingreso familiar, aunque no hay datos estadísticos actualizados a nivel nacional sobre esta realidad, el Informe de Desarrollo Humano para Guatemala del año 2005 establece que: ***“Se ha agudizado de manera marcada la situación de privación de las familias que se encontraban en situación de pobreza y se ha ampliado muy significativamente la proporción de hogares con niveles de ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades básicas ”*** es evidente, en estas circunstancias, la inserción a temprana edad de niños, niñas y adolescentes al mercado laboral, el cual se torna insuficiente e inseguro para este sector de la población. Es el estado de necesidad e irresponsabilidad familiar y social lo que obliga y condiciona a estos niños, niñas y jóvenes a aceptar condiciones de empleo bajo variadas formas de explotación económica y social por parte de empleadores que en forma inmoral e ilegal se aprovechan de los menores.

Bajo estas condiciones la niñez y adolescencia en Guatemala se encuentra excluida y limitada del acceso a una existencia digna (derecho a la educación, vivienda, salud y seguridad social, alimentación, vestuario, recreación), al no tener igualdad de oportunidades de desarrollo integral. Aunque en el presente trabajo se aborda la situación de los adolescentes trabajadores fue imprescindible enfocar también la situación de la niñez y adolescencia en general.

Esto muestra en la practica que la intervención del Estado de Guatemala como mediador y protector de las clases sociales más vulnerables, infiérase: Niños, niñas y adolescentes trabajadores en estado de pobreza, es necesaria y fundamental como un factor determinante en la implementación de políticas públicas orientadas a la inversión social para el desarrollo del capital humano, pues el empleo, como necesidad y conflicto económico, no puede desvincularse del contexto social, cultural y político del Estado.

Es obligación del Estado de Guatemala como tal, generar e implementar políticas a corto, mediano y largo plazo de empleo, garantizando el cumplimiento de las leyes laborales frente a cualquier aprovechamiento ilícito de los empleadores, que no solo evaden sus obligaciones tributarias frente al fisco, sino además, a costa de la miseria y estado de desprotección socioeconómica de la población, se enriquecen de manera injusta. Obviamente esto no sucedería si quienes ejercen cargos públicos en las instancias de gobierno no se prestaran a ello y aplicaran las leyes laborales en igualdad de condiciones para todos, pues esa es la naturaleza sobre la cual están sustentados los principios y el espíritu de dichas normas. Dentro de éste contexto se ha propuesto abordar el tema de investigación titulado: **“Análisis crítico de la situación jurídica laboral y la condición socioeconómica de los adolescentes trabajadores ante lo que establece la literal a) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala”**.

En síntesis, en el primer capítulo de esta tesis se abordan conceptos generales del derecho del trabajo así como los principios sobre los cuales se sustenta dicha ciencia jurídica. En el segundo capítulo se desarrolla el tema de los derechos laborales en concordancia con las garantías mínimas de carácter irrenunciable, en cuanto a su razón de ser así como su fundamentación e importancia. En un tercer capítulo se analiza la realidad socioeconómica de Guatemala partiendo de su número de habitantes, población económicamente activa (PEA) así como el estado de pobreza y sus efectos, la condición socioeconómica de la familia guatemalteca y los mecanismos de subsistencia familiar para posteriormente abordar un cuarto capítulo relacionado con el marco de protección legal de los adolescentes trabajadores a la luz del derecho interno. El quinto capítulo se refiere al tema de los adolescentes y el trabajo, en el cual se analiza las condiciones en que se encuentran los adolescentes frente a los empleadores así como las opciones al empleo y el sector informal de la producción. Finalmente en el capítulo sexto se aborda el tema sobre la realidad de los adolescentes trabajadores en Guatemala en donde se plantean la situación jurídica y socioeconómica frente a las posibilidades de los adolescentes trabajadores de alcanzar un nivel de vida digna. Que concluye con un análisis crítico sobre el planteamiento de un abordaje integral de la problemática en cuanto a garantizar condiciones de vida digna, partiendo del acceso a los servicios básicos, tales como: Vivienda, alimentación, educación, trabajo, salud, seguridad social y ciudadana, frente a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el **“Artículo 102, literal a)** derecho a la libre elección

de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

El método utilizado en el presente trabajo de investigación fue el análisis comparativo aplicado de forma analítica deductiva e inductiva, a través de las técnicas de entrevistas abiertas así como análisis de documentos, bibliografía y páginas web relacionadas con el tema.

CAPÍTULO I

1. Conceptos generales del derecho del trabajo y sus principios

1.1 Conceptos generales.

1.2 El trabajo humano. Concepto. “Podría definirse el trabajo humano, como la acción del hombre sobre la naturaleza para “dominarla”, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo. Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza.

Como el ser humano es constitutivamente social, esa tarea la realiza junto con otros. Las relaciones del trabajo, así como las de la vida socioeconómica, tienen por objeto satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona.

La vida social ofrece, o debería ofrecer, la posibilidad de lograr un “buen vivir”, a través de lo que podría llamarse un “sistema de provisiones”: alimentos, abrigo, cultura, asistencia médica, seguridad, etc.

El trabajo, concebido como la acción que domina la naturaleza, es la incorporación de esa acción al sistema de “provisión social”. Por lo tanto, todo trabajo es servicio prestado al hermano (su característica es la amabilidad). En algunos casos el trabajo se brinda en forma directa (por ejemplo en la producción de bienes) y en otro caso constituyen un enriquecimiento para lograr una mayor capacidad posterior de servicio (por ejemplo el estudiante, el médico, el abogado)”.¹

El derecho del trabajo surge como una actitud deliberada de la sociedad a través del ejercicio del poder a fin de conjurar el antagonismo que surge de la apropiación del producto del trabajo, en forma injusta y contraria a la dignidad del hombre. Fenómeno cotidiano que ocurre entre la persona que presta su fuerza de trabajo física o intelectual a otra que organiza la producción o la prestación de servicios de diversa índole y con ello crea y puede acumular riqueza. En sus inicios el trabajo se regía bajo las formas y costumbres que con el devenir histórico se configuraron, transitando por diversas etapas como el esclavismo y el feudalismo hasta el momento en que surgen las primeras manifestaciones del liberalismo económico, que dio

¹ UCH RR.HH. portal de estudiantes de RR.HH. www.uch.edu.ar/trhh (1 de mayo de 2006)

paso; bajo la influencia de las ideas un orden social más justo, a una nueva rama del derecho que hoy tiene autonomía y un universo particular de estudio, orientada a su aplicación.

Dada la influencia de la cultura política romana en el mundo del derecho, cabe resaltar que en sus albores el *ius civile* y el *ius gentium* se ocupaban del derecho de los romanos entre sí y de sus relaciones con los extranjeros, con interés en reglar diversas actividades de tipo económico en donde el esclavo no tenía derechos y sólo era considerado el trabajo liberal de profesionistas tales como médicos, ingenieros o jurisconsultos. De ahí surge la influencia del derecho civil al momento de establecerse el del trabajo y que ha persistido hasta nuestros días, no obstante que muchos de sus principios e instituciones se han ido diferenciando, de acuerdo a las razones económicas, sociológicas e históricas que han intervenido en su establecimiento. Tal ha sido la influencia del derecho civil sobre el establecimiento del laboral que hoy por hoy la legislación laboral guatemalteca identifica al principio protector, como tutelar, cuyo vocablo deviene de una institución del derecho civil creada para la protección de los menores. Fenómeno que no sólo ocurre con el derecho del trabajo, por cuanto que incluso ha sido incorporada al derecho internacional –territorios bajo tutela-.

El reconocido jurista argentino, Julio Armando Grisolia, considera que dentro de los principales aspectos que abarca el derecho del trabajo están los siguientes:

“a) SOCIALES: El trabajador con su fuerza de trabajo trata de producir bienes y servicios para los demás, y a la vez obtener con ello lo necesario para el desarrollo de su vida y del bienestar familiar.

b) PSICOSOCIALES: El trabajo humano desarrollado en un ambiente sano y armonioso permite construir relaciones psicosociales agradables, la estabilidad laboral garantiza la rentabilidad del ingreso mensual para cubrir necesidades biológicas, psíquicas, de seguridad social, de autosuficiencia, de autocomplacencia lo cual plenifica al ser humano.

c) ECONÓMICOS: El trabajo humano está definido para generar crecimiento económico y por consiguiente desarrollo social, a través del cual el hombre que trabaja tiene la posibilidad de alcanzar un mejor nivel de vida.

d) JURÍDICOS: El derecho del trabajo pone o hace énfasis en el reconocimiento de la dignidad del hombre pues considera que los hombres no están vinculados únicamente por un “contrato de trabajo” sino por su participación en una misma comunidad. Este hecho les impone

por encima de lo pactado jurídicamente. Una serie de obligaciones y derechos (responsabilidad social).

Al mismo tiempo estima que existen dos modalidades fundamentales de trabajo: **Trabajo autónomo** que se realiza bajo el “riesgo económico” propio del que lo hace (trabajo por cuenta propia). Por ejemplo un médico que trabaja en su clínica particular; y **trabajo subordinado o en relación de dependencia** en donde el trabajador que pone su mano de obra al servicio de un empleador o locatario para que él la utilice dentro de los “términos del contrato”, el aprovechamiento de la labor corresponde a éste quien en compensación tienen que abonar un sueldo. Acá el empleador asume el riesgo económico.”

1.3. Derecho del trabajo. Definición: Doctrinariamente puede definirse el derecho del trabajo, como: “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.²

El hecho de regular la relación laboral bajo los cánones del derecho civil por decenios, incidió por muchos años en abusos, explotación y muerte de cientos de trabajadores, quienes al encontrarse en una posición económica y política desventajosa se veían constreñidos a tener que aceptar salarios injustos, horarios extenuantes de trabajo y otras tantas condiciones inhumanas en el desempeño de sus tareas, dando paso a que los mismos lucharan por mejorar esas condiciones de vida, en un contexto en que no existía un derecho del trabajo adecuado a la naturaleza del hombre.

En la actualidad el derecho del trabajo se orienta a regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, a través de un conjunto normas, principios e instituciones concebidas para resolver sus conflictos, con objetivos que se encuentran orientados de acuerdo a la visión que tiene cada Estado, bajo la observación de las comunidades nacionales e internacionales, en un contexto en el que persisten contradicciones entre los intereses del capital con los del trabajo y que determinan el dinamismo de sus normas.

A continuación se abordan en forma sucinta algunas de las instituciones del derecho del trabajo, más importantes.

² Franco López, Cesar Landelino. Derecho sustantivo individual del trabajo, pág. 20.

1.4. Derecho individual y colectivo del trabajo. Usualmente para su estudio se ha dividido al derecho procesal del trabajo en: derecho procesal individual y en procesal colectivo; el primero comprende las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo las normas que regulan los procedimientos judiciales para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

Los conflictos individuales tienen como motivo una contienda de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de intereses. Aclarando que en cuanto al conflicto colectivo de carácter jurídico, según la legislación guatemalteca, el procedimiento que se utiliza para su sustanciación es el mismo procedimiento ordinario ante un juez de primera instancia unipersonal, típico pero no exclusivo del derecho colectivo individual. Sólo que en estos casos se estará frente a un *litis consorcio* en donde diversos sujetos procesales, como actores o demandados, persiguen a través de un procedimiento conjunto simplificar el trámite del litigio y, eventualmente, obtener una resolución uniforme.

Los conflictos económicos o de intereses versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

En los conflictos individuales –que como se dijo pueden involucrar a un colectivo— hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya determinados en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia.

En los conflictos colectivos de manera distinta, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas prestaciones o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, en donde eventualmente se puede obligar a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia. No obstante los conflictos colectivos también pueden surgir por el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, así como por la inobservancia de los pactos colectivos, porque jurídicamente está contemplado en la legislación guatemalteca que antes tales circunstancias se puede obtener la declaratoria justa de una huelga –previo formulación del pliego que contiene las quejas y el respectivo agotamiento de la fase conciliatoria.

El derecho colectivo tiende a estudiar el fenómeno laboral no sólo en la condición individual de las personas que conforman esa relación, sino en su condición social o colectiva. Por supuesto que tal carácter colectivo, tiende a repercutir al final en las relaciones individuales de alguna de ellas. Su objetivo esencial es regular tales relaciones y resolver conflictos, permitiendo al trabajador y al patrono asociarse y poder actuar como persona jurídica moral, independientemente de cada parte, bajo la premisa de mejorar o mantener condiciones de trabajo satisfactorias de cada trabajador asociado y de preservar los intereses de quienes conforman la empresa.

Entonces, entre otras instituciones jurídicas, el derecho colectivo de trabajo comprende a la conciliación y el arbitraje, la asociación profesional, la huelga legal y el paro, la negociación de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, la previsión y seguridad social, así como la regulación respecto a la participación política de los trabajadores.

1.5. Derecho procesal del trabajo. Para los fines de la justicia y su realización a través del derecho, no es suficiente con que el derecho esté concebido en un conjunto de normas sustantivas, que prediquen atributos, facultades u obligaciones para las personas –en cualquier rama jurídica— sino que es necesario que también esté dotado de disposiciones instrumentales y medios que hagan posible su efectividad, ya sea de manera voluntaria o coercitiva. El derecho laboral no es ajeno a este fenómeno por ello cuenta con una serie de normas que constriñen al sujeto que no quiera ejecutarlas voluntariamente. El derecho procesal del trabajo es la herramienta con que cuentan las partes para resolver los conflictos originados dentro de la relación laboral. El profesor guatemalteco López Larrave, lo define como: “El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos”³.

1.6. Trabajador. El trabajador es una persona individual que presta en forma directa y voluntaria un servicio material o intelectual, a cambio de una retribución que satisfaga sus necesidades básicas y la de su familia. Es por ello que el derecho del trabajo reconoce como

³ López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*. Pág. 38

trabajador exclusivamente a la persona física, dándole la protección jurídica adecuada. Cualquier otra relación surgida entre dos asociaciones o personas abstractas, puede ser considerada contractualmente en otro campo del derecho, como el civil o mercantil, menos una relación laboral o que a quienes intervienen en el negocio se les considere como trabajadores –en tanto no exista una subordinación en relación de dependencia técnica, económica y jurídica-. Al respecto el Artículo 3 del Código de Trabajo guatemalteco, regula que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos género, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.7. Patrono. También considerado como empleador, es una persona individual o abstracta de cualquier naturaleza (mercantil, político, gremial, etc.) a la que uno o más trabajadores prestan un servicio a cambio de un salario. A ese respecto el Código de Trabajo en su Artículo 2, preceptúa: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

1.8. Contrato de trabajo. En una acepción amplia se dice que el contrato surge cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos –creando, modificando o extinguiendo obligaciones—. El antecedente del contrato de trabajo se encuentra en la *locación de servicios*, que es un contrato civil por el que una parte se compromete a prestar servicios a otra a cambio del pago de una suma determinada de dinero. No obstante, en razón de los principios que orientan la legislación del trabajo –el protectorio, de la primacía de la realidad e irrenunciabilidad de los derechos, entre otros— en la actualidad la mayoría de legislaciones en el mundo han dotado a este tipo de contratos de características peculiares, sobre todo y de acuerdo a la primacía de la realidad, limitando la autonomía de la voluntad para preservar que este sistema normativo de orden público no sea vulnerado a través de cláusulas de renuncia en perjuicio de los trabajadores.

En el derecho común todo contrato es un acuerdo de voluntades, en donde el acuerdo gira en torno a la libertad de contratar de las personas, sin embargo la libertad no es plena, por cuanto el objeto prohibido de un contrato o los vicios de consentimiento al momento de su otorgamiento lo hacen objeto de anulación. Entonces por regla general la autonomía de la voluntad como principio está limitada por ciertos preceptos legales. Y con mayor extensión en

materia laboral, esto es, más restringida, principalmente en cuanto a ciertos derechos que van implícitos en toda contratación por ministerio legal (salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, bono catorce, etc.).

En la legislación guatemalteca el contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita. En lo que respecta a la contratación oral la ley limita su validez a cuatro presupuestos: a) labores agrícolas o ganaderas; b) al servicio doméstico; c) a trabajos contingentes que no excedan de sesenta días; y d) labores en obra determinada, cuya cuantía no exceda los cien quetzales o un plazo de sesenta días. En estos casos el patrono está obligado a suministrar al trabajador una constancia en donde se especifican las condiciones generales de trabajo a que se refiere el Artículo 27 del Código de Trabajo. En cualquier otro caso de contratación laboral individual debe constar por escrito de acuerdo con los requisitos que establecen los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo.

1.8.1. Contrato individual de trabajo. El Artículo 18 del Código de Trabajo, define al contrato individual de trabajo como: “El vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. El contrato de trabajo no obstante su simplicidad para su nacimiento, oral o escrito, crea derechos y obligaciones para las partes que lo celebran, lo que la ley llama vínculo jurídico, además de ser una relación de tipo económico.

El Artículo 19 de la precitada ley, en su párrafo primero, señala que basta que la relación de trabajo se inicie, dicho en otras palabras que el trabajador empiece a ejecutar la obra o ha prestar el servicio, para que el contrato individual exista y se perfeccione. Lo descrito por la norma es una forma legal de protección a la persona (trabajador), frente a situaciones de hecho en la que concurren los elementos que configuran un contrato de trabajo, con el objeto de evitar que cualquier patrono que reciba el producto o los servicios del trabajo, por el hecho de no formalizar el contrato, posteriormente pretenda ignorar la existencia del vínculo jurídico, en perjuicio de los beneficios que la ley le otorga al trabajador. Además desde el punto de vista de la aplicación del derecho, la omisión de suscribir el contrato le es atribuible al empleador, sin perjuicio de la

validez de la existencia del contrato de trabajo, pues como ya se anotó, el mismo se perfecciona como relación laboral desde el momento mismo en que se inicia la obra o se presta el servicio.

1.8.2. Contrato colectivo de trabajo. Es una institución que se encuentra regulada en los Artículos 38 al 48 del Código de Trabajo. Sin embargo en la práctica no se le utiliza por razones desconocidas o poco estudiadas. En esta modalidad de contratación los trabajadores individualmente considerados, no participan en forma directa en la celebración del contrato, sino que lo hacen a través de un sindicato del cual forman parte. Una de las características es que debe celebrarse por escrito y su existencia sólo puede comprobarse con el documento respectivo. En estos contratos son los representantes del sindicato de trabajadores los que negocian con uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, y se obligan a que algunos o varios de sus miembros realicen labores determinadas. No obstante que el contrato es celebrado frente a una persona jurídica por el lado de los trabajadores, la prestación o salario debe ser fijado en forma individual para cada uno de los trabajadores. Como se ha manifestado esta clase de contrato solo puede probarse por medio escrito, es decir que lo verbal en este caso no procede, si en algún momento tal situación no puede ser probada por ese medio, los trabajadores ligados por este contrato quedan libres de toda responsabilidad, sin embargo buscando siempre la protección y amparo del trabajador, al no poderse probar el contrato colectivo, se convertirá en tantos contratos individuales de trabajo, como trabajadores hayan prestando sus servicios.

2. Principios del derecho del trabajo.

2.1. Definición: Todo principio es un postulado básico y general de una ciencia, para el tópico del derecho, los principios son la fuente de inspiración en la formulación de una norma, encierran una generalidad de valores y relaciones, mientras que la norma se refiere a algo concreto y específico, representa un hecho general pero concreto a la vez. De acuerdo con el jurisconsulto argentino Julio Armando Grisolia, “Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al Juez o al intérprete de la norma.”⁴ .

⁴ Grisolia, Julio Armando. Derecho del trabajo y de la seguridad social, tomo I. Pág. 141.

A diferencia de otras ramas de las ciencias jurídicas, el derecho del trabajo nace de la necesidad de establecer limitaciones al ejercicio de los derechos de propiedad y de la autonomía de la voluntad de tal manera que el ejercicio de la propiedad privada basada en el control y dominio de los medios de producción merma el ejercicio de la autonomía de la voluntad entre patrono y trabajador, valiéndose el primero de la necesidad que impulsa al segundo de vender su fuerza de trabajo como único medio de subsistencia. Esta desigualdad económica es la que coloca al trabajador en una posición de vulnerabilidad laboral y social al momento de hacer valer sus derechos, razón por la cual se hacen necesarios los principios que sustentan e informan al derecho del trabajo, con el objeto de corregir en buena medida esa desigualdad económica y social de trabajadores frente a patronos.

En éste orden de ideas, se concluye afirmando que los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, son los que lo orientan en su aplicabilidad, diferenciándolo de otras ramas del derecho.

2.2. Función. En el derecho del trabajo el conocimiento y la comprensión de los principios informativos, es indispensable para la correcta interpretación y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos limita la naturaleza, comprensión y entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, toda vez que, resultarían inexplicables al ser abordadas desde los principios propios del derecho común. Sin embargo el Artículo 15 del Código de Trabajo, regula que: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; **y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.**” Nótese la clara prelación de la norma que en el sistema de integración del derecho laboral no prescinde del derecho común sino que lo supedita a la garantía y valores tan importantes como el de la equidad.

Los principios del derecho del trabajo se interrelacionan para poder cumplir su función integradora. De igual forma su estudio e interpretación no pueden ser abordados en forma aislada del resto de principios, por tal motivo se hace también necesario el análisis de cada uno de ellos.

2.3. Los Principios informativos del derecho del trabajo: El considerando tercero del Código de Trabajo, señala: “Que las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, son las siguientes”, refiriéndose a las enumeradas en el considerando cuatro. Tales características, como queda establecido, son tomadas por el Código de Trabajo e incorporadas a la legislación laboral guatemalteca, en las que debe fundamentarse la creación e interpretación de las leyes de trabajo, considerándoseles como principios laborales, además de los contemplados en la Constitución Política de la República y otras leyes de trabajo y previsión social.

2.3.1. Tutelar del trabajador. El derecho del trabajo, como una conquista social propia de la clase trabajadora, se constituye desde sus inicios como protector de los trabajadores en relación de dependencia económica (pues dependen de la fuente de empleo), otorgándoles una protección especial, Tal protección surge de la relación de poder en condiciones de desigualdad frente al patrono. Desde antes de iniciar una relación laboral, el trabajador, está en una clara desventaja frente al patrono. La desigualdad económica y social es histórica, por lo tanto estructural y es manifiesta cuando el trabajador necesita emplearse para proveerse de un ingreso económico que le permita satisfacer sus necesidades vitales. Dicha necesidad lo condiciona a emplearse en cualquier trabajo y tener que aceptar un salario muchas veces por debajo del mínimo legal. Es por ello que el Estado, previendo que las necesidades del trabajador lo pueden orillar a aceptar un empleo, bajo condiciones desfavorables, (lo cual limita su libertad de contratarse en un trabajo digno que llene sus expectativas de vida) aplica la ley para compensar esa desigualdad económica, dicta las normas que protegen a los trabajadores de la arbitrariedad del empleador. En esta lógica jurídica es que surge el principio de tutelaridad, y se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el cual literalmente dice: **“Tutelaridad de las leyes de trabajo.** Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes....” y en el cuarto considerando del inciso a) del Código de Trabajo, que literalmente dice: “El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

2.3.2. Mínimo de garantías sociales. Los trabajadores a lo largo de su lucha por la reivindicación de sus derechos, han logrado una serie de conquistas, que luego pasaron a formar parte del derecho laboral. El Estado entonces viene y reglamenta tales derechos como la base mínima de donde las partes (trabajador-patrono), pueden negociar un contrato de trabajo. Es decir que el Estado deja establecido en las leyes, los derechos, que constituyen las bases, sobre las cuales se desarrolla la negociación laboral, siempre hacia arriba pero nunca en detrimento al mínimo de garantías laborales establecido en las normas. El segundo considerando literal b) del Código de Trabajo vigente establece lo siguiente: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador,... y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades económicas de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva...”. En la Constitución Política de la República de Guatemala, **el Artículo 101.- Derecho al trabajo literalmente dice:** “El trabajo es un derecho de las personas y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” Dentro del mismo cuerpo normativo **el Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo.** Literalmente dice: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:.....” Haciendo una enumeración taxativa de estos derechos.

Dentro de los derechos laborales se encuentran regulados derechos y obligaciones que permiten establecer una relación armónica y equilibrada entre patronos y trabajadores, sin pasar desapercibido que para que esa relación se perfeccione en condiciones de igualdad, es necesario reconocerle al trabajador (debido a su condición de desventaja frente a su empleador) derechos económicos (un salario) y sociales (estabilidad laboral) mínimos, como único medio para mejorar su calidad de vida. La fuente de empleo es el medio que el trabajador tiene como oportunidad para poder suplir sus necesidades básicas y las de su familia, de allí que los derechos establecidos en las leyes laborales son garantías sociales y económicas que posibilitan una existencia digna.

2.3.3 Principio de irrenunciabilidad. La ley laboral establece ciertas garantías mínimas de carácter irrenunciables para el trabajador y ampara el derecho del trabajador, de tal manera que lo declara irrenunciable. A renuncia no tiene validez, no resuelve el contrato, es inoperable para el trabajador. Es ineficaz jurídicamente.

El principio de la irrenunciabilidad sufre algunas excepciones en determinadas circunstancias como por ejemplo: La renuncia al empleo, la ley trata de asegurar que la decisión tomada por el trabajador, no adolezca de ningún vicio que le quite la validez como expresión de su voluntad. A fin de garantizar la libre expresión del renunciante, se requiere que la renuncia haya sido expresada a través de un medio que en condiciones normales permita afirmar que no ha habido coacción.

Este principio de irrenunciabilidad de las garantías mínimas laborales, se desarrolla en los Artículos 106 Constitucional; doce del Código de Trabajo y uno de la Ley de Servicio Civil. Dicha normativa es clara al establecer un alcance en el sentido de que no obstante un trabajador en forma expresa haya renunciado a un derecho que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes establezcan, tal actuación es nula de pleno derecho (ipso jure); se tienen por no puestas, no opera tal renuncia, aunque la renuncia este plasmada en un documento. Una de las características de la irrenunciabilidad de las garantías mínimas laborales, es que la nulidad de tales cláusulas se activa automáticamente (en teoría) sin necesidad de declaración u orden judicial.

2.3.4. Es necesario e imperativo. La necesidad de establecer un derecho con sus propios postulados, que regulara las relaciones surgidas del trabajo, fue un hecho ineludible por la desventaja en que se encontraba el trabajador frente al patrono, y que tiene origen en una desigualdad de tipo económicosocial que configura una subordinación de naturaleza laboral, en la que el trabajador se aviene por sus propias necesidades a la decisión del patrono. De ahí que el derecho laboral tiene su génesis en la necesidad de humanizar las relaciones laborales, tratando de compensar a través de una protección jurídica preferente hacia el trabajador la desigualdad existente a fin de prevenir arbitrariedades que riñen con la dignidad y los valores humanos. No bastaba entonces con que surgiera ésta nueva rama del derecho, era preciso que tal derecho fuera cumplido por ambas partes de la relación (principio imperativo), aun sin su consentimiento, de ahí que la imperatividad conlleva la disminución de la libertad plena de contratar en esta materia (autonomía de la libertad) y la obligación de adecuar su conducta a las normas del derecho del trabajo. Por ello en el Artículo seis del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, está contemplado que: “Toda persona tiene derecho al

trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada...” y en el subsiguiente Artículo siete, regula las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en que se ha de garantizar el trabajo.

Otras de las características de la imperatividad del derecho del trabajo esta dada por estar concebido como derecho público, lo que significa que el Estado lo impone con base a su soberanía, no sólo en el plano formal sino también para su cumplimiento, toda vez que su inobservancia va en detrimento de valores sociales y los derechos laborales que por mandato constitucional están fundados en principios de justicia social. El inciso c) del considerando ya citado, se refiere a este principio en estos términos: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, el cual opera en el derecho común, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económicosocial”.

2.3.5. Es realista y objetivo. El derecho del trabajo, estudia al individuo (trabajador y empleador) en su contexto socioeconómico, pues las condiciones sociales pueden variar de Estado en Estado, de sociedad en sociedad, por ello, lo realista del derecho del trabajo, se enfoca en analizar las necesidades propias de las personas, en el espacio y tiempo, desde el punto de vista económico, social y cultural. El derecho del trabajo debe ser dinámico al igual que el cambio de conducta de la persona, de ahí que las normas tienen que ir adecuándose progresivamente a las nuevas necesidades sociales, deben ajustarse a los cambios (flexibilidad hacia arriba), buscando siempre ese equilibrio entre las partes, equilibrio que solo puede darse mediante normas de observancia general. El Código de Trabajo se refiere sobre este tópico en la literal d) del cuarto considerando de la forma siguiente: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado con equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...”

La objetividad del derecho del trabajo, está ligada al contexto en que se desenvuelven las partes. No puede aplicarse la imparcialidad, sin que previamente se hayan analizado las

necesidades de las partes en su contexto socioeconómico, en las condiciones en que se interrelacionan y dinamizan los distintos intereses. El Código de Trabajo lo sigue desarrollando de la manera siguiente: “...Y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

2.3.6. Es una rama del derecho público. Como ya se apuntó al analizar la imperatividad del derecho del trabajo, por su naturaleza a este se le ubica dentro de la rama del derecho público. La tradicional clasificación del derecho, entre público y privado, se deriva del papel preponderante que asume el Estado en su cumplimiento (derecho positivo).

En general toda norma es creada por el Estado con base a su soberanía. Esta primera premisa no nos permite diferenciar si una norma es derecho público o privado. Sin embargo en su cumplimiento es donde podemos diferenciar, si una u otra, está incluida en una de las dos clasificaciones descritas.

El derecho del trabajo guatemalteco es una rama del derecho público por estar así determinado en la ley. En efecto en la literal e) del tercer considerando del Código de Trabajo, se establece que: “El derecho del 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”. Asimismo, tanto el Artículo 14 de dicho Código y la primera de la Ley de Servicio Civil –que regula a los trabajadores del Estado— establece que sus normas son de orden público, lo que presupone que por su observancia debe responder el Estado, con independencia de la voluntad del patrono o el trabajador. De acuerdo con este principio, el Artículo 278 del Código de Trabajo, establece que: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que emitan en lo futuro...”. Para ese fin la legislación laboral contempla un elenco normativo encaminado a sancionar y deducir responsabilidades sobre quienes incurran en falta contra las leyes de trabajo y previsión social o contra aquel funcionario que las cometa, anime o tolere (Artículos 269 al 273 del Código de Trabajo).

Lo anterior se consolida con la garantía constitucional de que tales derechos no pueden ser afectados bajo presupuestos o actos de renuncia, disminución, tergiversación o limitación, so

pena de nulidad ipso jure. (Artículo 106). Entonces podemos apreciar: a) la primera característica es que se impone a los sujetos que conforman la relación laboral al momento de establecerse este vínculo, indistintamente que se cumplan las formalidades de ley; b) este derecho está dado para que el Estado ejerza control sobre los sujetos de la relación laboral a fin de mantener la armonía y la paz social; c) tiene por fin también hacer prevalecer el interés social sobre el particular. Lo manifestado tiene un fundamento sociológico y es la estabilidad política y económica de un país, pues si el Estado no ejerce un control justo e imparcial en las relaciones económicas y sociales de trabajo, tal situación puede desencadenar un problema social a gran mayor, basta analizar la necesidades insatisfechas de los trabajadores y sus familias en condiciones de pobreza y en condiciones de explotación económica, sin la intervención de un Estado que garantice la estabilidad económico social de la población, y sobre todo, de los sectores mas vulnerables.

2.3.7. Es democrático. Además que esta rama del derecho es de naturaleza pública, al mismo tiempo tiene una raigambre democrática, en razón de que son las partes bajo su plena libertad de acción, quienes deciden entablar una relación laboral. La libertad de contratar es plena, el Estado no puede obligar a que una persona contrate a otra, o esta preste sus servicios a determinada persona, en principio, la libertad de contratar es sin cortapisas, sin embargo tal derecho se limita en normas abstractas laborales, que entran a funcionar automáticamente y que se convierten en reglas mínimas en las que debe efectuarse dicha relación. Al momento que las partes decidan entablar un vínculo laboral, automáticamente se someten a las reglas propias del derecho laboral. Constituye el derecho laboral, la camisa de fuerza que las partes obligadamente se colocan al momento que en su plena libertad de acción deciden entablar una relación jurídica laboral bilateral, lo dicho se desprende del inciso f) del considerando cuarto del Código de Trabajo que en su parte conducente, establece que: “El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque esta orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; debido a que el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica, que descansa en el falso supuesto de su coincidencia

con la libertad económica, impulsa al país fuera de los cánones legales individualistas, que solo en teoría postula la libertad, la igualdad y la fraternidad;”. Esta característica constituye el fundamento filosófico del derecho del trabajo, pues en el fondo, las normas jurídicas laborales buscan encontrar la armonía social, anteponiendo los derechos de la colectividad frente al derecho particular.

Sin embargo, la amenaza a la que se encuentra expuesta la efectividad de los principios laborales, que sustentan y orientan el derecho del trabajo, proviene de una progresiva estrategia de la corriente capitalista neoliberal, basada en la flexibilización de las relaciones laborales y la desregulación de la legislación laboral (hacia abajo), debido a que, para los propulsores de dicha corriente, el carácter proteccionista de la legislación laboral vigente, constituye un “obstáculo” para la libre inversión de capitales, ya que eleva los costos de producción y minimiza las potenciales ganancias empresariales, razón por la cual plantean que el derecho laboral debe estar desprovisto de todos los proteccionismos vigentes y permitirle al trabajador la libertad de contratarse bajo condiciones acordes a la oferta y la demanda del “mercado laboral”, sin tomar en cuenta que, el trabajo es una acción humana encausada a desarrollar, no solo a la economía, sino al ser humano y por ende a la sociedad, por lo tanto no se le debe considerar como una mercancía, permitiendo flexibilizar las relaciones y obligaciones laborales dentro de un contexto socioeconómico desigual para los trabajadores. Al mismo tiempo con la desregulación de la legislación laboral están planteando mediante una iniciativa de ley la necesidad de vincular el Código de Trabajo al Código Procesal Civil y Mercantil con el propósito de “hacerlo más eficiente” en su aplicabilidad, pero con esta medida, lo que se pretende es limitar la autonomía y la función privativa que tiene el derecho del trabajo, pasándolo a formar parte del derecho común, dejándolo desprovisto de sus principios e instituciones, su naturaleza, su autonomía, y sobre todo de su razón de ser, en beneficio de la clase trabajadora, (principio de tutelaridad).

2.3.8. Es conciliatorio entre el capital y el trabajo. El derecho del trabajo es visto por el sector empresarial como una limitante a su “libertad de contratación y de acción”, debido a la serie de requerimientos que deben cumplir; sin embargo, sin embargo el derecho del trabajo se limita la autonomía de la voluntad de las partes, como un mecanismo de equilibrio para mantener la paz social, pues la parte patronal ejerce un control a través de su poder económico y jerárquico sobre los medios de producción, frente a la clase trabajadora desprotegida y excluida

de dichas posibilidades de decisión, por eso se hace necesaria la intervención del Estado, quien a través del derecho del trabajo y en especial, mediante las leyes laborales, busca mantener la armonía social, de tal forma que el derecho laboral, no solo protege al trabajador, sino a toda la sociedad, manteniendo bajo un marco legal, a dos fuerzas o clases sociales históricamente antagónicas (patronos y trabajadores) con distintos intereses pero necesarias y complementarias para el desarrollo económico-social y la estabilidad política del país.

Esta rama de la ciencia jurídica además de establecer las reglas mínimas de conducta que permiten desarrollar en forma armónica las relaciones de trabajo, busca también conciliar los intereses de las partes que intervienen e interactúan en dicha relación, esto quiere decir, el patrono quien ostenta el capital (poder económico), que sin dicho recurso no podría crearse fuentes de trabajo, y el servicio que presta el trabajador traducido en su fuerza de trabajo. Ambas partes deben procurar conciliar sus intereses mediante el derecho del trabajo, porque uno de los factores fundamentales del desarrollo económico y social de un Estado de derecho, es la producción, pero no únicamente de mercancías y de capitales sino también de bienestar y desarrollo humano para quienes contribuyen con su fuerza de trabajo en éste arduo propósito. Por ende la naturaleza del derecho del trabajo en su filosofía particular, busca cohesionar armónicamente ambos esfuerzos con intereses y necesidades históricamente opuestas y atrayentes a la vez (antagónicas), que se constituyen el motor del progreso de una nación.

El análisis descrito podemos deducirlo de los Artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual literalmente dice: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias...”. Y el Artículo 17 del Código de Trabajo, preceptúa: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

CAPÍTULO II

2. Los derechos laborales y las garantías mínimas e irrenunciables.

Partimos con este tema, manifestando que las leyes regulan ciertos derechos sustantivos que el Estado de Guatemala garantiza desde el momento que surge la relación laboral. Tales derechos, están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos. -Derecho vigente-.

Los derechos laborales los podemos definir como: El conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo del trabajo.

Dentro de los derechos laborales vigentes en la legislación guatemalteca tienen especial relevancia las garantías mínimas e irrenunciables, las cuales están consideradas a ser superadas por la negociación de pactos y convenios de carácter colectivos o contratos y reglamentos de trabajo que así lo dispongan y en la forma que fija la ley, según los Artículos 174 y 180 Constitucional, pero nunca a ser disminuidas debido a que la ley lo prohíbe. El Artículo 106 de la Constitución con respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, establece lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para ese fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; (literal b del tercer considerando del Código de Trabajo), dichas garantías se encuentran debidamente descritas y enumeradas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, desde la literal a), hasta la literal t). El objeto de la presente investigación no es transcribir lo regulado en éstas literales como tampoco

analizar cada una de ellas, únicamente se abordaran en cuanto a su importancia, haciendo especial énfasis en el contenido de la literal a) en el capítulo respectivo.

Para reivindicar los derechos laborales es necesario accionar ante la autoridad administrativa o judicial competente a efecto de obtener una declaración favorable, o que la parte obligada los haga efectivos en forma voluntaria; lo cual regularmente es una mera expectativa, es decir una posibilidad del derecho, pero en reiteradas ocasiones no es suficiente con apelar a la voluntad del empleador para que cumpla con lo que establecen las leyes en materia laboral, para hacer efectivos los derechos laborales se requiere concretizarlos, haciéndolo coercitivamente cuando las circunstancias así lo exijan. (Derecho positivo).

En este sentido el Estado cumple una función vital a través de sus órganos descentralizados y autónomos tales como el Organismo Judicial, pues su función principal es la administración de justicia pronta y cumplida, en donde el derecho laboral pasa de ser derecho vigente a derecho positivo, materializándose al momento de su aplicabilidad.

En principio, el considerando tercero del Código de Trabajo regula las garantías mínimas laborales que no pueden ser renunciadas bajo ninguna circunstancia por el trabajador (principio de irrenunciabilidad), por ejemplo: El derecho al salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, bono catorce, horas extras, días de asueto, seguro social, etc. Estos derechos contenidos en el Código de Trabajo para que no sean solo normativa vigente y se materialicen convirtiéndose en derecho positivo, es indispensable que cumplan con ciertos presupuestos, por ejemplo: Para gozar del derecho a vacaciones, es presupuesto esencial que la persona que va a disfrutar de este derecho haya trabajado un año, o en forma proporcional si la relación de trabajo fue por menos tiempo. Así también para probar la existencia de la relación laboral de un trabajador en condición de dependencia o subordinación no es necesario para el trabajador tener que demostrar que efectivamente trabajó para determinado empleador, basta con que se inicie la relación laboral.

Podemos concluir entonces, que son de carácter irrenunciable las garantías mínimas reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, lo que constituye un imperativo legal frente a la autonomía de la voluntad del trabajador y por ende del patrono. Y que el derecho vigente para que se convierta en derecho positivo es indispensable materializarlo a través de su efectiva aplicabilidad.

2.1. El trabajo, una obligación social. “El trabajo es una acción humana y social que dignifica a la persona, porque permite que ésta disfrute de los bienes y servicios producidos por aquél, es social por su fin y por su ejercicio.”⁵ El trabajo en su máxima expresión humana se constituye en el motor del crecimiento económico y por ende, del desarrollo social, cultural y político de un Estado. Es menester entonces que dicho desarrollo se traduzca en oportunidades de bienestar para toda la población, sobre todo para los sectores sociales más vulnerables y empobrecidos.

Es oportuno indicar que la concepción filosófica del trabajo ha variado a lo largo de la historia, pues existieron etapas en que el trabajo estaba relegado únicamente para los sectores sociales más discriminados y esclavizados, en donde la concepción del trabajo era relativa a la condena denigrante (esclavismo). El tratadista Guillermo Cabanellas refiere que, en algunas etapas de la antigüedad, el trabajo era considerado como algo denigrante, refiere también que durante el proceso de dignificación del trabajo muchas ordenes religiosas no han vacilado en el desempeño de tareas manuales, y que la reafirmación valorativa del trabajo se resalta en la encíclica *Rerum Novarum* (15-V-1891) en la que el Papa León XIII expresa que: **“El trabajo común según el testimonio de la razón y la filosofía cristiana, lejos de ser motivo de la vergüenza, hace honor al hombre porque, le proporciona un medio noble de sustentar su vida.”** En la actualidad la concepción de que el trabajo es una sanción o castigo divino ya no tiene mayor trascendencia para la filosofía y la doctrina social cristiana en América Latina, frente a la valoración de que el trabajo es una bendición, ya que, a través de él, se da la adquisición lícita de bienes y servicios para vivir dignamente tomando en cuenta que, no es ético ni moral lucrar con los derechos humanos de los más desamparados y desprotegidos de la sociedad. Sin embargo para la corriente capitalista neoliberal, el trabajo en la actualidad ha pasado a formar parte de la oferta y la demanda del “mercado laboral” (siempre insatisfecho e insuficiente), desmeritando el trabajo como parte de la acción humana encaminada a la dignificación de la persona y convirtiéndolo en una simple mercancía; bajo ésta lógica se pretende flexibilizarlo y desregularlo anulándole todos sus derechos y garantías producto de las luchas y conquistas sociales de los trabajadores organizados a lo largo de la historia. Si el trabajo constituye el medio idóneo de satisfacer a través de una remuneración económica las necesidades vitales que permitan garantizar una existencia digna, parece evidente que toda persona ha de tener derecho al trabajo, lo cual permite concretar que es una obligación social delegada por mandato al Estado

⁵ Grisolia, Julio Armando, Derecho del trabajo, y la seguridad social, Tomo I. Pág. 3.

como ente rector y ejecutor de la soberanía del pueblo con el objeto de crear las condiciones necesarias para que los habitantes puedan cumplir las obligaciones ocupacionales contribuyendo con ello al desarrollo personal, familiar y social. Sin embargo las expectativas de empleo generadas dentro de un contexto social y económico cada vez más globalizado son muchas comparadas con la escasa oferta del “mercado laboral” lo cual genera una creciente demanda de trabajo insatisfecha, quedando relegado el derecho al trabajo a una referencia teórica más que practica, debido a que carece de una exigibilidad jurídica, constituyendo a lo sumo, una aspiración encaminada a lograr que el Estado cree las condiciones adecuadas que permitan la generación de fuentes de trabajo frente a la incompetencia de un “mercado laboral” que solo le importa el lucro sin medir los efectos devastadores de la insatisfacción social; pues en la medida en que ese mismo mercado genera nuevas necesidades expectativas de vida sin permitir a la vez la posibilidad de suplirlas dignamente, acrecienta la insatisfacción social, que se revierte en su contra, convirtiéndolo en un modelo capitalista neoliberal insostenible y por ende agotado.

“Las relaciones de trabajo se centran en satisfacer las necesidades del hombre y la mujer y facilitar su desarrollo como personas. Para ello ambos están dotados de su capacidad de acción (sus manos actúan como herramientas) y de inteligencia (puede dominar su mundo y convertir las cosas). Para que el trabajo realizado sea debidamente retribuido no basta con otorgar una compensación económica suficiente (contraprestación material) –remuneración-, sino que debe brindar cierta satisfacción al trabajador, a esto se denomina “salario psicológico”; el cual puede consistir tanto en la autovaloración de lo producido como en el reconocimiento de un tercero o de aquel a quien va dirigido el resultado del esfuerzo realizado. Sin embargo, en la práctica esto se observa en pocas oportunidades porque el trabajo moderno produce una doble fractura con el hombre, tanto con la obra realizada –ya que no ve ni disfruta el resultado de su labor- como respecto del fruto de su tarea, que tampoco le pertenece”.⁶

El trabajo genera riqueza material, indispensable para suplir las necesidades básicas de las personas. En la medida en que un Estado genera políticas que incentiven el empleo y garantice certeza jurídica en las relaciones laborales contractuales, solo entonces estará cumpliendo con su función social, para la cual ha sido creado.

⁶ Grisolia, Julio Armando, Derecho del trabajo, y la seguridad social. Tomo I. Pág. 2.

2.2. Razón de ser de las garantías mínimas e irrenunciables en materia laboral. Según refiere el connotado jurista argentino doctor Julio Armando Grisolia antes de abordar el tema de la razón de ser de las garantías mínimas e irrenunciables es necesario precisar los conceptos de imperatividad e irrenunciabilidad, que pueden llevar a equívocos y, por ende, a ser utilizados en forma inadecuada.

“Cuando habla de imperatividad se esta refiriendo a normas, e indica que las normas imperativas son aquellas que no pueden ser modificadas o sustituidas por la voluntad de las partes, y se oponen a las normas supletorias o dispositivas, que pueden ser alteradas o dejadas sin efecto por las personas, es decir las normas imperativas son una valla, un freno a la autonomía de la voluntad.

En el derecho de trabajo se presenta un fenómeno particular, ya que casi todas las normas son imperativas pero tienen una peculiaridad que las caracteriza: No pueden ser dejadas sin efecto por las partes si establecen condiciones menos favorables a los trabajadores; en cambio pueden disponer de ellas en la medida que mejoren los derechos allí consagrados.

En cuanto a la irrenunciabilidad; no basta consagrar el derecho, sin que se requiera una serie de medidas para asegurar en los hechos el cumplimiento efectivo de las normas protectoras. Dentro de los medios técnicos que deben emplearse para lograr ese objetivo, la irrenunciabilidad de los derechos cumple una función sumamente importante”.

“En sentido amplio se ha definido doctrinariamente la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio”.⁷

La protección de los derechos laborales mínimos e irrenunciables para el trabajador se garantiza a través de la nulidad ipso jure que genera la renuncia a estos derechos motivada por el incumplimiento del empleador, constituyendo para ello mecanismos legales (jurisdicción privativa) con que cuenta el Estado para garantizar su aplicabilidad. Esto quiere decir que cuando los derechos laborales se cumplen efectivamente salen de la esfera del *deber ser* (derecho vigente) abarcando el espacio *del ser* (derecho positivo), de lo contrario, solo está en la ley como un supuesto que aún no se ha concretizado. Para que un derecho de los que enumera la ley, como irrenunciables, ya no sean meros presupuestos legales, sino una realidad, deben

⁷ Ibid. Tomo I. Pág. 155

concretizarse a la luz del espíritu de la normativa que los desarrolla para su concreta aplicabilidad.

La categoría de irrenunciabilidad de los derechos laborales que establece la Constitución Política y el Código de Trabajo, explica que su protección nace desde el momento en que inicia la relación laboral independientemente de establecerse o no el vínculo contractual; esto implica que la inexistencia de un contrato de trabajo es imputable al empleador. La irrenunciabilidad es una garantía de protección a los derechos laborales del trabajador, en el sentido de que, aunque el trabajador se vea compelido a renunciar por determinadas circunstancias a dichas garantías mínimas de carácter irrenunciable, esa renuencia puede ser declarada o redarguida de nulidad ipso jure (de pleno derecho) y por lo tanto no tendrá validez legal.

2.3. Marco legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Queda más que establecido en qué consiste la irrenunciabilidad de los derechos laborales. El marco legal en que descansa esta institución, lo encontramos en primer lugar en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106. Tal precepto constitucional, regula que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores...”. La irrenunciabilidad de los derechos laborales, es tanto para el trabajador del sector privado como del sector público.

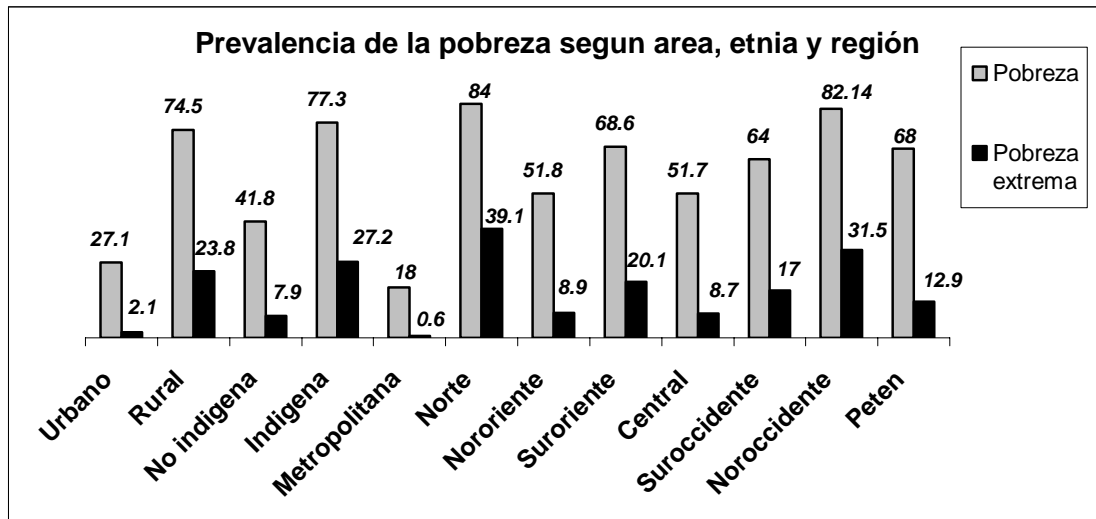
En concordancia con la norma constitucional, el Artículo 12 del Código de Trabajo, regula en su parte conducente que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen, renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera”.

Las dos normas citadas, constituyen el marco legal que instituye la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. La irrenunciabilidad podemos verla además de institución, como una condición resolutoria, que entra a funcionar en el momento que, en un contrato de trabajo, reglamento o pacto colectivo de condiciones de trabajo, limite o tergiversarse un derecho laboral o bien se renuncie.

CAPÍTULO III

3. Realidad socioeconómica en Guatemala.

“La población guatemalteca esta compuesta por un total de doce millones ochocientos treinta y siete mil, ciento noventa y seis habitantes (12.837,196), El 85% de las familias son pobres. El 40% de la población total, vive en situación de extrema pobreza (con menos de un dólar al día), y el 57% vive con menos de 2 dólares al día, la extrema pobreza afecta al 40% de la población rural y al 39% de la población indígena, el 10% de los hogares mas ricos absorben el 40% del total de los ingresos, la población económicamente activa –PEA- en Guatemala asciende a 4.9 millones de personas con una tasa de participación de 60.70% de hombres y un 42.70% de mujeres. El 28% se ubica en el sector formal de la economía. De la población trabajadora total, el 27.06% son mujeres y el 72.94% son hombres. El 60% del total de la población es relativamente joven, que oscila entre las edades de 15 a 24 años”. Según datos de la Organización de Naciones Unidas, publicados en la página 3 del diario Prensa Libre, en fecha 11 de marzo de 2006.



Fuente: Cálculos del Banco Mundial utilizando la ENCOVI 2000, Instituto Nacional de Estadística, página. 14, Guatemala.

“La región **metropolitana** principalmente cubre la ciudad de Guatemala y el departamento; la región **norte** incluye: los departamentos de Baja Verapaz y Alta Verapaz; **noroccidente** cubre: Huehuetenango y el Quiché; **suroccidente** incluye: Sololá, Totonicapán,

Suchitepequez, Quetzaltenango, Retalhuleu y San Marcos; región **central**: Chimaltenango, Escuintla y Sacatepequez; **nororiente**: Izabal, Zacapa, Chiquimula y el Progreso; Suroriente: Santa Rosa, Jalapa y Jutiapa; **Petén**, incluye solo el departamento del Peten. La pobreza es predominantemente rural y la extrema pobreza es casi exclusivamente rural en Guatemala. Es mucho más alta el “anillo de pobreza” que comprende las regiones del norte y noroccidente y el departamento de San Marcos, todos seriamente afectados por las tres décadas de guerra civil vivida en el país. La pobreza es también significativamente más alta dentro de la población indígena”. Según datos obtenidos del informe: Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, OIT/IPEC pagina 14, septiembre de 2003.

Guatemala se rezaga de la economía mundial indica el periódico en la publicación del día lunes, 28 de agosto de 2006, en su sección sobre economía, en donde informa que según estadísticas del Banco de Guatemala, debieron pasar 56 años, de 1950 a 2006, para poder duplicar el Producto Interno Bruto per cápita real –PIB- cuando a países como Chile le tomó 12 años y Costa Rica logró cuadruplicarlo en el mismo periodo. El economista Juan Alberto Fuentes opina que hay subperíodos; entre 1955 y los años 70, en los cuales los gobiernos fomentaron el desarrollo de la industria, el Mercado Común Centroamericano, y la política de sustitución de importaciones, que generó crecimientos entre 5 y 8 por ciento anual. Guatemala ya había duplicado su PIB per capita real para 1980, pero debido a la etapa más violenta del conflicto armado interno (1981-1983), la creciente corrupción, el desmedido gasto público y el déficit fiscal, provocaron la salida de capitales, y pérdida de confianza de los inversionistas, que condujeron al país a una crisis macroeconómica y una drástica caída del nivel de vida de las y los guatemaltecos, indica el analista que, el PIB per capita real se redujo un 25%. El final de los años 80, y los 90 fue de estabilización, por lo tanto no se creció mucho. Para el año 2000 ya se había alcanzado el PIB per capita real, que se tenía en 1980, pero una recesión de la economía de EE.UU y la caída de los precios del azúcar y café, arrojó otros cuatro años de declive, hasta que en 2004 se empezó a recuperar y en 2006 se espera un crecimiento del 4.6 por ciento del PIB, sin tomar en cuenta la gran desigualdad marcada en la distribución de la riqueza (el 3.2 por ciento más rico de la población percibe el 22 por ciento de los ingresos) y que con el nuevo sistema de cuentas nacionales que se implementará en el 2007, el tamaño de la economía sería del 15 por ciento menor. Duplicar el PIB per cápita real, el principal indicador de desarrollo económico de un país, que refleja su productividad y el “bienestar de los ciudadanos”, ha tomado 56 años y la

pobreza afecta a seis de cada 10 guatemaltecos, mientras que a países como la China, India y Vietnam, que crecen arriba del siete por ciento anual les tomó 10 años y cuentan con recursos suficientes para combatir la pobreza de sus ciudadanos, concluye el analista.

“La pobreza en Guatemala es más alta que en otros países Centroamericanos. Los niños y niñas menores de 18 años, del área rural, son más de la mitad de todos los niños y niñas del país (58.1%). Las condiciones de vida de las familias guatemaltecas en el área rural son precarias, en relación a los servicios básicos, tales como: Vivienda, agua, luz, drenajes, vías de acceso (carreteras), fuentes de empleo, centros de salud, transporte, comunicación, etc. La ausencia de todos estos servicios marca la diferencia entre la vida del campo y la ciudad, entre los indígenas, no indígenas y ricos, entre pobreza, pobreza extrema y abundancia”. Según datos obtenidos del informe: Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, OIT/IPEC página 2, año 2003.

Dentro de la población en condiciones de mayor vulnerabilidad social (estado permanente de desprotección estatal, en relación a cobertura de políticas públicas), está la niñez y adolescencia con y sin discapacidad, las personas de la tercera edad y las mujeres población que por sus condiciones de pobreza extrema y debido a la escasez de fuentes de trabajo estable, se lanzan a engrosar el mercado creciente de la economía informal, en donde los derechos mínimos que establecen las leyes laborales, no se cumplen, la crisis generada por la caída de precios del café a nivel internacional, vino agravar aun más la situación económica en el campo, en donde frecuentemente el trabajo es de carácter temporal, debido a la época de cosecha, son pocos los campesinos que tienen un trabajo en el campo en forma permanente: “Del total de la población económicamente activa, compuesta por unos 4,52 millones de personas, un aproximado del 39% trabaja en la agricultura, el 20% en la industria y el 38% en el sector servicios”. Según datos obtenidos del informe: Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, OIT/IPEC página 3, año 2003.

Son pocos los jóvenes que de alguna manera consiguen un trabajo estable, pues la mayoría se encuentran devengando salarios por debajo del mínimo legal establecido, algunos apenas pasan del salario mínimo y son trabajos a plazo fijo, lo cual merma la estabilidad laboral, lo que viene a agravar la precaria situación económica en que vive este sector de la población guatemalteca. El salario no compensa la inflación que anualmente se incrementa en Guatemala, reflejada en el aumento de precios de los productos de la canasta básica alimentaria, así como en

el costo de bienes y servicios, según información recabada por el Instituto Nacional de Estadística –INE- a nivel de la república de Guatemala, el índice de precios de los productos de la canasta básica alimentaria es de 7.55%; la región IV, que abarca el departamento de Jutiapa, tiene el nivel de precios mas altos del país con 14.25% de inflación a junio de 2006; le sigue la región VII, Huehuetenango con 8.65% de inflación, le sigue la región metropolitana (ciudad capital y sus municipios cercanos) con 7.46% y la mas barata es Alta Verapaz, con 6.09% de inflación.

Para una familia de cinco miembros, comprar los alimentos básicos en junio pasado (2005) representó un desembolso adicional de Q 89.98 respecto del mismo mes de este año (2006) debido al alza del costo de vida (inflación). A junio de este año (2006) el precio de esa canasta básica alimentaria, que contiene los alimentos necesarios para cubrir las mínimas necesidades energéticas del ser humano, costo Q 1,530.34, cuando hace un año (2005) fué de Q1,440.36. Pero si a la canasta básica alimentaria se le agregan los gastos de vestuario, vivienda, salud, educación, transporte, agua, luz, comunicaciones, entonces el costo se incrementa a Q 2,792.59 es decir Q 164.2 mas que los Q 2,628.39 que se cotizaban en junio del año pasado. Según datos registrados por el Índice de Precios al Consumidor –IPC-.

“Más de la mitad de los guatemaltecos (56 por ciento o alrededor de 6.4 millones de personas) vivía en pobreza en el año 2000, alrededor del 16 por ciento vivía en extrema pobreza, la proporción de niños en pobreza (68 por ciento) es aún más alto, debido a las altas tasas de fertilidad en los pobres de las áreas rurales”. Según datos obtenidos del informe: Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, OIT/IPEC pagina 13, septiembre, 2003. Estas condiciones a la fecha no han mejorado por el contrario se acentúan constantemente, el indicador que lo refleja son los ingresos económicos que actualmente perciben las familias guatemaltecas, los cuales son insuficientes para cubrir las necesidades mínimas alimentarias que todo ser humano necesita para poderse desarrollar dignamente. Por ello las familias muy numerosas, se ven obligadas a tener que insertar al trabajo, a niños, niñas y adolescentes con el objeto de que ellos puedan colaborar con los ingresos económicos destinados al gasto familiar.

A lo anterior debemos agregar la creciente migración de jóvenes del casco rural al área urbana de la ciudad de Guatemala, en busca de empleo y mejores condiciones de vida, así como la creciente migración de jóvenes a los Estados Unidos de norte América, en busca del “sueño

americano”, en donde si bien les va, logran burlar a las autoridades de migración en su paso por las zonas fronterizas hasta llegar a los EE.UU en donde trabajan en condiciones de clandestinidad y de subempleo, es decir: Gente empleada a tiempo parcial o sea por horas, en empleos precarios, cuyos ingresos económicos son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. Algunos logran estabilizarse mediante el transcurso de los años, con el apoyo de algún familiar que les proporciona comida y vivienda mientras se establecen, pero no todos corren la misma suerte, la mayoría son tratados como delincuentes, sospechosos, gente problemática, en un país (EE.UU) cuyo “mercado” (oferta-demanda) los necesita para poder competir deslealmente, pues su mano de obra abaratada y clandestina, permite minimizar los costos de producción y maximizar las ganancias, pero a la vez son presa fácil del doble discurso de la política anti-inmigrante, en la cual se les presenta y justifica como una amenaza para la seguridad nacional de aquel país. No es de extrañar entonces, que bajo esa misma lógica estratégica de la seguridad nacional, han justificado históricamente el desarrollo de su maquinaria belicista e intervencionista, en todos los países subdesarrollados y dependientes por causa de una deuda externa impagable.

3.1. Estado de pobreza y sus efectos. La pobreza es uno de los temas pendientes en las agendas políticas de muchos Estados a nivel mundial, sobre todo en los países latinoamericanos. La Organización de las Naciones Unidas como el máximo organismo mundial que aglutina a más de 190 países miembros, en todo el planeta, tiene dentro de sus principales objetivos mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar los derechos humanos y buscar la cooperación en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural y humanitario, a través de la formulación de informes y planteamientos encaminados en la búsqueda de soluciones, motivando y animando a los Estados para que por medio de la implementación de políticas públicas incluyentes pueda combatirse dicho flagelo. Sin embargo, cada día la brecha entre los que tienen todo y los que apenas tienen para subsistir se hace cada vez más grande, lo cual se refleja no solo a nivel de la persona, sino a nivel de las naciones, llegando a clasificarse a los países, entre ricos y pobres.

De acá se desprende que una de las primeras batalla a librarse sea la lucha contra el hambre, partiendo de que un contexto de grandes avances tecnológicos y científicos se contrasta

con millones de personas condenadas a morir por desnutrición crónica debido a la falta de alimentos, o sea la subcultura de la escasez frente a una cultura de la abundancia y el derroche sin precedentes.

Sin embargo, la pobreza material puede ser considerada como la falta de recursos económicos que limita a una persona, a acceder a los servicios básicos como: Alimentación, vestuario, educación, atención médica, vivienda, recreación, etc. O sea una vida digna. La pobreza también puede ser clasificada en grados, a ese respecto, se dice que la pobreza relativa es: “La experimentada por personas cuyos ingresos se encuentran muy por debajo de la media o promedio en una sociedad determinada. La pobreza absoluta es la experimentada por aquellos que no disponen de los alimentos necesarios para mantenerse sanos”.⁸

“La pobreza ha sido considerada como indicador de desigualdad de clase social y sexo en las sociedades industriales, en donde las mujeres que viven solas y las familias de clase baja presentan el nivel más bajo de pobreza. Asimismo, ha sido considerada como un indicador de trato económico desigual entre los países desarrollados y en vías de desarrollo, estando la riqueza acumulada en los primeros y la pobreza en los segundos, lo que forma la denominada línea Norte-Sur (véase Teoría de la dependencia). Las zonas más pobres del mundo son el Sur de Asia (Bangladesh, India y Pakistán), los países subsaharianos, norte de África, Oriente Próximo, Latinoamérica y el Este de Asia”.⁹

En conclusión, cualquier necesidad fundamental humana que no es adecuadamente satisfecha revela variedad de pobrezas humanas, por lo tanto no existe una forma de medir e identificar la pobreza, de allí que se habla de pobreza emocional o psicológica, motivada por carencias de tipo afectivo, vital, existencial, espiritual, etc. otros tipos de pobreza que pueden ser generadas no solo por la falta de recursos económicos sino también por la sobreabundancia de los mismos y que de alguna manera hace que las personas se encuentren en una constante búsqueda de sentido de su existencia. En la medida en que se van llenando esos vacíos generados por las distintas pobrezas humanas, la vida va tomando otro sentido, sin embargo la búsqueda de satisfactores a esas necesidades varía según la cultura (sistema de valores sociales), esto quiere decir que una cultura que valora el tener, va orientar la búsqueda de satisfactores

⁸ "Pobreza." *Microsoft encarta* 2006 [DVD]. Microsoft Corporation, 2005. Microsoft ® encarta ® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos. Pág. 321

⁹ "Pobreza." *Microsoft® Encarta®* 2006 [DVD]. Microsoft Corporation, 2005. Microsoft ® Encarta ® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

desde un enfoque puramente cuantitativo (la persona vale por lo que tiene), difiere mucho de otra cultura que valora el ser y por lo tanto orientara la búsqueda de satisfactores desde un enfoque cualitativo (la persona vale por lo que es). Lo cual se conjuga con un falso sistema de valoraciones y apreciaciones subjetivas bajo la lógica del mercado y su ideología neoliberal de consumo a través de la oferta y la demanda.

“Es por ello que un modelo de desarrollo orientado hacia la satisfacción de necesidades humanas no puede, por definición, estructurarse desde arriba hacia abajo. No puede imponerse por ley ni por decreto. Sólo puede emanar directamente de las acciones, aspiraciones y conciencia creativa y crítica de los propios actores sociales.” Fuente: Memoria del diplomado “El Poder y la Cultura de Paz”, pagina 95, impulsado por la Asociación Centro para el Desarrollo – CEDES- 10 de noviembre de 2000.

Las necesidades humanas han sido las mismas en todas las sociedades y en todas las épocas, lo que las diferencia es la manera de cómo son satisfechas, acá es donde entra a jugar un papel determinante el aspecto cultural de cada país o región, el clima, las costumbres, los medios de comunicación, la concentración de la riqueza económica y de los medios de producción, el poder político, la religión, la educación, los Derechos Humanos, etc. Por ejemplo: La necesidad de alimento, vivienda, salud, educación, seguridad, etc. Son las mismas en todo el mundo, sin embargo en cada país se satisfacen de manera distinta, el conflicto social se genera cuando estas necesidades no son oportunamente atendidas y se prolongan como sucede para el caso de Guatemala, lo que a la larga genera convulsión e inestabilidad social.

Las distintas pobrezas generan una pobreza mayor, que es la pobreza social, la cual trae consigo atraso en el desarrollo de un país ya que involuciona todo proceso de crecimiento económico que no incluya inversión social, debido a que la persona carece de los medios adecuados para poder acceder a los servicios básicos y al conocimiento indispensable para su superación, lo que viene a mantenerlo, en un estado permanente de pobrezas.

En la medida en que el Estado invierta más presupuesto en educación, salud, vivienda, servicios básicos, generación de empleo con salarios dignos y decorosos, seguridad ciudadana, (Estado Benefactor) a través de la implementación de políticas públicas orientadas a la inversión social con el objetivo de ir reduciendo el margen de las distintas pobrezas en Guatemala, estará logrando avances significativos en cuanto a minimizar sus efectos, creando las condiciones básicas para la armonía y la paz social, pues la falta de inversión pública en estos rubros y la

ausencia de políticas económicas frontales de combate a la pobreza, cuestionan su función y razón de ser, convirtiéndose en un Estado servil y protector de los intereses privados. Lo que a la larga se traduce en pobreza social, cultural, económica y política para las grandes mayorías e involuciona toda posibilidad de desarrollo humano de cara a los retos que plantea un mundo cada vez más competitivo y globalizado.

Este análisis, nos permite concluir que los efectos de las pobrezas se traducen también en la falta de oportunidades y expectativas de vida para las grandes mayorías que desean superarse y desarrollarse bajo condiciones de vida dignas. Aspiración válida para todo ser humano en cualquier parte del mundo. ¿Como es posible que en países subdesarrollados hayan empresarios exitosos?, esta interrogante genera las siguientes respuestas: a) la exploración de la mano de obra barata b) la corrupción, el clientelismo estatal y el lavado de activos. Todo ello se trata de disfrazar o encubrir como competitividad y eficiencia empresarial, pero sin el componente de responsabilidad social.

Los efectos de la pobreza se reflejan en las condiciones de vida en que se encuentran la mayoría de familias guatemaltecas, sobre todo en el área rural de los departamentos del altiplano de Guatemala, por ejemplo: Los departamentos de Quiché, Alta Verapaz, Huehuetenango, Solotá y San Marcos.

DEPARTAMENTO	POBREZA	POBREZA EXTREMA
QUICHE	84.6%	32.2%
ALTA VERAPAZ	84.1%	41.2%
HUEHUETENANGO	78.3%	30.3%
SOLOLA	77.5%	29.2%
SAN MARCOS	73.1%	25.0%

Fuente: Diversidad Étnico Cultural:
La ciudadanía en un Estado plural, PNUD: 2005.

La pobreza se constituye en la actualidad, en un desafío nacional inaplazable, pues aún no ha sido abordada con seriedad, la consolidación de una visión de país incluyente con responsabilidad social empresarial ha estado ausente en las agendas políticas de los gobiernos de turno así como de las elites empresariales tradicionales y conservadoras, el escaso liderazgo de la

sociedad civil escasamente organizada, frustrada, atemorizada durante 36 años y fragmentada, que si bien es cierto, hacen esfuerzos por contrarrestar la pobreza y reivindicar sus legítimas demandas, éstos son insuficientes, por que son dispersos. Esto tiene un contexto histórico muy particular que lo explica, Guatemala ha sido el país a nivel de Centro América, mas afectado por las secuelas de un conflicto armado interno, que se prolongó por 36 años. En donde la intolerancia hacia las distintas formas de pensamiento, la pobreza, la falta de espacios democráticos, la exclusión social y la explotación económica, fueron las causas embrionarias que lo originaron.

“La guerra tuvo diferentes fases, involucrando únicamente a la población indígena en gran escala en la fase final. La primera fase se inició en 1960 con un grupo de oficiales jóvenes que se revelaron contra la corrupción gubernativa. Inicialmente el movimiento se centró en la región oriental e involucró principalmente a población no indígena. Cuando la revuelta fracasó, los oficiales huyeron hacia el interior del país y lanzaron una guerra contra el gobierno. La segunda fase se inició en la década de los setenta, esta vez en las zonas altas del occidente, habiéndose convertido algunas comunidades indígenas en participantes activas. Durante la más larga y última fase, desde finales de los años setenta y durante la década de los años ochenta, las tensiones sociales explotaron en una guerra civil a gran escala con participación de población indígena activa (involucrando a casi medio millón de mayas durante ese periodo). Además de la pérdida de vidas, la guerra tuvo serios impactos a corto y largo plazo en el desarrollo de Guatemala, tanto en la economía general como en las vidas a nivel aldea rural. No obstante es imposible cuantificar el alcance total de los impactos”. Fuente: Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala, OIT/IPEC pagina 12, septiembre de 2003

Los efectos de la guerra en Guatemala lejos de solucionar las causas socioeconómicas y políticas que la originaron, sólo logró profundizarlas abriendo nuevas heridas y costos sociales que se han constituido en la herencia de las nuevas generaciones de niñez y adolescencia, que ahora les toca convivir con una sociedad violenta, dividida, temerosa e indiferente, frente a sus justas demandas. A diez años de la firma de la paz producto del cese del enfrentamiento armado interno, el proceso de recuperación económica, social, político y cultural ha sido muy lento, la reconstrucción del tejido social se refleja en la falta de un verdadero liderazgo social aglutinador de intereses que sea capaz de la apropiación e implementación de los Acuerdos de Paz. Todo esto se enmarca dentro de un nuevo contexto, la apertura de mercados nacionales e

internacionales, tratados unilaterales y bilaterales de libre comercio, especulación comercial y financiera, fluctuación de capitales nacionales y transnacionales, inestabilidad de precios en los combustibles así como en los precios de los productos de la canasta básica, aumento del costo de vida, disminución de los salarios y altos índices de desempleo. Total un panorama poco alentador para el proceso de desarrollo económica y social que necesita Guatemala.

3.2. Condición socioeconómica de la familia guatemalteca. La economía familiar de la mayoría de los hogares guatemaltecos generalmente ha sido de subsistencia. Los salarios bajos que no compensan la inflación constante del costo de vida, condena a la mayoría de familias guatemaltecas a condiciones de pobreza y extrema pobreza, a raíz de la devaluación de la moneda nacional frente al dólar, producto de la deuda externa que a la vez se traduce en deuda interna, motivada por las medidas de ajuste estructural recetadas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional a partir del año 1990, que tuvieron como resultado la privatización de servicios básicos públicos por parte del sector oligarca tradicional, tales como: Guatel (hoy Telgua), Empresa Eléctrica (hoy Déorza y Unión Fenosa), correos y telégrafos (empresa española). Esto permite considerar hasta cierto punto de que las crisis son nefastas, pero necesarias para afianzar intereses económicos pre-establecidos (de algunas elites empresariales) lo cual no desmerita que pueden ser provocadas para ese propósito.

“Según el análisis realizado por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales –ASIES-, en el plano económico, el año 2005, fué positivo para el sector productivo del país. Factores como la estabilidad política y macroeconómica contribuyeron a dicho calificativo. El Producto Interno Bruto –PIB - creció a una tasa estimada de 3.2% (superior al 2.7% del año 2004). A pesar de los efectos que produjeron los aumentos al precio del petróleo y la tormenta Stan, los sectores de la agricultura, transporte y comercio lograron contribuir con un 60% aproximadamente a la tasa del crecimiento del PIB. Las exportaciones crecieron en un 14.7%. Esta situación fue motivada por los atractivos precios del mercado internacional de productos tradicionales como el azúcar, banano y el café. El ingreso de divisas por las exportaciones de café aumento en un 35.5% con respecto al año 2004”. Según el Décimo Informe de la Situación de la Niñez en Guatemala, pagina 9, año 2005. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG-.

Sin embargo lo contrastante del crecimiento económico descrito resulta insuficiente para garantizar la estabilidad económica en el país, toda vez que no se ha traducido en una mejor calidad de vida para el trabajador y su familia, pues no adquirió un aumento en sus ingresos (poder adquisitivo), producto de ese crecimiento económico “positivo”, todo lo contrario, el salario como único medio de subsistencia para la mayoría de familias guatemaltecas ha sufrido una significativa devaluación, la cual limita su capacidad adquisitiva para la obtención de bienes y servicios.

En ese sentido, es de reconocer que las remesas familiares provenientes de los Estados Unidos constituyen un ingreso constante de divisas al país, lo cual permite que el precio del dólar frente al quetzal no se eleve constantemente, lo que contribuye a la estabilidad económica en general, según datos del Banco de Guatemala a partir del año 2001 las remesas familiares provenientes de los Estados Unidos han tenido un aumento constante del 18% anual. “Prensa libre reportó que en el año 2005 hubo un aumento en el ingreso de divisas por concepto de remesas familiares, las cuales estuvieron alrededor de los tres mil millones de dólares”. Fuente: Décimo Informe de la Situación de la Niñez en Guatemala, pagina 9, año 2005. Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG-.

Según un informe publicado por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales – IIES-, el sueldo real de los trabajadores en Guatemala se redujo en un 20% durante el período de 2000 a 2004, debido al efecto negativo de la inflación total en dicho periodo, la cual fué de 35.4%. El informe advierte que existe una tendencia a la baja de la población asalariada del país; en el mismo período, ésta pasó de un 40.7% de la Población en Edad de Trabajar –PET- a un 32.6% a finales de 2004.

En las estimaciones se utilizaron datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, - ENCV- . Encuesta Nacional de Empleo, y salarios promedio de los trabajadores afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-. El incremento en el costo de la mayoría de los servicios básicos así como de los productos de la canasta básica alimentaria es preocupante, por la pérdida del poder adquisitivo que afecta el nivel de ingresos familiares en Guatemala.

Sin pretender criminalizar la pobreza, los adolescentes al no encontrar oportunidades de empleo y de superación personal y familiar, se ven orillados a ingresar en pandillas juveniles para delinquir como mecanismo de subsistencia o involucrarse en el tráfico y consumo de

sustancias prohibidas, la prostitución sexual, la extorsión y el chantaje, etc. Esto no significa que del lado de la abundancia (clase social privilegiada) estos factores estén ausentes aunque sean otras las causas, la diferencia es que allí, no se realizan estudios de campo, ni se tienen estadísticas en ningún centro de investigación que evidencien dicha problemática social. Pues acá si se respeta el derecho a la privacidad e intimidad. (Propiedad privada).

En conclusión la situación económica de la mayoría de las familias guatemaltecas es precaria, debido a que el crecimiento económico del sector productivo no se traduce en una mejora de los salarios de la clase trabajadora (bienestar social) que contribuye arduamente en la producción de ese crecimiento. El informe de Desarrollo Humano del año dos mil cinco indica que en Guatemala hay familias en extrema pobreza sobreviviendo con un ingreso equivalente a un dólar por día. (Estado permanente de miseria) el 46% de los niños menores de cinco años padecen de desnutrición. ¿Qué futuro esperanzador hay en un país que condena a su niñez y adolescencia a la miseria?

3.3. Mecanismos de subsistencia familiar. Como ya se ha indicado la población económicamente activa en Guatemala asciende a 4.9 millones de personas de las cuales solo el 28% se ubica en el sector formal de la economía, el resto se encuentra en condiciones de subempleo, es decir gente empleada a tiempo parcial o que trabaja por cuenta propia en empleos precarios y por ende insuficientes e improductivos (venta de periódicos, lavado de carros, lustradores, chicleros, etc.) y por lo tanto obtienen bajos ingresos. La mayoría de la población económicamente activa –PEA- se encuentra en condiciones de empleo precario, absorbida por el sector de la economía informal y que se encuentra de manera clandestina debido a que no están registrados como trabajadores en relación de dependencia por lo tanto no gozan del seguro social ni de un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, etc. Generándose con ello constantes violaciones a sus derechos laborales. No obstante la falta de empleo y bajos salarios, las familias guatemaltecas en condiciones de pobreza y extrema pobreza demuestran ingenio para poder salir adelante a pesar de la crisis cotidiana en la que se encuentran, entrando en crisis hasta cierto punto, la observancia de una serie de valores y principios a cambio de subsistir muchas veces al margen de la ley, como se analizará a continuación:

3.3.1 Trabajo doméstico. Doméstico proviene del latín Domus, que significa casa, y a este respecto Chantal Paoli, señala: “Servicio doméstico, es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia que la ocupa”.¹⁰

El Código de trabajo con relación a este tema regula lo siguiente:

“Artículo 161. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Artículo 162. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”.

Artículo 163. El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores.

Artículo 164. El trabajo doméstico no esta sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Debe disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”.

La regulación del trabajo domestico en el Código de Trabajo se encuentra muy restrictiva en cuanto a derechos laborales por las siguientes razones: Primero porque contradice el derecho de libertad e igualdad contenido en el Artículo 4º. Constitucional. Segundo, por el no reconocimiento de los derechos laborales mínimos e irrenunciables contenidos en los Artículos 102 y 106 Constitucional, a pesar de que el principio de jerarquía Constitucional establece que las normas de jerarquía inferior no pueden contradecir a las de rango superior, las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure. (De pleno derecho) Artículo 175 de la Constitución.

¹⁰ Chantal, Paoli. El trabajo doméstico y la maternidad. Pág. 24

El Artículo 44 Constitucional sobre los derechos inherentes a la persona humana en su tercer párrafo indica: “Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

En la práctica lo que se pacta entre empleadores y trabajadoras domésticas esta por debajo de los derechos laborales mínimos legalmente establecidos en la Constitución Política, pues el mismo Artículo 162 del Código de Trabajo otorga esa discrecionalidad al empleador cuando indica en la frase “ salvo pacto en contrario”. Aunado a esto la mayoría de trabajadores o trabajadoras que se prefiere para desempeñar este tipo de trabajo son adolescentes menores de edad debido a su escasa o nula escolaridad y al desconocimiento de sus derechos laborales y sobre todo a la necesidad imperante de conseguir un empleo que les permita subsistir, situación que los coloca en condiciones de mayor vulnerabilidad social en cuanto a la explotación económica de que son objeto constantemente.

3.3.2 Trabajo agrícola y ganadero. “Es aquel trabajo de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de animales así como de la pesca y tareas auxiliares”.¹¹

El contrato de trabajo agrícola puede definirse como aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar subordinadamente sus servicios en labores rurales a cambio, de una remuneración, siendo el contrato de trabajo, que en esta actividad se celebra, un típico contrato a plazo fijo ya que en la mayoría de los casos se prevé la circunstancia que le pondrá fin.

Es importante aclarar que los gobiernos se han interesado mas por los trabajadores de la industria que por los trabajadores agrícolas sin embargo as relaciones que vinculan a los propietarios agrícolas con los trabajadores dan origen a una serie de contratos, que por su naturaleza jurídica son de orden laboral.

En cuanto al trabajo agrícola y ganadero el Código de Trabajo, establece lo siguiente:
“Artículo 138. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

¹¹ Franco, Cesar Landelino. Derecho sustantivo individual del trabajo, Pág. 588

Artículo 139. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con la anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyubante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.”

Con respecto a lo que en este Artículo se regula, es importante aclarar que en la práctica los adolescentes menores de edad hombres y mujeres, que apoyan a sus familias en el trabajo del campo en la mayoría de los casos no son considerados por el patrono como vinculados a la finca o empresa ganadera por un contrato de trabajo, pues el mismo Artículo deja a discreción del patrono o empleador el considerarlos o no como trabajadores por contrato, como muy bien lo indica el párrafo **“con la anuencia del patrono”** eso implica que el patrono legalmente esta facultado para explotar laboralmente a los adolescentes trabajadores en el trabajo agrícola y ganadero.

“Artículo.145. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por le Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentran en posibilidad económica de cumplir con dicha obligación.”

Este Artículo también requiere de un análisis mas objetivo y realista, en principio porque los patronos que reclutan cuadrillas de trabajadores del altiplano del país para desplazarlos a la costa para trabajos relacionados con cortes de caña, algodón, café, etc. Los trasladan en camiones junto con sus familias sobre todo adolescentes hombres y mujeres menores de edad en condiciones infrahumanas y degradantes a tal extremo de que en los mismos camiones hacen sus necesidades fisiológicas, no se les proporciona un lugar adecuado e higiénico para habitar, viven en condiciones de hacinamiento, sin embargo el patrono puede liberarse de dicha responsabilidad ante el Ministerio de Trabajo aduciendo que **“no se encuentran en posibilidades económicas para cumplir con dicha obligación,”** pues la misma ley lo permite al no se establecer ningún procedimiento de evaluación técnica para determinar dicho argumento patronal. Si esto sucede con las condiciones de trabajo en que el patrono somete a los trabajadores campesinos junto con sus familias hijos e hijas adolescentes menores amparado por la misma legislación que se puede esperar en cuanto al cumplimiento del pago del salario mínimo y a las demás prestaciones de carácter irrenunciable a que dicho sector de la población también tiene derecho. Si el trabajo que

realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General del Trabajo en la ciudad de Guatemala deja mucho que desear por incompetente que se puede esperar se su presencia y desenvolvimiento dentro del trabajo agrícola y ganadero.

3.3.3 El sector informal de la economía. La falta de fuentes de trabajo, ha lanzado a miles de guatemaltecos al sector informal de la economía, como una opción inmediata de fuente de trabajo precario que atrae a muchas personas sobre todo a los adolescentes. El problema que genera la economía informal, es la inestabilidad laboral, la relación laboral es a tiempo fijo, no se devenga salario extraordinario, ni se reconocen los demás derechos laborales, tampoco se disfruta de los beneficios del seguro social, el salario devengado en este sector de la economía esta por debajo del mínimo legal vigente, Sin embargo, el sector informal de la economía ha sido un mercado que absorbe una cantidad significativa de personas desempleadas sobre todo gran cantidad de adolescentes, quienes al no tener otras opciones de trabajo, se involucran en dicho sector de la economía, aun a costa de la violación a sus derechos laborales.

3.3.4 Pequeños negocios familiares. Ante la imposibilidad de conseguir un empleo que les permita tener un ingreso económico permanente, las familias guatemaltecas se ven en la imperiosa necesidad de crear sus propias fuentes de trabajo, pequeños negocios que pasan a engrosar el mercado informal. Es peculiar observar desde puestos de venta de ropa usada, recolectores de aluminio, recicladores de basura, ventas de comida típica, ventas de chéveres, granizadas o licuados, pequeños comedores, ventas de tortillas, etc. muchos de los cuales no cuentan con los registros sanitarios e higiénicos necesarios para su funcionamiento,

3.3.5 Trabajo ilegal y prohibido. La necesidad de proveer a la familia de recursos económicos para suplir necesidades básicas, condiciona a otro porcentaje de familias a optar por el trabajo clandestino, al margen de la ley (mercado negro) desde venta de objetos robados, prostitucion infantil, trata de personas, familias completas practicando la mendicidad en semáforos de avenidas importantes de la ciudad, práctica de adopciones ilegales, así como reproducción ilegal (piratería) de productos de consumo desde medicamentos hasta discos, películas, pornografía infantil, venta de armas no registradas y venta de drogas prohibidas, siembra y cosecha de amapola etc. alrededor de toda esta estructura de trabajo ilegal y prohibido se encuentran

personas particulares y funcionarios públicos así como autoridades que se benefician y enriquecen lucrando con este tipo de negocios; (crimen organizado).

Además hay un mercado laboral prohibido para niños y jóvenes que trabajan en condiciones insalubres y de alto riesgo, es el caso de los niños y jóvenes que trabajan en coheterillas, otros de partir piedras, otros en las carboneras, así como en la elaboración de la cal; etc.

En conclusión se considera que estas son las fuentes de empleo de mas fácil acceso que tienen la mayoría de adolescentes y sus familias, descritas como mecanismos de subsistencia familiar, la cual se agrava debido a la falta de preparación técnica y profesional la escasa escolaridad con que cuentan, la extrema pobreza en que viven, y sobre todo un Estado que los ignora.

CAPÍTULO IV

4. Marco de protección legal de los adolescentes trabajadores.

4.1. Generalidades. El Estado protege social, económica y jurídicamente a la familia, por constituir la base de la génesis de la sociedad. Así lo establece la Constitución Política de la Republica de Guatemala: El Artículo 1º. “Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización de bien común.” El Artículo 2º. “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.” De lo descrito se infiere que es deber del Estado establecer políticas específicas que atiendan a la protección de la salud, física, mental y el derecho a la alimentación, seguridad y previsión social de los menores y adolescentes, (Artículo 51 de la Carta Magna). La persona, la familia y el bien común conforman los elementos esenciales de protección como punto de partida de los postulados constitucionales.

La Constitución Política de la República de Guatemala, dentro de la jerarquía normativa, se encuentra en la escala más alta, está por encima de cualquier otra ley, a excepción de los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos ratificados y aceptados por el Estado de Guatemala los cuales tienen el mismo nivel jerárquico que la Constitución y no superior a ella, es la norma superior por excelencia, su carácter de ser la norma de las normas, le permite ser la génesis de las demás, quienes no pueden contradecirla, esta superioridad de la Constitucional, se denomina “Supremacía Constitucional”, y la encontramos regulada en el Artículo 41, tercer párrafo que dice: “Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza”. El Artículo 175 señala que: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure” y el 204 preceptúa: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la Republica prevalece sobre cualquier ley o tratado”. Las normas descritas, son claras al señalar que ninguna norma en particular podrá contradecir a las normas constitucionales. Pero en materia laboral, el panorama legal cambia, pues la misma Constitucional señala que lo establecido en ella son normas mínimas, las cuales pueden ser superadas a

través de la negociación colectiva o por medio de Tratados y Convenios Internacionales relativos a esta materia.

El Artículo 102 constitucional, señala que los derechos enumerados en dicha norma, son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades. La literal a) del Artículo 102 textualmente establece: “Derecho a la elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.” En ese orden de ideas y siguiendo la tónica de lo explicado, el Artículo 106 irrenunciabilidad de los derechos laborales, nos indica que los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores. De las normas mencionadas podemos concluir que, los derechos laborales enumerados en la Constitución, son los mínimos derechos con que cuenta los trabajadores para desarrollarse con dignidad como persona individual y como parte de una colectividad en la que se desenvuelve. La frontera mínima de los derechos que sirven como base o génesis de toda contratación laboral, es la señalada en la Constitución y demás leyes de trabajo. En conclusión tales garantías laborales son consideradas y elevadas a un nivel superior en la jerarquía normativa, a nivel constitucional.

El adolescente trabajador goza de los mismos derechos que el trabajador adulto salvo algunas excepciones como la establecida en el Artículo 32 del Código de Trabajo el cual regula que: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. El Artículo 147 del mismo cuerpo normativo regula que: El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. El Artículo 148 establece algunas prohibiciones en cuanto al trabajo de menores en lugares insalubres y peligrosos, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, el trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos. El Artículo 112 regula que todo trabajador que tenga catorce años o mas puede ingresar aun sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo”. Es de tomarse en cuenta que un adolescente no tiene desarrolladas al mismo nivel sus condiciones físicas, comparadas con las de un adulto, pues no ha alcanzado su madurez física y emocional, de ahí que la ley le da una protección jurídica preferente.

El marco legal que regula la protección y tutela de los derechos de los trabajadores menores de edad, lo encontramos disseminado en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, empezando por la Constitución Política de la República de Guatemala, los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala en esta materia, las leyes ordinarias como la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, así como el Código de Trabajo, entre otros.

La mayoría de edad se adquiere en Guatemala a los dieciocho, de conformidad con el Artículo ocho del Código Civil, que preceptúa: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad”. Ser mayor de edad, es ser una persona capaz para valerse por si mismo en todo el ámbito de la palabra y por excelencia, la ley dota al sujeto de capacidad de ejercicio. Sin embargo, alcanzar los dieciocho años, no significa que se haya alcanzado la madurez síquica que se requiere para desenvolverse en sociedad, como individuo responsable de sus actos; sin embargo, es la edad que la ley fija, para ser jurídicamente responsable por si mismo. El tema de la mayoría de edad, para ser sujeto de derechos y obligaciones, cobra interés en los últimos años, debido a los actos delictivos que jóvenes menores de edad cometen, quienes bajo el amparo de la minoría de edad, son considerados inimputables penalmente, tema que no es de análisis en el presente trabajo, sino el la protección preferente en materia laboral que el Estado otorga a los adolescentes.

4.2. Lo que establece el Código de Trabajo en relación al trabajo de menores en Guatemala. El capítulo segundo del Código de Trabajo en Guatemala, desarrolla el Trabajo de Mujeres y Menores de edad. El Artículo 147, establece que: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

En el Artículo 148 se prohíbe:

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

d) El trabajo de los menores de catorce años.

Luego el Artículo 149. Habla sobre las jornadas de trabajo y establece lo siguiente:

- a) En una hora diaria y seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice por la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 150. establece 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 trate 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.

El Artículo 212, indica que: Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo”.

4.3. Que se entiende por protección integral de la niñez y la adolescencia. La protección de la persona, es uno de los deberes fundamentales del Estado, de ahí que debe hacerlo en su individualidad. La protección surge desde la concepción, así lo establece el Artículo 3 de la Constitución Política de la Republica: “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.” La protección de la persona en su individualidad debe abarcar además de la vida, la libertad e integridad física y psicológica, la salud, la paz, la educación, el trabajo, la cultura y la recreación, lo que se traduce en el respeto

de los derechos humanos individuales y colectivos. Abarca también, ser protegido contra toda forma de discriminación, racial, religiosa y laboral.

La doctrina de la protección integral esta sustentada en la Convención sobre los Derechos de la Niñez, desde la cual se concibe a la niñez y adolescencia como sujetos plenos de derechos y obligaciones frente a la familia y a la sociedad, mientras que la doctrina de la situación irregular en que se sustentaba el derogado y polémico Código de Menores se les consideraba como objetos de protección. La familia es el primer núcleo social donde empieza la formación de la persona. Es en la familia donde tiene la génesis de su formación, en la que adquiere y desarrolla su personalidad, así como la transmisión de principios y valores. Si la familia como institución social esta desprotegida, la formación de la persona será inapropiada, lo que se reflejará en la construcción una sociedad. Por ello el Estado debe velar en proteger la integridad de la familia, ya que ésta constituye el medio idóneo para el desarrollo de todo individuo como ciudadano responsable de sus actos y deberes. A ese respecto, La Ley de Proyección Integral de la Niñez y Adolescencia, regula en el Artículo 5, segundo párrafo que: “Se entiende por interés de la familia, todas aquellas acciones encaminadas a favorecer la unidad e integridad de la misma y el respeto de las relaciones entre padres e hijos”. Dicha ley en el Artículo 4, parte conducente preceptúa: “Es deber del Estado promover y adoptar las medidas necesarias para proteger a la familia, jurídica y socialmente,...” y el Artículo 19, refiriéndose a la estabilidad de la familia, señala que: “El Estado deberá fomentar por todos lo medios, la estabilidad y bienestar de la familia, como base de la sociedad; creando las condiciones para asegurarle al...adolescente la convivencia familiar y comunitaria en un ambiente sano y propicio para su desarrollo integral”. El contenido de las normas citadas nos confirma claramente que la familia es el espacio vital ideal para la formación de la niñez y adolescencia.

Retomando el tema central, es necesario indicar que la protección del adolescente trabajador no sólo debe enfocarse en crear una normativa que regule mejores condiciones para su desarrollo integral, sino además debe abarcar aquellos aspectos previos a insertarse al mercado laboral que le permitan contar con las herramientas técnicas suficientes para que en su momento oportuno - al alcanzar su mayoría de edad- pueda estar en condiciones que le permitan insertarse en ese mercado laboral, que en la actualidad se requieren en el marco de la globalización del comercio. El cual demanda mano de obra calificada y especializada. Pensando en aquellos jóvenes adolescentes que por alguna razón optan por elegir carreras técnicas a corto plazo.

La creación de normas legales que buscan la protección integral del adolescente de manera general y en el tema que estudiamos, no será suficiente, si tales medios de protección, no van acompañados de medios legales procesales, que los hagan coercibles, que permitan al Estado obligar y exigir su cumplimiento, lo dicho, debe ir de la mano de la voluntad política del mismo Estado para posibilitar y exigir su cumplimiento, porque podrán existir todas las normas sustantivas que regulan la protección y los medios legales para exigir su cumplimiento, sin embargo si no hay compromiso moral ético y político para hacerla efectiva, estará por demás contar con toda la legislación al respecto, si no va acompañada dicho compromiso para su aplicación.

4.4. La protección integral de la niñez y adolescencia y su razón de ser. El objeto de la protección integral es la integración familiar y la promoción social, la cual permite lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y la adolescencia guatemalteca dentro de un marco democrático e irrestricto respeto a los derechos humanos. (Artículo 1 de la Ley de Protección Integral.)

“Artículo 2. Definición de niñez y adolescencia. Se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a la persona desde los trece años hasta que cumple dieciocho años de edad”.

“El Artículo 5. Interés de la niñez y la familia. El interés superior del niño, es una garantía que se aplicara en toda decisión que se adopte con relación a la niñez y adolescencia...teniendo siempre en cuenta su opinión en función de su edad y madurez”.

“El Artículo 6. Tutelaridad. El derecho de la niñez y adolescencia es un derecho tutelar de los niños, niñas y adolescentes, otorgándoles una protección jurídica preferente. Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de carácter irrenunciable”.

“En el Artículo 9. Vida. “Los niños y las niñas y adolescentes tienen derecho fundamental a la vida. Es obligación del estado garantizar su supervivencia, seguridad y desarrollo integral”.

4.5. Lo que establece la Ley de Protección Integral respecto a los Adolescentes Trabajadores. Definición: La ley de Protección Integral regula el trabajo de los adolescentes a partir de Artículo 63 el cual establece que: “se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o

familiar. Dicho trabajo debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores culturales, y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”.

Sector Formal: En el Artículo 64 la ley define a los adolescentes trabajadores del sector formal y establece que: “son aquellos adolescentes mayores de 14 años, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico.....en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo”.

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

Prohibición: Artículo 66. “Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de 14 años de edad, salvo las excepciones establecidas en el código de trabajo, debidamente reglamentadas”.

Protección: Artículo 67. “La protección a los adolescentes trabajadores será, además de las normas contenidas en esta ley, la que dispone la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el Código de Trabajo y los tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esta materia ratificados por Guatemala”.

Aprendizaje: Artículo 68. “Se considera aprendizaje a formación técnico profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación en vigor.

Principios: Artículo 69. La formación técnico profesional obedecerá a los siguientes principios:

- a) garantía de acceso y asistencia obligatoria a la educación regular.
- b) Actividad compatible con el desarrollo de los adolescentes.
- c) Horario especial para el desarrollo de las actividades.

Garantías: Artículo 70. “Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le aseguran los derechos laborales y de previsión social.”

Discapacidad: Artículo 71. “Al adolescente con discapacidad se le asegura trabajo protegido”.

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

- a) Nocturno, realizado entre las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente.
- b) Peligroso, insalubre o penoso.
- c) Realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico, psíquico, moral y social.
- d) Realizado e horas y locales que no le permitan comparecer en la escuela.”

Capacitación: Artículo 73. “El programa social que tenga como base el trabajo educativo, bajo la responsabilidad de entidad gubernamental o no gubernamental sin fines lucrativos, deberá asegurar al adolescente que participe en el,…”.

En la practica lo regulado en los Artículos 69, 70, 72 y 73 suelen convertirse en una forma de explotación laboral y económica solapada por parte de empleadores que se aprovechan de las necesidades económicas que obligan a los adolescentes a insertarse a temprana edad en el mercad laboral.

Garantías: Artículo 74. “El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, observándose los siguientes aspectos, entre otros:

- a) Respeto a la condición peculiar de persona en desarrollo.
- b) Capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo”.

4.6. Por que se hace necesaria la protección jurídica preferente a los adolescentes trabajadores. Debido a las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran gran parte de la niñez y adolescencia en Guatemala, y por constituirse en el presente y futuro de la nación, merecen una atención jurídica preferente acorde a su edad. En tal sentido el quinto considerando contenido en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, literalmente dice: “Considerando que, con el objeto de mantener el vinculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano”.

La Ley de Protección Integral de la niñez y la adolescencia, es la herramienta esencial y necesaria que permite reglamentar acorde a su edad y condición, todo lo relacionado con sus derechos y deberes de una manera especial, haciendo una diferenciación esencial entre los derechos y deberes de los adultos, la niñez y adolescencia, debe contar con las condiciones y herramientas apropiadas, que les permitan desarrollarse plenamente en condiciones óptimas en cualquier ámbito de su vida. (Desarrollo integral).

Las razones del porque es prioridad dar protección especial a la niñez y adolescencia, las podemos resumir en dos: La primera, Por que mediante la materialización de las normas jurídicas protectorias (derecho positivo), se está garantizando a la niñez y adolescencia vulnerada en sus derechos que en los procedimientos administrativos y/o judiciales a los que estén sujetas se apliquen las garantías procesales establecidas en la Ley de Protección Integral, con el objeto de restituirles sus derechos, promoviendo su reinserción familiar y/o social a través del fortalecimiento de las relaciones de su entorno socio-familiar, para que la niñez y adolescencia se desarrolle en un ambiente de protección y abrigo adecuado, bajo principios y valores axiológicos. Pues si la familia incumple con sus funciones, están los mecanismos legales para que la niñez y adolescencia sea ubicada en un lugar propicio que cumpla con los requerimientos establecidos en la normativa específica. (Función preventiva en circunstancias de riesgo y/o vulnerabilidad socio-familiar).

La segunda, implica el reto de ir generando esfuerzos para promover la participación organizada de la niñez y la adolescencia así como de las organizaciones de la sociedad civil, para garantizar que las instituciones del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas tomen en cuenta sus necesidades e intereses así como sus opiniones y propuestas para la implementación de políticas publicas incluyentes, lo cual redundará en una sociedad mas estable e integradora de procesos de desarrollo.

¿Qué papel juega la sociedad y el Estado en ésta dinámica integradora de esfuerzos? La familia por si misma puede verse imposibilitada para alcanzar tan loable objetivo, para ello se requiere de la participación activa de una sociedad responsable y no indiferente frente a esta realidad. Una sociedad que rechaza toda forma de violencia y explotación infantil, una sociedad celosa en el cuidado de la niñez y adolescencia, que se pronuncie y denuncie cualquier acción u omisión que lesione la vida, salud y desarrollo integral de este sector de la población. El Estado por su parte y por mandato constitucional debe fortalecer las instituciones encargadas de proteger

a la niñez y la adolescencia, implementando políticas acordes a la realidad económica y social del país, sobre todo invertir en proyectos de desarrollo social enfocados a las familias extremadamente pobres y excluidas, previniendo la desintegración familiar, protegiéndolas contra la violencia intrafamiliar, creando políticas de generación de empleo decente que permita el desarrollo económico familiar y social. Es por ello que el Estado, la familia y la sociedad en general, deben enfocarse en fortalecer las instituciones y crear otros mecanismos efectivos para su amparo y protección. De no darse la respuesta oportuna e integral que el tema requiere serán insuficientes los esfuerzos dispersos disfrazados de buenas intenciones debido a la miopía y falta de compromiso social. (Visión de país).

4.7. Aspectos que deben considerarse en la atención jurídica preferente hacia la adolescencia trabajadora. Son varios los aspectos que marcan la diferencia entre el trabajo de adolescentes y el trabajo de los adultos desde el punto de vista de la legislación laboral, además de los ya establecidos en los Artículos 32, 147, 148 y 212 del Código de Trabajo están los siguientes:

4.7.1. Su desarrollo físico y psicológico. Respecto a este tema, el Artículo 72 de la Ley de Protección Integral establece prohibiciones en cuanto al trabajo nocturno, el trabajo peligroso e insalubre o penoso, el trabajo realizado en horarios y locales que no les permitan asistir a la escuela.

Guatemala ha ratificado los Convenios 58, 59, 112 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referentes a la regulación y protección del trabajo de menores, y en dichos convenios se establece una edad mínima para el trabajo de menores que es de catorce años. Sin embargo en el Artículo 150 del Código de Trabajo se establece una excepción, contraria a lo que establece el Convenio 138 de la OIT, pareciera que en el fondo tiene su razón de ser, según el espíritu del legislador contemplado en la norma, la cual debe analizarse en su contexto particular. La norma se refiere a una excepción calificada en donde los interesados en que se otorgue dicha autorización deben probar: “ a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar con la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.” Sin embargo de manera sutil, el legislador esta plasmando en la norma que si la familia padece de pobreza extrema, no

importando las causas que generan dicha pobreza, sus hijos menores de catorce años pueden trabajar “como aprendices ” para aportar a la economía familiar. Sigue desarrollando la norma: “**b)** Que se trate 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 cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación”. haciendo un análisis objetivo del contenido del Artículo 50 del Código de Trabajo se puede concluir en que legalmente se esta legitimando el trabajo infantil de los menores de catorce años, tomando en cuenta que el Estado incumple con garantizar la salud física, mental y moral del menor, no se diga el derecho a su educación, para citar un ejemplo: Acaso cumple la Inspección General de Trabajo su obligación de supervisar y multar a los empleadores que tienen trabajando a menores de catorce años sin garantizar los requerimientos establecidos en dicha normativa.

Si el Estado no cumple con su papel fiscalizador y protector de los derechos de la niñez y adolescencia en condiciones de vulnerabilidad social y económica, no resultara incomprensible que muchos niños y adolescentes sean blancos fáciles, de grupos que actúan al margen de la ley, como lo son las maras, el narcotráfico y los proxenetas infantiles. A lo manifestado debemos subrayar que la descomposición social (crisis de principios y valores morales), la pobreza, la marginación, la discriminación, la falta de fuentes de trabajo y el acceso a obtener dinero fácil, son puertas que se abren a los niños y adolescentes instándolos a involucrarse en hechos ilícitos.

4.7.2. Prohibir la explotación económica del adolescente trabajador: El trabajo humano no es un mero instrumento al servicio del interés particular de otro, ni una mercancía, tal como se presentaba en la época de la esclavitud. Se trata de una actividad creadora de utilidad que tiene valor social. Constituye el lazo de unión entre el hombre y la sociedad: Trabajar es crear utilidad; el producto del trabajo realizado sirve a otros: es un servicio social, un acto de solidaridad humana.

A pesar de lo que regula el Artículo 80 de la Ley de Protección Integral, establece que: “La protección integral de los niños, niñas y adolescentes deberá realizarse a nivel social, económico y jurídico.” La explotación económica es una realidad que constantemente viola los derechos laborales de los adolescentes trabajadores, situación que se genera algunas veces desde el propio seno familiar, debido a la condición de precariedad económica. La explotación puede

ser de tipo económico o sexual debido al acoso constante que sufren muchas adolescentes trabajadoras específicamente en las maquilas.

La explotación económica se configura en el momento en que el adolescente desempeña un trabajo a cambio de un salario el cual muchas veces es por debajo del mínimo legal, en donde el empleador, aprovechándose de la inexperiencia del adolescente para contratarse o bien de su necesidad económica de precariedad, termina explotándolo para su beneficio. La explotación económica, puede darse de muchas maneras: No pagarle el salario mínimo, ponerlo a ejecutar trabajos no aptos a su condición física o peligrosa para su salud emocional y mental.

La explotación económica es mas frecuente por padres o madres de familia con problemas de alcoholismo y drogadicción quienes en esas circunstancias obligan a los adolescentes bajo coacción y amenazas a salir a la calle a “trabajar” en otras palabras a mendigar, pues les ponen una cuota diaria con la que tienen que cumplir para poder entrar a la casa a dormir. Este tipo de explotación se evidencia regularmente en las calles y avenidas de la ciudad capital, en donde es muy frecuente observar a niños, niñas y adolescentes parados en los semáforos mendigando limosnas y haciendo malabares para atraer la atención de los adultos, vendiendo dulces o periódicos en las camionetas, tirando fuego por las noches, etc. La sociedad se impacta ante tan dramática situación y para no pasar indiferente ante dicha realidad se presta a cooperar con la moneda que tenga a su alcance sin imaginarse si ese dinero efectivamente será para el menor que lo recibe o para el adulto que lo explota. Este tipo de explotación es más frecuente en familias disfuncionales con escasos vínculos afectivos, familias con problemas de alcoholismo, maltratadoras en condiciones de extrema pobreza, quienes además de la explotación económica, exponen a sus hijos e hijas a otro tipo de abusos y riesgos en las calles.

La calle en si misma muchas veces se termina convirtiendo en un espacio de refugio para aquellos niños, niñas y adolescentes que de alguna manera se revelan contra la explotación y violencia constante de los adultos, sobre todo de aquellos en donde su propia familia que está obligada a protegerlos, los explota y maltrata, situación que a la larga los vuelve desconfiados, pues la desconfianza para ellos se ha convertido en un mecanismo de defensa aprendida. Ya en la calle la sociedad y el Estado los rechaza, violenta y reprime volviéndose indiferente frente a las causas que los obligaron a optar por vivir en la calle, es más los bautiza con el nombre de “niños y niñas de la calle” para estigmatizarlos y diferenciarlos de los que no son de la calle, como si la calle los hubiera parido, ha sabiendas que la calle no puede parir niños, niñas y adolescentes. En

este sentido el Estado debe promover políticas públicas encaminadas a la prevención y protección de la niñez y adolescencia contra toda forma de explotación en donde también se procese penalmente a quienes lucran o se benefician de dichos ilícitos.

“La explotación sexual de conformidad con el Artículo 56 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, abarca lo siguiente:

- a) Incitar u obligar a un menor para que se dedique a cualquier actividad sexual;
- b) Utilizarlos u obligarlos a la prostitución, a espectáculos y actividades sexuales;
- c) Utilizarlos para espectáculos pornográficos;
- d) Incitarlos a la promiscuidad sexual;
- e) El acoso sexual por las personas que tienen a su cargo su cuidado”.

Su condición de menores y adolescentes en estado de precariedad económica, los hace vulnerables a este tipo de explotación. El solo hecho de provenir de familias disfuncionales con problemáticas de violencia y alcoholismo los orilla a esta condición, así como la falta de opciones de acceso a fuentes de empleo digno por carecer de una preparación académica o el conocimiento técnico para ejercer un oficio. Todos estos son factores que directa o indirectamente influyen en el desarrollo de este tipo de práctica de explotación sexual de menores y adolescentes.

4.7.3. Vulnerabilidad del adolescente trabajador frente al patrono. Todo trabajador es vulnerable frente a las exigencias del patrono, y es que si bien es cierto que el patrono tiene el poder de decisión dentro de su empresa, ese poder o relación de poder tiene un límite, el derecho del trabajador a un trato humano decente en una relación de respeto recíproco sin que ello implique tener que soportar abusos de ningún tipo ni arbitrariedades de ninguna índole por la necesidad de acceder a una fuente de empleo por parte del trabajador. Pero en el mundo real, la desigualdad en la relación de poder, surge por el hecho de que la persona necesita de un ingreso económico debido a su condición de pobreza, lo que la pone en una situación de desventaja frente al empleador por lo que al final se ve compelido a tener que aceptar ciertas condiciones laborales aunque estas sean desventajosas para él, esto sucede con respecto a los adultos, no digamos lo que pasa con un adolescente quien por no contar con experiencia laboral, se ve compelido a aceptar las condiciones de trabajo que le ofrecen, desde salarios bajos, trabajos no

aptos para su edad o sexo y condiciones poco saludables para su desarrollo físico e intelectual, (trabajos de limpieza en bares, billares, salas de masaje y sauna, clubes nocturnos, casinos, etc.).

En términos generales, cualquier persona que desea obtener un trabajo, se encuentra en desventaja frente al patrono, la situación se complica cuando el que lo busca es un menor de edad. Es por ello que el Estado debe otorgarles a los adolescentes trabajadores protección especial preferente derivados de su misma condición de adolescente, vinculada a los derechos laborales propios que las leyes de trabajo le otorgan.

4.7.4. Prohibir la contratación de adolescentes en trabajos no aptos para su edad. El obtener y desempeñar un empleo, constituye un derecho laboral para toda persona; al mismo tiempo constituye una obligación social, ya que toda persona con su trabajo contribuye con el desarrollo del país, siempre que la actividad no sea de las prohibidas por la ley. En el caso de los adolescentes el panorama cambia, pues ellos no pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo. Al patrono le está prohibido contratar a menores de edad para el desempeño de actividades que no estén acordes con su edad, por asuntos de salud o por no ir acorde a las buenas costumbres y a la moral. El Artículo 147 del Código de Trabajo, regula a ese respecto lo siguiente: “El trabajo de las mujeres y menores de edad deber ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

4.7.5. Trabajos riesgosos. Queda prohibido a los patronos contratar a menores de edad para el desempeño de trabajos en lugares insalubres y peligrosos. El Convenio Internacional de Trabajo numero setenta y nueve, relativo al examen medico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales, ratificado por el Estado de Guatemala, regula: “Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen medico se les haya declarado aptas para el trabajo en cuestión”. El convenio setenta y nueve, respecto a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, en su Artículo uno, señala que se entiende por “trabajos no industriales”: “... los trabajos que no estén considerados por la autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos”.

También está prohibido que los menores de edad ejecuten trabajos en horario nocturno. De acuerdo a la legislación laboral guatemalteca, el horario nocturno es el que empieza a las dieciocho horas de un día hasta las seis horas del día siguiente (Artículo 116 párrafo quinto del Código de Trabajo). El Convenio setenta y nueve en su Artículo dos regula que “Los niños menores de catorce años... y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de catorce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana”. Tampoco se le permite a un menor que realice trabajo extraordinario, ya que por estar en su etapa de desarrollo físico, necesita de un descanso prolongado entre jornadas de trabajo, para recuperar sus fuerzas.

Como regla general queda prohibido contratar a un menor de catorce años de edad. Las razones son variadas. Un menor de catorce años en teoría, está en la edad escolar, por ello no puede contratarse, ya que de hacerlo, implicaría romper o interrumpir su preparación académica, aunque la realidad escolar de los menores de Guatemala, es otra. Otra de las razones se debe, a su condición de ser casi un niño, es poco conveniente que un menor de catorce años, empiece a desempeñar actividades laborales, sencillamente porque a esa edad, el menor debe estar imbuido en actividades que le ayuden a su desarrollo formativo como persona, y no tener que empezar a tomar responsabilidades incoherentes con su edad. Sin embargo en casos excepcionales se permite la contratación de estos menores para el desempeño de ciertas actividades livianas laborales que no interrumpan su escolaridad, cuando la familia se encuentra en un estado de pobreza extrema, tales razones deben ser probadas ante las autoridades competentes.

4.7.6. Trabajos que atentan contra la moral y buenas costumbres de los adolescentes. La tutela jurídica preferente, que el Estado está obligado a brindar a los menores de edad, busca resguardarlos de actividades que pueden ser dañinas para su desarrollo mental y psicológico.

Es riesgoso para el futuro de una sociedad, permitir que la niñez y adolescencia se dediquen a actividades que no contribuyan en fomentar o desarrollar principios y valores. Una sociedad que no articule bases de formación sólidas desde principios y valores, esta destinada a colapsar, pues una colectividad sin principios y valores, no tiene cimientos fuertes para sostenerse ante cualquier dificultad o crisis, es como aquel que construye su casa sobre la arena.

Es por ello que el Código de Trabajo señala que es prohibido a toda persona, contratar a menores de edad, para que desarrollen actividades que en nada les favorezcan en cuanto a cultivar valores y principios morales. Queda prohibido entonces, por ejemplo: Ubicar a los adolescentes, en establecimientos, en los que se expendan bebidas alcohólicas. El Convenio Internacional de Trabajo, numero ciento treinta y ocho, sobre la edad mínima, regula en su artículo tres que: “La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligro para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a dieciocho años”.

CAPÍTULO V

5. Los adolescentes y el trabajo.

5.1. Adolescente, Definición: “La adolescencia, es la etapa de maduración entre la niñez y la condición de adulto. El término denota el período desde el inicio de la pubertad hasta la madurez y suele empezar en torno a la edad de catorce años en los varones y de doce años en las mujeres. Aunque esta etapa de transición varía entre las diferentes culturas, en general se define como el período de tiempo que los individuos necesitan para considerarse autónomos e independientes socialmente.” “La pubertad, es el período de la vida humana durante el cual maduran los órganos sexuales implicados en la reproducción. Esta maduración se manifiesta en las mujeres por el comienzo de la menstruación, en los hombres por la producción de semen, y en ambos por el aumento de tamaño de los genitales externos.”¹².

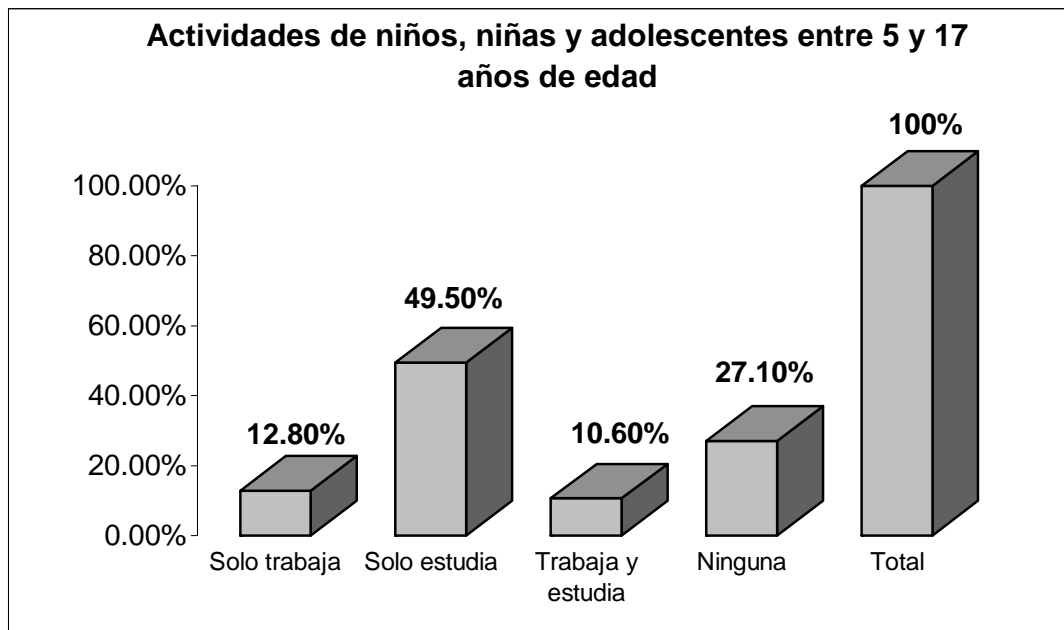
El Artículo 2 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, define como adolescente: “A toda aquella persona desde los trece años hasta que cumpla dieciocho años de edad.” La ley citada, busca proteger el desarrollo integral de la niñez y la adolescencia, y principalmente de aquellos que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o riesgo social, cuyas necesidades básicas son insatisfechas, presupuestos necesarios para adecuar la realidad social de la niñez y adolescencia a una realidad jurídica objetiva en donde el bien jurídico a tutelar sea el interés superior de la niñez y adolescencia.

5.2. Adolescentes trabajadores. Definición: La Ley de Protección integral de la Niñez y la Adolescencia, en su Artículo 63, regula que se entiende por adolescente trabajador: “A los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar”. Dicho precepto sigue diciendo que: “Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerada y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”. La importancia del precepto citado, es el hecho que la actividad que ha de desempeñar el adolescente, debe ser acorde a su edad, por lo tanto no debe

¹² "Adolescencia." *Microsoft Encarta 2006* [DVD] 1993-2005 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

emplearse adolescentes en trabajos donde la fuerza física es esencial para su ejecución; tampoco se les debe ubicar en actividades contraproducentes en la formación de principios y valores morales, como por ejemplo ponerlos a trabajar en establecimientos de venta y consumo de bebidas alcohólicas; de tal manera que el trabajo que desempeñen los adolescentes, no debe interferir bajo ninguna circunstancia con sus estudios y formación personal. Esto es de suma importancia, ya que la educación del adolescente no puede ser interrumpida por el desempeño de un trabajo. Lo ideal para un país es que su niñez y adolescencia se dedique única y exclusivamente a su formación y educación y en tareas de aprendizaje que en todo caso contribuyan a su capacitación o especialización con el objeto a futuro de insertarse en el mercado laboral con los insumos y las herramientas necesarias para su buen rendimiento. Sin embargo frente a la realidad socioeconómica de Guatemala la cual se ha tratado en temas anteriores y ante la incapacidad de un Estado que no ha logrado cohesionarse alrededor de una correlación de fuerzas sociales con intereses comunes que puedan incidir en la toma de decisiones y en la formulación de políticas de gobierno que representen verdaderamente esos intereses sociales, lo mínimo que se puede esperar de un Estado en las condiciones ya descritas es, que garantice el estricto cumplimiento de las normas laborales del país, lo cual permitirá a los adolescentes, por un lado, optar a la formación y capacitación de un recurso humano competitivo mediante el desarrollo de habilidades y conocimientos que aumenten las expectativas en la inserción laboral para mejorar sus condiciones de vida mediante un trabajo decente y por el otro, posibilitar el acceso a una educación gratuita y de calidad frente a los desafíos de la competitividad globalizada de hoy. Así como proteger a la niñez y adolescencia de la explotación económica y de trabajos peligrosos para su salud, desarrollo físico, espiritual, moral y social que obstaculicen su educación y formación.

La gráfica descrita a continuación, nos muestra los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) del año 2000; la cual estuvo a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE); esta nos revela la realidad en que se encuentra la niñez y adolescencia en Guatemala en donde el 12.8% solo trabajan o sea que no asisten a la escuela, un 49.5% solo estudia, un 10.6% trabaja y estudia y un 27.1% ni trabaja ni estudia esto significa que están desempleados, que no logran ubicarse en un trabajo.



Fuente: Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)
Guatemala, año 2000

5.3. La mano de obra calificada para el trabajo. En una economía globalizada, en la que el mundo se ha convertido en una pequeña aldea global, en donde los productos de diversos países se encuentran hoy en cualquier supermercado o en la tienda de la esquina; la especialización para el trabajo debido al uso de nuevas herramientas tecnológicas también se ve inmersa en el fenómeno de la globalización. Dicho fenómeno determina la necesidad de negociación de tratados bilaterales y multilaterales de libre comercio, con el fin de abrir nuevos mercados. Ello obliga también a que en dichos tratados se incluyan cláusulas sociales en materia laboral, ambiental (compensadores sociales) etc. De lo contrario será una globalización basada únicamente en la transnacionalización de capitales y mercancías.

En teoría, la mano de obra calificada, la constituye aquel grupo de trabajadores, que han sido capacitados para la ejecución de ciertos trabajos, que requieren previa formación técnica y profesional para su desempeño. En la práctica esto pareciera ser irrelevante, por tres razones básicas: **Primero:** porque invertir en capacitación tienen un costo (económico y de tiempo) que por lo regular ninguna empresa en lo particular quiere asumir y le pasa la factura al Estado; **segundo:** se supone que una persona bien capacitada va ser un trabajador mejor cotizada en el mercado laboral. Lo paradójico es que los empleadores regularmente siempre cotizan muy por debajo del valor real agregado o sea abaratar los costos de producción para aumentar las

ganancias (le pasan la factura al trabajador); y **tercero:** porque un trabajador en el que una empresa haya invertido en su capacitación técnica y científica para mejorar la producción, pero que a la vez no le garantiza estabilidad laboral y un salario digno. Éste al final será un trabajador bien capacitado pero igual de explotado. Por lo tanto la mano de obra calificada para el trabajo es indispensable, siempre y cuando se tenga la claridad, que detrás de la elaboración de una mercancía está un ser humano, que con su esfuerzo y dedicación le imprime un valor de sentido a la producción, que se traduce en satisfacción y realización personal. Solamente cuando se tenga la capacidad empresarial para gestionar y valorar ese esfuerzo se estará contribuyendo en la construcción de una sociedad más justa y competitiva, no únicamente en la producción de bienes y servicios sino también en desarrollo humano.

En una encuesta realizada entre los años 1989 y 1991, en la región metropolitana, donde se concentra la mayoría de la población y reside el conglomerado con mayor grado de escolaridad, se pudo establecer lo siguiente: "...el 3.5% de la población económicamente activa era analfabeta, el 8.3% no tenía instrucción, el 16.3%, solo había cursado 3 años de la primaria y el 16.8 contaba solo con estudios secundarios completos"¹³. Lo descrito, permite establecer la limitante que tienen los trabajadores guatemaltecos, para poder insertarse laboralmente.

En el contexto actual se habla de competitividad a todo nivel la cual esta enfocada en la preparación de la mano de obra calificada bajo el argumento de que es indispensable para que el país pueda ofrecer productos de alta calidad en el mercado nacional e internacional, la paradoja estriba en que el país no debe prepararse únicamente para competir a nivel comercial o industrial sino a la vez debe ser competitivo en todo sentido (competitividad sistémica) a nivel administración de justicia, a nivel de seguridad ciudadana, a nivel de inversión social, a nivel de planeación estratégica, a nivel de creación e implementación de políticas públicas, a nivel gerencial de apoyo e incentivo a la micro y mediana empresa (pymes) a nivel de seguridad social, etc. Garantizando con ello un desarrollo integral para toda la población. Que reconfortante sería que así como existen premios nóbel para quienes sobresalen en las artes y las ciencias hubiera un reconocimiento mayor para los países o gobiernos que ponen su máximo esfuerzo en luchar contra la miseria y la exclusión social; o que los países más industrializados del mundo

¹³ Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC). Dinámica de las condiciones de vida urbana. Pág. 59. Guatemala, año 2000.

contribuyeran creando una certificación honorífica para aquellas empresas (de los países más empobrecidos) que promueven los derechos humanos, económicos y sociales a través de proyectos concretos.

5.4. La inserción de los adolescentes en el sector productivo laboral. Desde el punto de vista legal, los menores de edad (mujeres y hombres) están facultados para incorporarse al sector productivo laboral, pues tienen capacidad de ejercicio relativa para contratar su trabajo frente al patrono. Así lo establecen los Artículos 63, 64 y 65 de la Ley de Protección Integral; y los Artículos 147, 148 y 149 del Código de Trabajo. Con excepción de los menores de catorce años que plantea el Artículo 150 del Código de Trabajo, tema que será tratado, más adelante.

La legislación se limita únicamente a fijar los parámetros legales, dentro de los cuales se puede contratar a los menores de edad, así como algunas prohibiciones y el cumplimiento de ciertos requerimientos que resguardan su salud física y mental, sin que por ello tengan que descuidar la asistencia a la escuela.

De hecho, los adolescentes constituyen una fuerza de trabajo importante dentro de la economía nacional, principalmente en el sector de la economía informal, específicamente en el sector de las maquilas, que absorben un buen número de trabajadores adolescentes en la mayoría de los casos en condiciones que vulneran sus derechos laborales mínimos irrenunciables. La obligación del Estado a través del Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, es cumplir con las inspecciones permanentes a los centros de trabajo para que los empleadores, no cometan abusos y arbitrariedades en contra de los trabajadores, y cumplan con lo regulado en la legislación laboral.

Es contraproducente e irracional pretender impulsar políticas nacionales e internacionales de lucha frontal contra la erradicación del flagelo de la pobreza si no se parte desde la base del respeto a los derechos humanos, económicos, culturales y sociales de los trabajadores. Sería como combatir los efectos de una enfermedad sin reparar en sus causas. (Relación causa - efecto).

5.4.1. Requisitos. El Artículo 31 del Código de Trabajo, faculta al adolescente mayor de catorce años contratar su trabajo por sí mismo, sin necesidad de la comparecencia de la persona que ejerce sobre él la patria potestad. La capacidad relativa de que está investido por virtud de la ley, se extiende a su derecho de poder reclamar por la vía judicial, los derechos derivados de

la relación laboral, tal derecho se extiende a los insolventes y fallidos, dicho Artículo, establece: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamento y de las leyes de previsión social, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos”. Los mayores de catorce años, desempeñarán el trabajo en calidad de trabajadores normales para el caso de gozar de los derechos laborales; pero cuentan con cierta protección jurídica preferente, como la de no laborar en horario nocturno, ni realizar trabajos pesados que puedan afectar su desarrollo físico y mental, o ser contratados para trabajos que no sean acordes con la moral y las buenas costumbres, tomando en cuenta que aún están en proceso de formación personal, por ello no es conveniente que los adolescentes desempeñen puestos de trabajo en establecimientos de esta índole.

El Artículo citado, otorga al menor de edad pero mayor de catorce años, facultad relativa, en el ámbito laboral, de poder contratar y reclamar sus derechos laborales y disponer libremente de sus ingresos. Dicha capacidad laboral, no modifica el estado de minoría de edad del adolescente con respecto a la normativa jurídica.

La situación jurídica cambia para los menores de catorce años. Ellos, por regla general no deberían trabajar, debido a que no han alcanzado un desarrollo físico e intelectual pleno, para poder desempeñarlo. También porque es la etapa en que deben estar preparándose académicamente. Así lo establece el Artículo 148 inciso c) del Código de Trabajo: “Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años”. Sin embargo el Artículo 150 del mismo cuerpo normativo establece una excepción: “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...” Lo que no deja claro la legislación laboral es, hasta que edad por debajo de los catorce años, puede trabajar un adolescente; ya que la ley no regula nada al respecto.

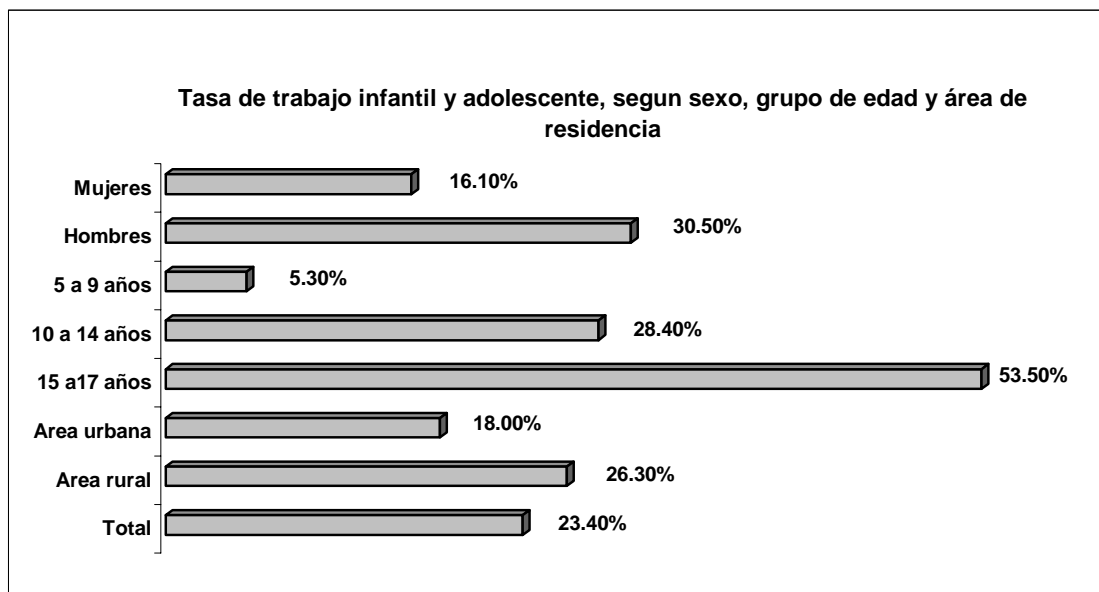
Para que pueda contratarse a un menor de catorce años, el contrato debe celebrarse con el representante legal del menor o los padres, quienes ejercen la patria potestad o bien la persona que ejerza la tutela. Para el caso que el menor no cuente con representante legal, se requerirá la autorización de la Inspección General de Trabajo.

Dentro de los requisitos que deben cumplir los empleadores interesados en la solicitud de autorización para contratar a menores de catorce años, ante la Inspección General de Trabajo, están los siguientes:

- a) Que el menor de edad vaya a trabajar en vías de aprendizaje o que tenga 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. En este primer supuesto para solicitar la autorización, se debe probar que el menor va a trabajar en calidad de aprendizaje. A ese respecto el Artículo 170 del Código de Trabajo, señala que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida la cual puede ser inferior al salario mínimo”. En este caso el contrato de aprendizaje solo puede pactarse por tiempo definido. La extrema pobreza de la familia, y la necesidad de aportar a la economía del hogar, es el segundo supuesto para que se pueda autorizar al menor para que trabaje.
- b) Que se trate de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor. Con esto se busca proteger el desarrollo físico y mental del menor, pues sus condiciones no están plenamente desarrolladas para todo tipo de trabajo.
- c) Que en alguna forma se cumpla con el requisito de obligatoriedad de su educación. La regla general es, que el menor se dedique por completo y sin interferencia a su educación. Sin embargo por las condiciones de pobreza en que se encuentra su familia, la ley faculta a sus padres para permitirle trabajar (en trabajos de aprendizaje), el requisito para la autorización se hará efectivo toda vez que, el trabajo a desempeñar no vaya interrumpir su asistencia a la escuela.”

En tal sentido, la inserción de la niñez y adolescencia al sector productivo laboral obedece a las condiciones de pobreza en la que se encuentran las familias guatemaltecas, y debido a ello, surge la necesidad, en el grupo familiar, de que, los menores colaboren con el ingreso económico, con el objeto de poder cubrir algunas necesidades básicas de subsistencia. Este es un fenómeno social que el Estado no puede pasar desapercibido, por ello es impostergable la

implementación estratégica de políticas públicas integrales, que garanticen la posibilidad de empleo con un salario digno que permita mejorar la calidad de vida de las familias guatemaltecas, para que las condiciones de precariedad económica que padecen constantemente no las obligue a tener que poner a trabajar a sus hijos a muy corta edad, edad en la que ellos deberían dedicarle tiempo a la escuela, a la sana recreación a través del juego, pues el pensar en trabajar y contribuir a la economía familiar a su edad, les imposibilita vivir su niñez a plenitud. Por ello, el planteamiento sobre la erradicación del trabajo infantil debe replantearse, tomando en cuenta el contexto socioeconómico en que se encuentran inmersas miles de familias guatemaltecas que viven en condiciones de pobreza y extrema pobreza vinculado al aspecto sociocultural del país, para no enfocar dicha erradicación únicamente desde el planteamiento de su prohibición legal.



Fuente: Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) Guatemala, año 2000.

“La gráfica descrita nos muestra el resultado de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) del año 2000; la cual estuvo a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE); está nos revela la inserción de la niñez y adolescencia al sector productivo laboral, en donde las mujeres representan el 16% y los hombres el 30%; los niños de cinco a nueve años un 5.30%, los de diez a catorce años un 28.40% y los adolescentes de quince a diecisiete años un 53.50%; en

cuanto al lugar de residencia, los del área urbana representan un 18.00% y los del área rural un 26.30%. Estos resultados indican que en Guatemala prevalece el trabajo infantil, sobre todo en el área rural, sin ningún y/o poco control por parte de las autoridades del Estado en cuanto a las condiciones en que se realizan dichas labores. Como se puede notar la inserción de los adolescentes al sector productivo laboral se da con mayor frecuencia en el área rural en donde la agricultura es la actividad dominante, las exportaciones están dominadas por el café aun con la caída del precio internacional, el azúcar y el banano, no obstante, el éxito obtenido en promocionar exportaciones no-tradicionales. La agricultura de subsistencia, tradicionalmente gira alrededor de la producción de maíz y frijol negro. La maquila (ensamblaje de libre mercado y zonas de re-exportación), la minería, comercio y servicios han crecido durante la última década, el turismo también se ha fortalecido como principal fuente de ingresos cuyo éxito depende en gran medida de la estabilidad política y la seguridad”.¹⁴

5.5. Aspectos positivos y negativos de la relación entre trabajo y educación de los adolescentes. Lo ideal sería que los adolescentes se dedicaran única y exclusivamente a estudiar y que cualquier trabajo o tarea que desempeñen baya orientado a la dinámica de ese proceso, con el objeto de alcanzar un pleno aprendizaje y desarrollo intelectual. Las nuevas técnicas didácticas en gestión educativa muestran que, una persona que realiza dos actividades (trabajar y estudiar), en donde una es totalmente incompatible con la otra, debido a que, no se complementan entre sí, termina siendo un esfuerzo sin un propósito lógico y coherente, toda vez que, se estudia en lo que no se trabaja o se trabaja en lo que no se estudia, tanto la teoría (estudio) como la práctica (trabajo) no se corresponden una con la otra. Sin embargo la realidad socioeconómica de Guatemala, como se ha desarrollado en el tema específico dentro del presente estudio, obliga a muchos adolescentes sobre todo en el interior del país, a que tengan que dejar la escuela por dedicarse a trabajar, debido a las condiciones de precariedad económica en que viven sus familias, situación que genera otros fenómenos negativos mayores como lo son: el ausentismo escolar en su primera fase y la deserción escolar en su segunda fase.

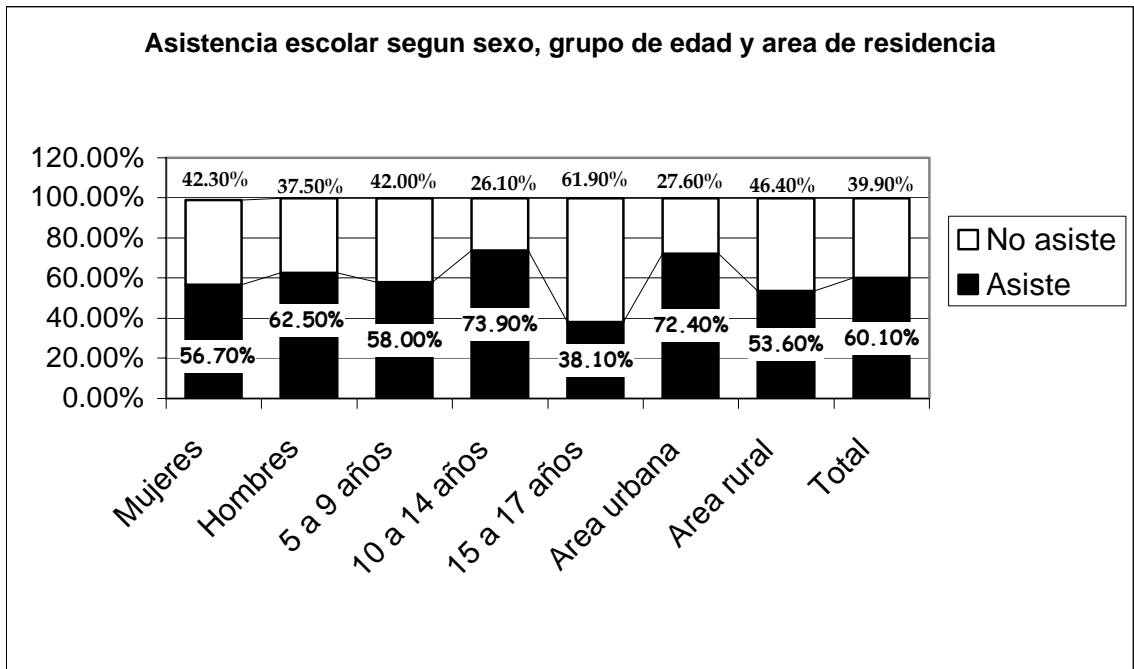
Lo positivo, de que un adolescente trabaje, es que, en el proceso de su formación aprenda a valorar el producto de su esfuerzo, a sentirse útil a la sociedad así como a desarrollar su sentido de pertenencia dentro del grupo familiar, toda vez que, con su trabajo colabora aportando al

¹⁴ Cálculo del Banco Mundial utilizado en la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2000. Pág. 14

desarrollo económico de la familia, todo ello le permite adquirir mayor responsabilidad e irse formando como una persona de provecho para el país.

Dentro de los aspectos negativos mas relevantes, están, no el hecho en si, de que un adolescente trabaje, sino, las condiciones en que trabaja, el tipo de trabajo que desempeña, y si éste realmente le permite desarrollarse y formarse profesionalmente de tal manera que, pueda compartir su tiempo, para no descuidar su asistencia a la escuela, Pero en un país como Guatemala en donde las condiciones laborales no son las mas favorables (sobre todo en el área rural); en donde el Estado a través de sus instituciones de gobierno jurisdiccionales (Juzgados de Trabajo) y administrativas (Ministerio de Trabajo e Inspección de Trabajo) tampoco garantiza el cumplimiento de la justicia laboral en el país, no es conveniente ni apropiado que los adolescentes se sustraigan o sacrifiquen su derecho a educarse y formarse a cambio de ser explotados laboralmente por salarios de hambre, en trabajos riesgosos para su salud y capacidad física, sin ningún control por parte del Estado en el sentido de sancionar a aquellos empleadores que se estén beneficiando y aprovechando de la necesidad económica de dichos adolescentes.

En conclusión, lo medular del problema no radica, en el hecho en sí, de que los adolescentes trabajen o no, como tampoco en la legislación laboral sustentada en el principio de tutelaridad y las garantías mínimas e irrenunciables de carácter constitucional en favor de los trabajadores; sino en la aplicabilidad de éstas, por parte de las instituciones de gobierno que tienen bajo su responsabilidad, cumplir con el mandato constitucional de administrar justicia, tomando en cuenta que: El Artículo 1º. de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. Lo cual implica de que, el bien particular no debe prevalecer sobre el beneficio colectivo, dicho de otra manera: El derecho a la propiedad privada no debe estar por encima del derecho a la vida de quienes con su fuerza de trabajo hacen producir lo privado.



“El resultado de los datos representados en esta grafica muestran un serio problema de inasistencia escolar en el país. Apenas un 60.1% de los niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años declaran asistir a un centro escolar, la inasistencia escolar es un problema más acentuado en las mujeres que en los hombres en el área rural que en el área urbana, y especialmente para los adolescentes entre 15 y 17 años, que asisten a la escuela únicamente en un 38.1%”. Fuente: Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Pág. 4, Guatemala 2004.

CAPÍTULO VI

6. Realidad de los adolescentes trabajadores en Guatemala.

6.1. Situación jurídica laboral y condición socioeconómica de los adolescentes trabajadores.

El tema de los adolescentes trabajadores es una materia pendiente de abordar en forma seria y responsable por parte del Gobierno en particular y del Estado en general. No obstante de existir una legislación bastante amplia y de protección integral en donde el bien jurídico a tutelar es: **“El interés superior del niño”**; es más, el Estado de Guatemala a ratificado una serie de Tratados y Convenios Internacionales en esta materia; sin embargo, su cumplimiento y aplicación, no es del todo satisfactoria aún. Como se ha analizado en capítulos anteriores, no basta contar con un conjunto de normas jurídicas que tutelan los derechos de los trabajadores adolescentes, si al mismo tiempo no se fiscaliza y monitorea su eficaz cumplimiento, pues las leyes solo son efectivas si existen medios idóneos para hacerlas cumplir en forma coercitiva, cuando no existe voluntad de las partes en solventar conciliatoriamente su controversia.

En este sentido, los magistrados de la Corte de Constitucionalidad han contribuido poco con respecto a las resoluciones y sentencias en materia laboral, declarando la inconstitucionalidad de algunos Artículos del Código de Trabajo, sometidos a su consideración mediante acciones de inconstitucionalidad planteadas por abogados asesores de fuertes empresas de la oligarquía guatemalteca. Como es el caso del Artículo 364 último párrafo del Código de Trabajo que literalmente establecía “Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento”. La Corte de Constitucionalidad, mediante expedientes 898-2001 y 1014-2001 publicados en el diario oficial el 15 de noviembre de 2004, declaró inconstitucional el último párrafo de este Artículo, sustentando la tesis de que tanto el salario como las prestaciones reconocidas en la ley a favor de los trabajadores son consideradas una deuda que el empleador tiene para con el trabajador, y fundamentándose en lo que establece el Artículo 17 Constitucional que literalmente establece: “No hay prisión por deuda”. Lo cual permite el planteamiento de dos supuestos básicos a considerar: **Primero:** permite suponer que los magistrados de la Corte de Constitucionalidad no se tomaron el tiempo necesario para analizar, que tanto el salario, como

las prestaciones que el empleador debe pagar al trabajador, deben ser concebidas desde una visión mas amplia e integradora por su complejidad. Partiendo de la condición socioeconómica de dependencia del trabajador frente al patrono, el salario tiene un carácter alimentario, debido a que, para el trabajador y quienes dependen de él (su familia) constituye el medio de su manutención, pues le permite garantizar en alguna medida el sustento diario (su alimentación). Por lo tanto considerar el salario como una deuda, es hacer una interpretación restrictiva del salario, dicho de otra manera, es una interpretación mercantilista de concebir el salario (sin contenido social). Es más la legislación laboral, indica que la única forma en que el salario puede ser retenido es cuando se trate de pensión alimenticia y el Código Penal en el Artículo 242 establece el delito de negación de asistencia económica, ya que tipifica el no pago de una pensión alimenticia como delito y no porque considere el pago de dicha pensión como una deuda sino como un derecho alimentario, pues si el legislador lo considerara como deuda no le sería posible jurídicamente tipificarlo como delito penal ya que no hay prisión por deuda (artículo 17 Constitucional). **Segundo:** Permite considerar sin lugar a equivocación alguna, que los argumentos restrictivos recurrentemente esgrimidos como fundamento legal en dicha sentencia que declaró la inconstitucionalidad del último párrafo de artículo 364 del Código de Trabajo, obedecen a una decisión política, más que un razonamiento lógico, jurídicamente valido y aceptable; por parte de los magistrados de la Corte de Constitucionalidad que va en detrimento de la aplicabilidad del principio de tutelaridad laboral reconocido constitucionalmente en favor de los trabajadores. (Artículo 103 Constitucional).

El anterior análisis es otra de las razones que permiten concluir, en que no solo es cuestión de actos de buena voluntad por parte de quienes tienen a su cargo la administración de justicia en el país. Para cambiar esta realidad en Guatemala se necesita más que eso, se necesita transformar las estructuras de poder social y económico tradicionales acostumbradas a vivir de la explotación económica de los trabajadores y trabajadoras, por décadas, cooptando puestos claves dentro de la estructura del Estado, específicamente en la administración de justicia (Organismo Judicial), como estrategia para garantizar sus intereses económicos. (Mantener el status quo predominante).

El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria de 1996 en el párrafo 26 establece que: “La política laboral que debe definir e impulsar el Estado es determinante para una estrategia de crecimiento económico con justicia social”. Cuyo contenido fue obtenido del

texto denominado: La Construcción de la Paz en Guatemala. Editorial Serviprensa, MINUGUA-PNUD. Página 256.

El reconocido laboralista: Licenciado Alejandro Argueta Ramírez, sostiene que: “Para el logro de ese objetivo era imprescindible que se promovieran las reformas legales necesarias, con el ánimo de promover una aplicación efectiva de las leyes laborales (nacionales e internacionales) a través de un sistema de sanción que castigue severamente las infracciones en esa materia. Este proceso tendría que realizarse a través del fortalecimiento de la capacidad fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo, sobre la estricta vigilancia y cumplimiento de las leyes laborales, con especial énfasis en las garantías y principios que tutelan los derechos de los trabajadores que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad socioeconómica.”. Revista “Justicia Laboral No. 3”, página 110, del año 2005.

Dentro de las funciones principales de la Inspección General de Trabajo esta la fiscalización y la estricta vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores o patronos que lucran con la necesidad de las personas explotándoles económica y socialmente.

Por esta razón el Decreto 18-2001 del Congreso de la República en su Artículo 28 expresamente derogó la competencia de los Jueces de Trabajo y Previsión Social para conocer y resolver los asuntos relativos a la imposición de sanciones por faltas a las leyes laborales (originalmente contenida en el inciso e), del Artículo 292 del Código de Trabajo); y a través del Artículo 25, se reforma el Artículo 415 del mismo Código.

“La decisión de transferir la facultad para imponer sanciones por la comisión de faltas de trabajo y previsión social al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, se fundamenta, principalmente en la necesidad de orientar a los actores sociales, patronos y trabajadores hacia una cultura de cumplimiento de las leyes laborales; y de esa forma darle cumplimiento a los compromisos, del gobierno de Guatemala, derivados de los acuerdos de paz”. Según refiere el laboralista Licenciado Alejandro Argueta Ramírez, revista “Justicia Laboral No. 3”, página 110, del año 2005.

La sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha 3 de agosto de 2004 declaró la inconstitucionalidad parcial de los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo los cuales habían sido reformados por el Decreto 18-2001 del Congreso de la República. Con dicha sentencia la Corte de Constitucionalidad deja sin efecto la facultad otorgada a la Inspección General de Trabajo como ente fiscalizador de las faltas cometidas por los empleadores, relacionadas al

incumplimiento de las normas laborales, generando con ello una laguna legal lo cual contribuye al estado de indefensión en que se mantiene a la clase trabajadora (impunidad laboral), ya que no se pronuncia sobre el Artículo 415 del Código de Trabajo, vigente a la fecha. Con esta sentencia la Corte de Constitucionalidad ignora las facultades administrativas otorgadas a la Inspección General de Trabajo y lejos de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en función del bien común, tomando en cuenta la desigualdad socioeconómica de los trabajadores frente a sus empleadores, lesiona los intereses de las grandes mayorías y sobre todo coloca a los adolescentes trabajadores en condiciones de mayor vulnerabilidad sociolaboral. Solo para citar un ejemplo: Un juicio ordinario laboral por despido directo e injustificado tramitado ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social lleva alrededor de tres años y medio, agotando todos los recursos dentro del procedimiento por ambas partes. Por otro lado si un empleador no logra probar el despido justificado habiendo agotado dicho procedimiento jurisdiccional, si el criterio de Juzgador se apegara al principio de tutelaridad de los derechos laborales debería proceder la reinstalación del trabajador afectado por dicho despido a su puesto de trabajo bajo las mismas condiciones en que se encontraba al momento del despido, pues la relación de causalidad conlleva a la reparación del agravio cometido contra su estabilidad laboral (contrato de trabajo por tiempo indefinido) como parte de la restitución del derecho vulnerado. Sin embargo la realidad nos muestra constantemente que esto no esta sucediendo, salvo honrosas excepciones aunque es de considerar que la legislación laboral carece de coherencia penal (siendo esta una de sus mayores debilidades) pues los empleadores comúnmente no cumplen con las sentencia de reinstalación emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el mejor de los casos, no se diga de las sentencias de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

En este sentido el Licenciado Alejandro Argueta, indica que: “La modernización del sistema de sanción para asegurar la eficacia del cumplimiento de las leyes laborales es una condición esencial en la construcción de un Estado de derecho y sobre todo en la consolidación de la democracia y la paz social, ya que dicho sistema garantiza que la estrategia de crecimiento económico no genere una mayor desigualdad social, lo cual provocaría el debilitamiento del proceso de paz, sino que por el contrario, dicho crecimiento se desarrolle en función de la justicia social”. Revista “Justicia Laboral No. 3”, pagina 110 año 2005.

En conclusión se puede afirmar categóricamente que en Guatemala no hay certeza jurídica en la aplicación de las normas laborales mucho menos en el cumplimiento de los Tratados y Convenios Internacionales en esta materia, lo cual genera una constante impunidad laboral motivada desde las mismas instituciones del Estado responsables de tutelar los derechos de los trabajadores, esto a su vez se constituye en un reto para la clase trabajadora en el sentido de la incidencia en las políticas públicas de Estado así como en el posicionamiento dentro de las estructuras de poder desde donde se toman las grandes decisiones.

Vista esta realidad desde un contexto socioeconómico luego de un análisis jurídico (sin pretender con ello, dar por agotado dicho enfoque, ya que el mismo subsiste a lo largo de toda la investigación); permite tener una visión más amplia de la problemática pero a la vez más integradora para el planteamiento de posibles propuestas de abordaje y prevención.

Distribución porcentual de niños, niñas y adolescentes trabajadores por rama de actividad económica según sexo, de edad y área de residencia						
grupo						
Sexo, grupo de edad y área de residencia	Agricultura	Manufactura	Comercio	Servicios	Otras	Total
Mujeres	31.50%	20.90%	1.10%	16%	0.60%	100%
Hombres	68.30%	7.60%	11.10%	3.70%	9.40%	100%
5 a 9 años	71.30%	8.80%	17.70%	1.30%	0.90%	100%
10 a14 años	60.80%	11.10%	16.10%	7%	4.90%	100%
15 a 17 años	47.20%	13.80%	19.80%	10.20%	9.10%	100%
Área urbana	19.30%	18.20%	33.20%	19%	10.40%	100%
Área rural	69%	9.90%	12.40%	3.80%	4.90%	100%
Total	55.80%	12.10%	17.90%	7.90%	6.40%	100%

Nota: la suma de los detalles no puede ser exactamente igual al total a causa de redondeo.

“En esta gráfica, llama la atención que: El 91.7% de los niños, niñas y adolescentes trabajadores declararon empezar su vida laboral antes de los 15 años. El porcentaje de trabajadores infantiles y adolescentes que empiezan a trabajar antes de los 10 y entre los 10 y los 14 años es mayor para hombres que para mujeres. En el caso de los trabajadores residentes rurales se observa que el 95.1% de ellos se incorporan al mercado laboral antes de cumplir los 15 años. Las principales ramas de la actividad en que se encuentran estos trabajadores infantiles y adolescentes son la agricultura, silvicultura, caza y pesca (55.8%); comercio, hoteles y restaurantes (17.9%); la

industria manufacturera (12.1%); y servicios comunitarios, sociales y personales (7.9%). En las otras ramas están el 6.4% restante”.¹⁵

Como se puede apreciar en la grafica, la agricultura en el área rural, es la principal fuente de empleo para muchos adolescentes indígenas y no indígenas debido a que la concentración de empleo en las otras ramas se encuentra en la ciudad de Guatemala, con el agravante de que en el interior del país (en el campo) aún persisten fuertes resabios de un modelo económico feudal, con ciertas variaciones en algunas regiones del país y en la ciudad capital de Guatemala, una muestra clara es el fenómeno del latifundio (grandes extensiones de tierras fértiles ociosas concentradas en pocas manos). Lo cual se acentuó más, con el desplazamiento de comunidades indígenas, hacia las fronteras con México, producto del conflicto armado interno que duro alrededor de treinta y seis años, y el posterior retorno de dichas comunidades en el contexto de las negociaciones de paz, generó otro fenómeno social conocido como: minifundio (pequeñas parcelas de tierra en posesión de muchas familias).

6.2. Factores que impiden a los adolescentes trabajadores alcanzar un nivel de vida digna.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística la población guatemalteca está alrededor de los trece millones de habitantes, de los cuales el 70% anda por los 21 años de edad y un 54% entre los 18 años, esto significa que Guatemala es un país de niños, niñas y adolescentes, lo cual es muy alentador debido al caudal de potencialidades que se pueden desarrollar en éste sector de la población. Percibidas desde su integralidad, las condiciones de vida en que se desarrollan dichas potencialidades juegan un rol determinante, dicho de otra manera, el Estado debe estratégicamente diseñar, planificar y ejecutar políticas publicas encaminadas a garantizar novedosos y efectivos servicios de educación, vivienda, generación de empleo, salud, seguridad social, alimentación, seguridad ciudadana, accesibles a toda la población. La Constitución Política de la República de Guatemala en este orden de ideas establece lo siguiente:

“Artículo 51. Protección a menores y ancianos. El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”.

¹⁵ Síntesis de los resultados de la encuesta de Trabajo Infantil en Guatemala, página 5, año 2000 a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE) a través de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI)

Sin embargo, la realidad en Guatemala muestra que los adolescentes trabajadores no figuran como una prioridad en la agenda política de los gobernantes de turno, por las razones que se analizarán a continuación.

6.2.1 Derecho a la educación. La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia garantiza este derecho en los siguientes Artículos:

“Artículo 36. Educación integral. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir una educación integral de acuerdo a las opciones éticas, religiosas y culturales de su familia. Ésta deberá ser orientada a desarrollar su personalidad, civismo y urbanidad, promover el conocimiento y ejercicio de los derechos humanos, la importancia y necesidad de vivir en una sociedad democrática con paz y libertad de acuerdo a la ley y la justicia; con el fin de prepararles para el ejercicio pleno y responsable de sus derechos y deberes, asegurándoles:

- a) Igualdad de condiciones para el acceso y permanencia en la escuela;
- b) El respeto recíproco y un trato digno entre educadores y educandos.
- c) La formación de organizaciones estudiantiles y juveniles con fines culturales, deportivos, religiosos y otras que la ley no prohíba.

Artículo 37. Educación pública, la educación pública deberá ser laica gratuita, y obligatoria hasta el último grado de diversificado.

Artículo 38. Educación multicultural y multilingüe. El Estado a través de las autoridades competentes, deberá garantizar el derecho a la educación multicultural y multilingüe, especialmente en las zonas de población mayoritariamente Maya, Garífuna y Xinca”.

“Sin embargo los resultados estadísticos del Ministerio de Educación –MINEDUC- en cuanto a la tasa neta de escolaridad de manera desagregada se presenta de la siguiente forma: en el nivel preprimaria es de 45.20% (4 de cada 10). En el nivel primario es cercana al 100% (92.41%), la cual se incremento en 3.21 puntos porcentuales con relación al año anterior .En el nivel básico solo el 31.33% de los estudiantes que salieron de 6º. Grado pudo continuar sus estudios de nivel básico, lo que significa 3 de cada 10. En el nivel diversificado es mas dramático ya que el 17.53% de los que egresaron del nivel básico pudieron promoverse al siguiente nivel

educativo”.¹⁶ Estos datos permiten concluir que en Guatemala el Estado no garantiza lo que establece la legislación a este respecto, pues no hay claras señales de su fiel cumplimiento como se puede observar.

6.2.2 Derecho a la salud, seguridad y asistencia social. En derecho a la salud se mide a partir de indicadores y tasas de morbilidad y mortalidad, desnutrición y cobertura de los servicios de salud, que van orientando sobre el cumplimiento o no del mismo. En la ley de Protección Integral se encuentra regulado en los siguientes Artículos:

“Artículo 25. Nivel de vida adecuado. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho, a un nivel de vida adecuado y a la salud, mediante la realización de políticas sociales públicas que les permitan un desarrollo y nacimiento sano y armonioso, en condiciones dignas de existencia.

Artículo 27. Obligaciones de establecimientos de salud. Los hospitales, establecimientos y personal de atención a la salud y embarazadas, públicos y particulares están obligados a:

- a) Identificar al recién nacido mediante el registro de su impresión plantar y digital y de la identificación digital de la madre, sin perjuicio de otras formas normadas por la autoridad administrativa competente; será el Registro Civil de cada municipalidad el que vele porque esta norma sea cumplida al momento de la inscripción del niño o la niña.
- b) Proceder a exámenes con miras al diagnóstico y terapéutica de anomalías en el metabolismo del recién nacido, así como dar orientación a los padres.

Artículo 28. Sistema de salud. Queda asegurada la atención médica al niño, niña y adolescente a través del sistema de salud pública del país, garantizando el acceso universal e igualitario a las acciones y servicios para promoción, protección y recuperación de la salud. Los niños, niñas y adolescentes que sufran deficiencia diagnosticada recibirán atención especializada.

Artículo 30. Programas de asistencia médica y odontológica. El Estado a través de las autoridades de salud respectivas ejecutará y facilitará el desarrollo de programas de asistencia médica y odontológica para la prevención de las enfermedades que comúnmente afectan a la población infantil y campañas de educación sanitaria y sexualidad humana para padres, educadores y alumnos.

¹⁶ Décimo Informe sobre la Situación de la Niñez en Guatemala, página 74, Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado, - ODHAG- año 2005

Artículo 31. Vacunación. Es obligaron de las autoridades sanitarias realizar campañas de vacunación para niños, niñas y adolescentes a fin de prevenir las enfermedades epidémicas y endémicas”.

“En el año 2002 en Guatemala existía un 48% de desnutrición. En grupos y áreas geográficas vulnerables estos porcentajes aumentaron así: 66% de desnutrición en el área rural, 69% en grupos indígenas; 83% en la región Sur Occidente y 73% en la región Nor Oriente”.¹⁷

“En Guatemala, 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. En Guatemala de cada 1000 niños y niñas que nacen vivos 45 mueren, antes de cumplir los 5 años. En Guatemala la expectativa o esperanza de vida es de aproximadamente 65 años”. Según lo establece el resumen del informe “Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala”, elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Pág. 4. Año 2003.

“El PNUD retoma información de la OMS para valorar el acceso a los servicios, partiendo del concepto de que un: “Acceso físico adecuado a un servicio de salud es aquel que queda a menos de 60 minutos de viaje” el incremento de la cobertura se ha logrado a partir de la implementación del primer nivel de atención logrado a través del Sistema Integral de Atención en Salud – SIAS- que fue diseñado con el objeto de prestar atención de servicios básicos a la población, con énfasis en mujeres y niñez, sin embargo a pesar de este esfuerzo hay regiones en el área rural en donde se presentan limitaciones en el acceso a dichos servicio en comparaciones con los sectores del área urbana”.¹⁸

En cuanto a la seguridad y asistencia social la Constitución Política de la República de Guatemala establece que:

“Artículo 100. Seguridad Social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”.

El Código de Trabajo, establece lo siguiente: “Artículo 197. Higiene y seguridad en el trabajo. Todo empleador esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios.

¹⁷ Ibid, pagina 65.

¹⁸ Ibid, pagina 67.

Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a: Prevenir accidentes, enfermedades, incendios, promover ambientes sanos de trabajo, suministrar ropa y equipo adecuado, capacitar constantemente al personal sobre el uso adecuado de la maquinaria, mantener un botiquín de primeros auxilios disponible para emergencias, mantener áreas de evacuación en caso de incendios o siniestros así como extinguidotes en casos de emergencia”.

“El Artículo 204. Todas las autoridades de trabajo y sanitarias deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y de sus reglamentos.

Artículo 205. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad”.

A pesar de lo que establecen tanto la Constitución como el Código de Trabajo, relacionado con esta materia, en la práctica es preocupante observar las condiciones insalubres de higiene e inseguridad en la que muchas empresas operan en Guatemala, así como la incapacidad del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo de mantener una supervisión constante sobre las mismas. Y qué sucede con aquellas fuentes de empleo del sector informal que no están registradas y que emplean a un buen número de adolescentes trabajadores, el trabajo doméstico, el trabajo agrícola y ganadero, en donde el trabajador no goza de la cobertura del beneficio del seguro social (IGSS). Esto permite concluir que en Guatemala la mayoría de empleadores actúan con una total impunidad en cuanto a la obligatoriedad de lo que establece la legislación laboral respecto al tema de la seguridad e higiene en el trabajo, siendo el mismo Estado el que la promueve con su inacción, violando uno de los derechos fundamentales de las personas, el derecho de la libertad e igualdad frente a la ley, establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política, el cual establece que: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraterna entre sí”.

6.2.3 Derecho contra la explotación económica. Hay muchos puntos de vista encontrados respecto al tema del trabajo infantil, según el enfoque o la visión que del mismo se tenga, por lo tanto no se va entrar a discutir sobre ello, debido a que no es el objeto de esta investigación, más

bien se analizará lo que establece la legislación relacionado al tema, comparado con lo que sucede en la praxis social.

El Convenio 138 de la OIT sobre la “Edad mínima para la admisión al empleo”. En su Artículo 1 establece que: Todo miembro para el cual este en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”.

El Artículo 2 párrafo 3, dice: “La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. El párrafo 4 del mismo Artículo establece: No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este Artículo, el miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas...especificar inicialmente una edad mínima de catorce años”.

El Artículo 3 del mismo cuerpo normativo, dice: La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.”

El Artículo 7 del citado Convenio, determina que: “La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que estos: a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela....”.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal 1) determina que: “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que ponga en peligro su formación moral”.

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

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

El Artículo 148 literal e) establece, que: “Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años”.

El Artículo 150 indica, 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...”.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, dice en su “artículo 6. Tutelaridad. El derecho de la niñez y adolescencia es un derecho tutelar de los niños, niñas, y adolescentes, otorgándoles una protección jurídica preferente. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y de carácter irrenunciable”.

“El Artículo 66. Prohibición. Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas”.

“El Artículo 95. Creación. Se crea la Unidad de Protección a la Adolescencia trabajadora, para ejecutar los proyectos y programas que emprenda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio..., comunicará a las autoridades competentes de cualquier incumplimiento que al respecto tenga conocimiento, para su debida investigación y sanción si fuere el caso”.

Sin embargo, la realidad guatemalteca es mucho más compleja con relación al trabajo de la niñez y la adolescencia, en cuanto a las condiciones en que éste se desarrolla y a las causas que lo motivan, las cuales están relacionadas con la precariedad económica que afrontan las familias sobre todo las más numerosas en cuanto a su número de integrantes, quienes se ven en la necesidad de involucrar a los niños y niñas en trabajos que muchas veces ponen en riesgo la salud, la vida, el derecho a la educación y a la recreación, todo ello sin ningún tipo de control preventivo por parte del Estado. Según el informe “Entendiendo el Trabajo Infantil en Guatemala (2003),” elaborado por el Instituto Nacional de Estadística –INE-, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC- (por sus siglas en ingles), UNISEF y el Banco Mundial, se estima que: “Alrededor de 507,000 niños comprendidos entre 7 y 14 años de edad trabajan, un 20% del total de la población está en este rango de edad. La prevalencia de trabajo entre niños y

niñas indígenas es casi el doble de las y los no indígenas. Alrededor de 26,000 niños entre 5 y 11 años son económicamente activos. El trabajo infantil es un fenómeno principalmente rural: Su prevalencia en las áreas rurales es casi el doble que en las áreas urbanas, y la niñez trabajadora del área rural suma casi tres cuartos del total de la niñez trabajadora. La mayoría de niños y niñas trabajadores se encuentran en el sector agrícola y trabajan sin remuneración para apoyar a sus familias, el tipo de trabajo que realizan parece depender en gran medida de su sexo. Los niños tienden a trabajar en las fincas (tres cuartas partes de ellos) y en actividades comerciales en segundo lugar (10%), mientras las actividades de las niñas están distribuidas entre trabajo agrícola (40%), comercio (28%), industria manufacturera (20%) y servicios personales (12%)”.

El ambiente propicio para todos los niños y niñas que permita desarrollar sus habilidades y destrezas debe ser el ambiente escolar, en donde se le dejan tareas para ir fomentando su responsabilidad y disciplina pero en donde también tiene un espacio para jugar, para vivir su niñez, éste debe ser el lugar ideal en donde el niño y la niña se forme y se prepare para la vida, es insostenible cambiar este espacio vital por cualquier otro que implique poner en riesgo su formación, el único trabajo permitido deberían ser las tareas escolares que los niños y niñas llevan a casa, no puede ser sostenible ningún argumento y mucho menos el aspecto de precariedad económica familiar a sabiendas de que el trabajo infantil no es reconocido económicamente como tal, por el empleador, sustentar este argumento como excepción otorgándole validez jurídica, es encubrir la responsabilidad del Estado en cuanto a mejorar la calidad de vida y bienestar familiar, tal y como lo establece el Artículo 119 literal d) de la Constitución Política “Son obligaciones fundamentales del Estado: Velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando el bienestar de la familia”. A pesar de todo, la problemática descrita es tan cotidiana que finalmente termina siendo en la mayoría de los casos aceptable y tolerable por la sociedad; inclusive para quienes trabajan en la defensa de los derechos de la niñez y adolescencia, debido a que los efectos van calando profundo, al grado de desensibilizar lo que en determinado momento o coyuntura social había logrado sensibilizar.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, en relación a la explotación económica, establece lo siguiente:

“Artículo 51. Explotación económica. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación.

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos por el Estado, la familia y la sociedad a fin de que tengan acceso a la educación, el deporte, la cultura y la recreación propias a su edad, en beneficio de su salud física y mental”.

Esto implica que los niños y niñas pueden desarrollar aquellos trabajos que sean la excepción a esta norma y que estén autorizados previamente, siempre que llenen los requisitos estipulados (ver Artículos 31 y 32 transcritos anteriormente), sin embargo en la práctica esta excepción se convierte en la norma, tal y como se puede constatar en los datos estadísticos proporcionados y analizados en su oportunidad. Por lo tanto es imprescindible que se haga énfasis en las causas que generan estos efectos socioeconómicos a manera de abordarlos integralmente desde la prevención.

En el caso de los adolescentes trabajadores la problemática abarca la falta de fuentes de empleo, la situación de precariedad económica familiar, la falta de certeza jurídica en la aplicación de la legislación laboral, el desconocimiento de sus derechos, la poca o nula escolaridad, toda esta gama de factores negativos los coloca en condiciones de mayor vulnerabilidad social y los obliga a ofrecer su mano de obra a cambio de un salario muy por debajo del mínimo legal y sin ningún tipo de prestaciones sociales, prueba de ello son los trabajadores del sector de textiles (las maquilas), el trabajo agrícola y ganadero (en el área rural), el trabajo doméstico y el trabajo del sector informal de la economía (mercados y negocios no registrados). Para citar un ejemplo: En el sector de los textiles concretamente las famosas maquilas, acá la explotación económica a que son sometidos los y las adolescentes se da al amparo del propio Estado, como es posible que el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo no tenga un control de cuantas industrias de la maquila existen en el país y si éstas están cumpliendo o no con la legislación laboral, luego resulta que las maquilas desaparecen de un día para otro del país, sin pagar prestaciones laborales a los trabajadores, o cierran operaciones declarándose en quiebra (insolventes) y a la semana siguiente abren con otra denominación o razón social, con el ánimo de evadir el pago de prestaciones laborales e indemnizaciones a los trabajadores. Sin embargo el Estado para atraer la inversión extranjera al país y contribuir a la apertura de fuentes de empleo (en teoría), estableció la Ley de Maquilas con el objeto de exonerar a los empresarios de las maquilas tanto nacionales como extranjeros del Impuesto Sobre la Renta (ISR), IVA y de la importación de carburantes. Cuando que lo razonable debería ser que los empresarios de las maquilas para optar a este privilegio cumplan

con la legislación laboral en el país. Al no exigírseles ese cumplimiento como condición mínima el Estado a través de sus instituciones autónomas y descentralizadas está contribuyendo a la explotación económica de los trabajadores por parte de esta industria, y al mismo tiempo esta propiciando la competencia desleal en el mercado internacional. Esto demuestra que el mercado por sí mismo es incapaz de equilibrar las asimetrías y desajustes en la economía de libre mercado, tal como lo fundamentan los teóricos del neoliberalismo moderno. Siendo sin lugar a dudas el Estado el que debe intervenir para regular y equilibrar esas desigualdades y tutelar a los sectores sociales más vulnerables que resulten afectados por la voracidad del mercado.

En un país en donde no hay certeza jurídica y las reglas de juego no están claras y es el mismo Gobierno el que viola el principio de igualdad ante la ley, todo intento por resolver la problemática socioeconómica se desnaturaliza y es aprovechado con mala fe por otros sectores, como esta sucediendo con la Ley de Maquilas, la cual según datos del Ministerio de Finanzas, beneficia alrededor de 645 empresas de las cuales el 49% son nacionales (318), según Orlando Blanco del Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos – CIIDH- esta circunstancia provoca pérdidas millonarias para el país, estimadas en tres mil millones de quetzales anuales que equivalen a más del diez por ciento (10%) de la recaudación fiscal anual toda vez que la Ley de Maquilas no fomenta la inversión extranjera en el país pues solo 148 empresas de 645 que se acogen a la ley en mención (22.9%) son extranjeras por el origen del capital y de éstas, solo 106 (16%) son maquiladoras (se dedican efectivamente a esta industria), esto significa que las empresas nacionales se acogen a la Ley de Maquilas para cometer evasión fiscal con el agravante de que no son maquiladoras (su naturaleza no es dedicarse a esa industria). Esto al amparo del gobierno de turno quien no ejerce ningún control para transparentar este procedimiento. Sin embargo para el año 2007 se tiene previsto por parte del Organismo Ejecutivo la creación de nuevos impuestos indirectos aduciendo que el Estado necesita mejorar la recaudación tributaria (déficit fiscal) para agenciarse de nuevos recursos con el objeto de resolver las crisis socioeconómicas del país (en teoría), lo cual resulta ser incoherente y contradictorio con la forma en que el gobierno actual optimiza la recaudación de los recursos existentes.

6.2.4 Derecho a la seguridad e integridad física. En este sentido la Constitución Política de la República regula, lo siguiente:

“Artículo 1°. Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2°. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Artículo 3°. Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, regula lo siguiente:

“Artículo 9. Vida. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho fundamental a la vida. Es obligación del Estado garantizar su supervivencia, seguridad y desarrollo integral.

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a la protección, cuidado y asistencia necesaria para lograr un adecuado desarrollo físico, mental, social y espiritual. Estos derechos se reconocen desde su concepción”.

“Artículo 15. Respeto. El derecho al respeto consiste en la inviolabilidad de la integridad física, psíquica, moral y espiritual del niño, niña y adolescente.

Artículo 16. Dignidad. Es obligación del Estado y de la sociedad en su conjunto, velar por la dignidad de los niños, niñas y adolescentes, como individuos y miembros de una familia, poniéndolos a salvo de cualquier tratamiento inhumano, violento, aterrador, humillante o constrictivo.

Artículo 25. Nivel de vida adecuado. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho, a un nivel de vida adecuado y a la salud, mediante la realización de políticas sociales públicas que les permitan un nacimiento y un desarrollo sano y armonioso, en condiciones dignas de existencia”.

Es importante tomar en cuenta que, por razones ya manifiestas, no es posible, en todo el desarrollo de la presente investigación, limitar el análisis únicamente a los adolescentes trabajadores, debido a la legislación respectiva así como a la obtención de información y datos estadísticos, pues el abordaje de la problemática precisa de un enfoque integral e incluyente.

En este sentido, la asociación Casa Alianza, Guatemala tiene documentadas estadísticas consolidadas de muertes violentas de niños, niñas y adolescentes obtenidas de la morgue del

Organismo Judicial del periodo comprendido del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año dos mil cinco, en la ciudad capital de Guatemala.

HOMBRES	NÚMERO DE MUERTES	MUJERES	NÚMERO DE MUERTES	TOTAL
0 a 5 años	9	0 a 5 años	7	16
6 a 11 años	18	6 a 11 años	10	28
12 a 17 años	205	12 a 17 años	26	231
Total	232	Total	43	275

Fuente: información proporcionada por Casa Alianza Guatemala. Año 2005

De acuerdo al dato anterior mostrado en la gráfica, en el año 2005 ocurrieron 275 muertes violentas de niños, niñas y adolescentes, nótese que el mayor porcentaje de muertes se produjo entre adolescentes varones, entre los 12 a 17 años de edad, pues los mismos arrojan un porcentaje del 84% del total de muertes, lo cual evidencia la vulnerabilidad de este sector de la población. Según Casa Alianza las muertes violentas registradas se produjeron en su orden, principalmente con armas de fuego, arma blanca y por contusiones.

Por su parte la Procuraduría de Derechos Humanos – PDH- por medio de la Unidad de Estudio y Análisis con relación a homicidios de niños, niñas y adolescentes, reporta los siguientes datos, a nivel nacional, ocurridos en el año 2005.

De acuerdo a los datos registrados en el siguiente cuadro, podemos inferir, que el 75% de los homicidios se cometieron en contra de adolescentes entre 15 y 17 años, lo que una vez más, muestra la vulnerabilidad de los adolescentes varones. Esto implica que mueren alrededor de un adolescente diario comprendido entre estas edades.

NIÑOS	FRECUENCIA	NIÑAS	FRECUENCIA	TOTALES
0 a 2 años	7	0 a 2 años	5	12
3 a 5 años	3	3 a 5 años	4	7
6 a 8 años	6	6 a 8 años	6	12
9 a 11 años	8	9 a 11 años	5	13
12 a 14 años	46	12 a 14 años	9	55
15 a 17 años	274	15 a 17 años	39	313
Total	344	Total	68	412

Fuente: información proporcionada por la PDH, año 2005.

La Fiscalía de la Mujer del Ministerio Público, con sede en la ciudad capital, ente encargado de investigar los delitos cometidos en contra de los niños, niñas y adolescentes reporta, los siguientes casos puestos a su conocimiento, del 1 de enero al 19 de septiembre de 2005.

DELITO	0 A 7 años	8 A 12 años	13 A 17 años	TOTAL
Agresión	8	7	123	138
Violación	9	29	81	119
Amenazas	2	2	40	44
Abusos Deshonestos	4	10	17	31
Lesiones	8	3	18	29
Rapto	1	0	20	21
Estupro	0	0	19	19
Abusos Deshonestos Violentos	1	2	2	5
Rapto Propio	0	0	3	3
Coacciones y Amenazas	0	0	2	2
Estupro por Inexperiencia o Confianza	0	0	2	2
Coacciones	0	0	1	1
Incesto	0	0	1	1
Rapto Impropio	0	0	1	1
TOTAL	33	53	330	416
Fuente: Fiscalía de la Mujer, Ministerio Público, año 2005				

Según la tabla anterior el mayor número de delitos por los que intervino la Fiscalía de la Mujer fue por: Agresiones y violaciones. De estos delitos la mayor incidencia se reporto en un rango de edad, de 13 a 17 años.

“El Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar – PROPEVI- de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, SOSEP, en su informe del año 2005, reporta que, de enero a octubre de 2005 se atendió en forma directa a 3,252 personas victimas de violencia intrafamiliar, de las cuales 1,345 victimas fueron atendidas a través del teléfono de ayuda familiar; y, 110 personas fueron referidas a los refugios de crisis”.

“El derecho a la vida significa el ejercicio de todos aquellos recursos que no solo le permitan a los niños, niñas y adolescentes vivir, sino que, su existencia tenga características de dignidad”.¹⁹ Es un hecho comprobable, que el Estado de Guatemala ha sido incapaz de cumplir con garantizar el derecho fundamental a la vida de la niñez y adolescencia, debido a los altos índices de violencia que afectan al país, sin embargo es necesario aclarar que el mismo Estado en su hacer o dejar de hacer, a través de sus instituciones Públicas jurisdiccionales y

¹⁹ Rabanales, Marvin. Informe sobre la situación de la niñez en Guatemala, 2005. Pág. 29

administrativas atenta contra el derecho fundamental a la vida, la iniciativa privada también atenta contra el derecho fundamental a la vida, para citar algunos ejemplos: cuando la Inspección General de Trabajo no ejerce su papel de fiscalizador frente a aquellos empleadores que incumplen la legislación laboral, cuando el mismo Estado contrata personal en fraude de ley a través del renglón 029, con el ánimo de no pagar prestaciones laborales, etc. Tomando en cuenta que, el salario representa un derecho alimentario para el trabajador y su familia, pues es el medio a través del cual subsiste, satisfaciendo sus necesidades básicas (alimentación, salud, vivienda educación, recreación, vestuario). Por lo tanto atentar contra el salario y las prestaciones laborales de los trabajadores es atentar contra el derecho a la vida y la dignidad de las personas.

6.2.5 Derecho al trabajo y a condiciones socioeconómicas que permitan una existencia digna. “El nacimiento del derecho del trabajo es una de las consecuencias de la revolución industrial. Una época floreciente en lo que se refiere al crecimiento económico, se acompaña de un subdesarrollo social. En ese clima, bajo la apariencia de ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación es la que impone las condiciones. Con el fin de regular la relación laboral se va desarrollando una legislación del trabajo que con el tiempo se convierte en una minuciosa reglamentación de las relaciones laborales, que constituye una de las dimensiones del llamado: “Derecho nuevo, social o del trabajo”.

Como las demás ramas jurídicas, el derecho de trabajo tiene una “dimensión tridimensional”. Está integrado por normas, conductas humanas, y una finalidad. Es decir que no es una mera legislación (normas), sino que también toma en cuenta el “para quien” (convivencia en la comunidad) y el “para que”(encarnar el valor justicia en las relaciones, a fin de alcanzar formas más humanas de vida que toma en cuenta, no solo la cantidad, sino también la calidad o género de vida).”²⁰

En ese orden de ideas, la Declaración Universal de Derechos Humanos (aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948)

²⁰ Cedido por UCh RR.HH. portal de estudiantes de RR.HH. www.uch.edu.ar/rrhh (consultada en fecha 18 de octubre de 2006).

“Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

23.3 Toda persona que trabaja tienen derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Artículo 25.1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “**Protocolo de San Salvador**” Decreto No. 127-96 del Congreso de la Republica de Guatemala. Regula lo siguiente:

“Artículo 6. Derecho del Trabajo. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.....para lo cual dichos Estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a) una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

Artículo 9. Derecho a la Seguridad Social. 1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o materialmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

Artículo 10. Derecho a la Salud. 1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del mas alto nivel de bienestar físico, mental y social; a) la atención primaria de la salud....b) la extensión de los beneficios de los servicios de salud....c) la total inmunización

contra las principales enfermedades infecciosas, d) la prevención y el tratamiento de las enfermedades....;

Artículo 11. Derecho a un Medio Ambiente Sano. 1. Toda persona tiene derecho a vivir en un medio ambiente sano y a contar con servicios públicos básicos.

Artículo 12. Derecho a la Alimentación. 1. Toda persona tiene derecho a una alimentación adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual. Con el objeto de hacer efectivo este derecho y a erradicar la desnutrición, los Estados partes se comprometen a perfeccionar los medios de producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos, para lo cual se comprometen a promover una mayor cooperación internacional en apoyo de las políticas nacionales sobre la materia.

Artículo 13. Derecho a la Educación.

1. Toda persona tiene derecho a la educación.
2. Los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades a favor del mantenimiento de la paz.

Artículo 14. Derecho a los Beneficios de la Cultura.

- e) Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a:
- a) participar en la vida cultural y artística de la comunidad.
 - a) gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico.

Artículo 15. Derecho a la Constitución y Protección de la Familia. 1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado, quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.”

La Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Artículo 1º. Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2°. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Artículo 3°. Derecho a la vida. El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libertad de elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

Artículo 105. Vivienda de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Artículo 118. Principios del régimen económico y social. El régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social.

Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional.

Artículo 119. Obligaciones del Estado. Son obligaciones fundamentales del Estado:

- e) Velar por la elevación del nivel de vida de todos los habitantes del país, procurando el bienestar de la familia”.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, establece: “Artículo 25. Nivel de vida adecuado. Los niños y adolescentes tienen derecho, a un nivel de vida adecuado y a la salud, mediante la realización de políticas sociales públicas que les permitan un nacimiento y un desarrollo sano y armonioso, en condiciones dignas de existencia”.

Como se ha podido analizar, tanto en los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos así como de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificados y aceptados por el Estado de Guatemala, y lo regulado en la legislación nacional, se garantiza al trabajador y a su familia el derecho a disfrutar de una vida digna, esto quiere decir: Que se

garantiza el acceso a una alimentación adecuada, al trabajo decente, a la vivienda, a una educación con valores y principios (para la vida), a la salud, a la seguridad ciudadana, a la recreación, a la cultura, a un ambiente saludable en armonía y paz social, en otras palabras: Garantizar el acceso a un sistema de seguridad social integral (competitividad sistémica de bienestar socioeconómica). Sin embargo, en Guatemala, para la clase trabajadora esta posibilidad se convierte en una utopía más que en un derecho Constitucionalmente garantizado y a la vez en un constante desafío para la sociedad civil organizada debido a que por mucha preparación y capacidad, deseos de superación y edad para trabajar que se tenga resulta insuficiente por las siguientes razones a considerar: **Primero:** Las escasas fuentes de empleo en el área rural concentrándose dicha actividad en la ciudad de Guatemala, lo cual provoca el desplazamiento de grandes masas de trabajadores desempleados a la ciudad; **segundo:** Las condiciones de trabajo en las empresas y la industria para quienes logran colocarse laboralmente no son las óptimas en cuanto a seguridad e higiene y el pago de un salario digno (que cumpla por lo menos con el mínimo legal), prestaciones y estabilidad laboral; **tercero:** La falta de certeza jurídica por parte de las instituciones administrativas y jurisdiccionales que generan y avalan la impunidad laboral siendo permisivas con la clase patronal al aplicar la ley de manera restrictiva en detrimento de la clase trabajadora, desestimando la observancia de tratados y convenios internacionales así como de los principios que sustentan y orientan el derecho del trabajo.

En ese orden de ideas se puede determinar a través del siguiente análisis las posibilidades que tienen los adolescentes trabajadores de poder satisfacer sus necesidades por medio de un salario mínimo. Según el Acuerdo Gubernativo 640-2005 que entró en vigencia el uno de enero del año 2006, el salario mínimo para las actividades agrícolas está alrededor de: **Cuarenta y dos quetzales con cuarenta y seis centavos (Q42.46)** por una jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo (Artículo1), Y para las actividades no agrícolas es de: **Cuarenta y tres quetzales con sesenta y cuatro centavos (Q 43.64)** por una jornada ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo (Artículo 2 del mismo cuerpo normativo). El artículo 4.Derechos Adquiridos (del Acuerdo Gubernativo 640-2005) indica que: “El presente acuerdo no implica renuncia del trabajador ni abandono del empleador, de convenios preexistentes mas favorables al trabajador”. El Artículo 8. Bonificación Incentivo, indica que: “Los Salarios Mínimos fijados por éste Acuerdo deben entenderse sin menoscabo de la Bonificación Incentivo para los

trabajadores del sector privado”. El Decreto 78-89 (reformado por el Decreto 37-2001) ambos del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 7. Indica: “Se crea para todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad que desempeñen una bonificación incentivo de: **Doscientos cincuenta quetzales (Q250.00)** que deberán pagar los empleadores junto al sueldo mensual devengado. La cual no constituye ni sustituye al salario mínimo ya establecido o que se establezca...”. (Artículo 3 Decreto 78-89). En conclusión, el salario mínimo mensual para los trabajadores agrícolas, sumado a la bonificación incentivo, es de aproximadamente de: **Un mil quinientos veintitrés quetzales con ochenta centavos (Q1, 523.80)** y para los trabajadores no agrícolas es de: **Un mil quinientos cincuenta y nueve quetzales con veinte centavos (Q1, 559.20)**.

El Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- relativo a la Protección del Salario, ratificado y aceptado por el estado de Guatemala mediante el Decreto número 843, establece lo siguiente: “Artículo 1. A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, **sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo**, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Es importante destacar que el citado convenio en este Artículo concibe al salario de manera integral al indicar que: “**El término salario es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo**”. Esto quiere decir que el salario no es divisible ni se puede fraccionar al momento de legalizarlo y fijarlo por medio de un acuerdo, un contrato o de la legislación nacional. El carácter integral del salario está determinado por la utilidad que tiene para el trabajador que lo recibe, pues es el único medio con que cuenta para garantizarse su derecho a la alimentación, vestuario, vivienda, servicios básicos, recreación, salud, educación.

En otras palabras el salario tiene el carácter de prestación alimentaria y constituye el mecanismo a través del cual el Estado debe garantizar a la persona del trabajador y a su familia el acceso a los satisfactores necesarios que le permitan una existencia digna y decorosa. El incumplimiento por parte del Estado en tutelar este legítimo derecho no sólo afecta a la persona

del trabajador como miembro de la población económicamente activa –PEA- sino a toda la sociedad, pues se extiende a las familias en relación de dependencia.

El Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sobre la igualdad de remuneración, en su Artículo 1 establece lo siguiente: “A los efectos del presente Convenio:

a) El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, **y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;**

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

La Constitución Política de la República en el Artículo 102 literal t) regula lo siguiente: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. **En tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala**”.

Esto implica que los Convenios número 95 y 100 de la OIT relativos a la protección e igualdad del salario, son ley aplicable para Guatemala en materia laboral y lo regulado en sus primeros Artículos, sobre la forma de concebir el salario o la remuneración, es considerado como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala, ya que concede a dichos trabajadores mejores condiciones en cuanto a su protección.

El Artículo 103.- Tutelaridad de las leyes de trabajo. Establece que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, **tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.** Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”.

“Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la

contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas **ipso jure** y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”. (Principio in dubio pro operario).

A este respecto se considera indispensable destacar tres aspectos fundamentales:

Primero: Que el contenido de los Convenios 95 y 100 de la OIT relativos a la protección del salario, se integran a la legislación nacional a través del Artículo 102 literal t), de la Constitución Política de la República de Guatemala, y por consiguiente se consideran derechos mínimos de carácter irrenunciable con base al Artículo 106 constitucional. **Segundo:** El Decreto número 78-89 del Congreso de la República que crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, lo regulado en los Artículos 1, 2 y 3 deben ser declarado de nulidad ipso jure (de pleno derecho) por los juzgados de trabajo y previsión social ante quienes se hagan valer, debido a que son estipulaciones que implican renuncia, disminución, tergiversación y limitación de los derechos mínimos de carácter irrenunciable reconocidos en favor de los trabajadores, en la Constitución, la ley y en los Tratados y Convenios internacionales ratificados por Guatemala. **Tercero:** Si el contenido de los primeros Artículo de los Convenios número 95 y 100 ya descritos comparados con lo que regulan los Artículos 1, 2 y 3 del Decreto número 78-89 del Congreso de la República que crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, generan duda al legislador sobre la interpretación o alcance de sus disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, por lo tanto se tiene que aplicar la ley más favorable para los trabajadores (Principio in dubio pro operario).

El Código de Trabajo define el salario de la siguiente manera: “Artículo 88. Salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del

contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

Artículo 93. Salvo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo anterior (92), el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en caso del inciso b) del Artículo 88.

El Artículo 103. Todo trabajador tienen derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permitan satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

La utilidad del salario es permitirle al trabajador cubrir sus necesidades básicas como jefe de familia, toda vez que, de su salario depende su subsistencia y su derecho a la alimentación (como mínimo), por lo tanto limitárselo, restringírselo o fraccionárselo es atentar contra su propia existencia y la de su familia, debido a que de ello depende en gran medida su bienestar. Sin embargo el Decreto número 78-89 del Congreso de la República que crea la bonificación incentivo (equivalente a doscientos cincuenta quetzales) para los trabajadores del sector privado regula lo siguiente:

“Artículo 1. Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

“Artículo 2. La bonificación por productividad y eficiencia debe ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y en forma global con los trabajadores y.....**Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos**, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario....”.

Artículo 3. Por su naturaleza la bonificación incentivo a que se refiere esta ley, **no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la**

ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiando ya a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo”.

Como se ha venido analizando, el contenido de estos tres Artículos del Decreto 78-89 es restrictivo, en cuanto a la forma de concebir como bonificación incentivo a una remuneración o ganancia dineraria de carácter integral denominada salario. Sin embargo bajo la lógica de este argumento (restrictivo), y con el amparo de algunos Jueces de Trabajo y Previsión Social, la mayoría de empleadores no integran dicha bonificación incentivo (Q250.00) al salario mínimo, toda vez que, no la hacen operativa para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones laborales, es más, cuando por razones del destino plantean la lejana posibilidad de algún incremento salarial, lo hacen a la bonificación incentivo con el objeto de que no se incremente el calculo de las prestaciones ya mencionadas, como sucedería si el incremento fuera al salario mínimo.

Otro de los argumentos esgrimidos es hacerle ver al trabajador que el incremento salarial sobre la bonificación incentivo resulta más favorable que hacerla sobre el salario mínimo, porque la bonificación incentivo no está afecta al pago del impuesto sobre la renta (ISR) ni a descuentos laborales como el IGSS, ITECAP e IRTRA (artículo 2 Decreto 78-89). Todo un argumento supuestamente legal pero que en el fondo permite fragmentar y tergiversar el carácter integral del salario, limitando con ello a los trabajadores en el ejercicio de sus legítimos derechos y condenando a la sociedad al hambre y la miseria por medio de argucias legales restrictivas al amparo de los órganos jurisdiccionales y administrativos encargados de tutelar los derechos laborales haciendo prevalecer el derecho particular de la libertad de empresa sobre el derecho social y colectivo de la clase trabajadora.

Según los datos presentados por el Instituto Nacional de Estadística –INE- a la Comisión Paritaria del Salario en el mes de enero de 2006, se pueden apreciar los siguientes cuadros:

COMPARACION ENTRE COSTO DE CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS –CCBA- (6 personas) Y LOS INGRESOS MENSUALES.	
SALARIO MÍNIMO MENSUAL PARA LAS ACTIVIDADES AGRICOLAS	(Q1, 523.80)
SALARIO MÍNIMO MENSUAL PARA LAS ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS	(Q1, 559.20).
COSTO DE CANASTA BÁSICA DE ALIMENTOS	Q 1,530.34
DIFERENCIA NEGATIVA	(Q 6.20) contra el trabajador agrícola
La Canasta Básica Alimentaria –CBA- es el mínimo alimentario que debe satisfacer por lo menos las necesidades energéticas y proteínicas de un hogar de referencia.	

“Este cuadro muestra que un jefe de familia del sector agrícola apenas si le alcanza su salario para alimentar a su familia, ya que el mismo presenta una diferencia negativa o déficit mensual de: **Seis quetzales con veinte centavos (Q 6.20)** con el salario mínimo tanto el trabajador de la actividad agrícola como el de la actividad no agrícola queda limitado de poder adquirir los demás bienes y servicios que necesita tales como: vestuario, vivienda, mobiliario, educación, salud, transporte, comunicaciones, recreación y cultura, bienes y servicios básicos.

Lo descrito con anterioridad permite concluir que, cuando un empleador despide a un trabajador en forma directa e injustificada y el trabajador emplaza al patrono ante un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, el empleador regularmente interpone excepciones dilatorias o recursos legales, con la mera intención de retardar el juicio ordinario laboral, esta actitud del empleador pone en riesgo la vida del trabajador y la de su familia que depende económicamente de él, toda vez que, atenta contra su derecho alimentario y por lo tanto contra la vida del grupo familiar, en tanto que, retarda el pago de las prestaciones económicas laborales maliciosamente con el objeto de que el trabajador en su angustia y al no tener con que comer desista de la acción

legal planteada debido a que no puede estar sin trabajo mucho tiempo. En otras palabras el empleador utiliza la estrategia del hambre para evitarse pagar las prestaciones laborales de ley, reduciendo costos de producción para maximizar sus ganancias. Es aquí donde cobran sentido los principios que fundamentan e informan al derecho del trabajo. Y es que, el salario mínimo que devenga un trabajador a cambio de la prestación de sus servicios constituye un medio de subsistencia con carácter alimentaría para él y su familia, por lo tanto retenerle o no pagarle sus prestaciones laborales en tiempo es atentar contra su medio de subsistencia diario o sea contra la vida (Artículo 3 de la Constitución).

COMPARACIÓN ENTRE COSTO DE CANASTA BÁSICA VITAL –CCBV- (6 personas) Y LOS INGRESOS MENSUALES.	
SALARIO MÍNIMO MENSUAL PARA LAS ACTIVIDADES AGRÍCOLAS	(Q1, 523.80)
SALARIO MÍNIMO MENSUAL PARA LAS ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS	(Q1, 559.20).
COSTO DE CANASTA BÁSICA VITAL	Q 2,792.59
DIFERENCIA NEGATIVA	(Q1,268.79) contra el trabajador agrícola (Q1,233.39) contra el trabajador no agrícola
La Canasta Básica Vital –CBV- es el conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas de todos los miembros de la familia: alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, transporte y comunicaciones, recreación y cultura, educación, bienes y servicios.	

“En este cuadro, para los trabajadores del sector agrícola se enmarca una diferencia negativa o déficit mensual de: **Un mil doscientos sesenta y ocho quetzales con setenta y nueve centavos (Q 1, 268.79)** del salario mínimo, para que el jefe de familia pueda cumplir con sus obligaciones de conformidad con la regulado en el artículo 103 del Código de Trabajo.” y para el trabajador del sector no agrícola existe una diferencia negativa o déficit mensual de: **Un mil doscientos treinta y tres quetzales con treinta y nueve centavos (Q 1, 233.39)**.

Luego del análisis comparativo del salario mínimo mensual vigente para ambos sectores (agrícola y no agrícola) con el costo de los productos de la canasta básica vital y alimentaria, se puede concluir que el salario mínimo solo le permite al adolescente trabajador cubrir su derecho a la alimentación mas no así sus demás necesidades también vitales para tener una existencia digna, tales como: alimentación adecuada, vestuario, vivienda, mobiliario, salud y seguridad, transporte y comunicaciones, recreación y cultura, educación, bienes y servicios.

El Artículo 113 del Código de trabajo regula que: “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes (proporcionados por la Comisión Paritaria del Salario y que no son vinculantes) debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.”

Según Jorge Estrada y Estrada de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala – UNSITRAGUA- la fijación de salarios mínimos posee dos vicios de fondo: **Primero**, porque establecer un salario mínimo menor para las actividades agrícolas respecto a las no agrícolas pierde sentido toda vez que para un trabajador agrícola el costo de los productos de la canasta básica de alimentos y la canasta básica vital son los mismos debido a que quienes los suministran no toman en cuenta esa diferencia respecto a la actividad laboral del trabajador a la hora de cobrarlos; y **Segundo**, por que el costo de la canasta básica vital supera de forma abismal el monto del salario mínimo, brecha que no pretende disminuir el Estado de Guatemala ya sea ejerciendo control alguno sobre los precios de los satisfactores que conforman dicha canasta o eliminando los efectos de esta falta de poder adquisitivo mediante la satisfacción directa de estas necesidades vitales.

El Artículo 102 literal a) de la Constitución Política de la República establece: “Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”.

Para los adolescentes trabajadores así como los trabajadores y trabajadoras en general el salario mínimo que devengan (asumiendo que en realidad se les paga) les es imposible cubrir dignamente las necesidades básicas descritas anteriormente (canasta básica vital) lo cual contrasta con su derecho “**a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna**”. Con mayor fundamento esto permite replantear que es obligación inaplazable del Estado de Guatemala garantizar a todos los

habitantes del país un Sistema de Seguridad Social Integral (humanizante e incluyente) a la luz de lo que establecen los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues la forma como esta constituida la Seguridad Social en Guatemala es obsoleta, asistencialista, discriminatoria y excluyente, cuyo único referente es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social desde hace sesenta y dos años de su creación. Es por lo tanto impostergable la concepción de un Sistema de Seguridad Social Integral –SSSI- (no lucrativo) que posibilite disfrutar de condiciones socioeconómicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna con calidad de vida (Estado de bienestar) generando un ambiente de convivencia sano y armónico – paso previo en la construcción de la paz social- en donde todas las políticas públicas proyectadas por el Estado de Guatemala estén orientadas a definir la forma y estructura de dicho sistema, en cuanto al ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde?, ¿conqué? y ¿quiénes? deben contribuir y en que medida deben hacerlo para garantizar su sostenibilidad permanente.

Un Sistema de Seguridad Social Integral (no lucrativo) le permitiría al Estado de Guatemala y a los gobiernos de turno encargados de administrar los recursos del país, reorientar la inversión social mejorando la calidad de vida de las personas en condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica, en tal sentido, el efecto multiplicador de dicho sistema contribuye a generar crecimiento económico con desarrollo social (indicador ineludible de desarrollo humano) pues es insostenible e inhumano un crecimiento económico a costa del empobrecimiento social de las grandes mayorías excluidas (indicador ineludible de explotación económica y altos índices de evasión fiscal). En este orden de ideas es necesario reflexionar si el mecanismo del incremento salarial o la fijación anual de un salario mínimo (criterio mercantilista) es suficiente e imprescindible para generar **“condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”** ya que con ello no se están atacando las causas sino únicamente los efectos de los factores (internos y externos) que generan la pobreza, debido a la trampa en la que suele caerse, pues al incrementarse el salario mínimo inmediatamente se observa como sube el costo del nivel de vida el cual se refleja en el aumento desmedido del precio de los productos, bienes y servicios que conforman la canasta básica vital (se incrementa el salario y aumenta el costo de vida). Contrario en comparación con un Sistema de Seguridad Social Integral, (no lucrativo) que garantiza la calidad de vida como fin supremo, en donde lo económico se constituye en el

medio para el logro de dicho fin, la consolidación de un Estado de bienestar con desarrollo humano a gran escala (criterio cualitativo que valora el Ser sin deslegitimar el tener) bajo este nuevo enfoque (paradigma) el salario puede tener otros usos y disposiciones (además del consumo de bienes y servicios) tales como: Incentivar el ahorro, el crédito, la micro empresa, posibilitando definir todo un proyecto de vida.

Partiendo de todo este análisis crítico de la situación jurídica laboral y la condición socioeconómica de los adolescentes trabajadores ante lo que establece la literal a) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es oportuno el considerar responder en la medida de lo posible las siguientes interrogantes de la investigación planteadas, sin querer pretender con ello dar por agotado el tema, sino más bien con el modesto deseo de contribuir en su abordaje el cual debido a su complejidad exige distintos enfoques y aportaciones, siendo éste uno de ellos.

a) ¿Por qué es necesario hacer un análisis crítico de la situación jurídica laboral y la condición socioeconómica de los adolescentes trabajadores ante lo que establece la literal a) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala?

Es necesario, porque uno de los principios del derecho del trabajo sustentado en el último considerando, literal d) del Código de Trabajo, es el de ser realista y objetivo, esto quiere decir que estudia y analiza al trabajador desde su realidad socioeconómica y busca resolver toda problemática que surja con motivo de la relación laboral con criterio social a base de una bien entendida equidad sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social, tutelando para ello a la parte más vulnerable de la relación contractual laboral (trabajador), sin perder de vista que el fin principal del derecho del trabajo es mejorar las condiciones de vida presentes y futuras de los y las adolescentes trabajadores en condiciones de igualdad y fraternidad, conciliando los intereses contrapuestos de dos clases sociales históricamente antagónicas (empleadores y trabajadores). En ese orden de ideas, el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula lo siguiente: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen

al trabajador y a su familia una existencia digna”; sin embargo, el desarrollo de la presente investigación respecto al tema: **“Análisis crítico de la situación jurídica laboral y la condición socioeconómica de los adolescentes trabajadores ante lo que establece la literal a) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala”**. Permite concluir que es abismal la desigualdad económica y social en la que se encuentran los adolescentes trabajadores sobre todo en el área rural del país, la cual contrasta significativamente con lo que establece la literal **“a) Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”**; del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. pues ni el Estado ni los gobiernos de turno (militares y civiles) han garantizado que lo establecido en la legislación vigente sea una realidad (derecho positivo) en cuanto a la creación y libre acceso a las fuentes de empleo, menos aún en generar condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna. Lo más preocupante, es que las agendas políticas de los gobernantes una vez concluidos los procesos electorales se desentienden con esta realidad invisibilizando dicha problemática, lo cual coloca a los adolescentes trabajadores en condiciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica. A pesar de que existe una legislación laboral que es tutelar de sus derechos de los trabajadores (derecho vigente) y que en la práctica no se materializa en su totalidad (derecho positivo). Esto implica que el mayor reto de los adolescentes trabajadores, para poder sobreponerse a una existencia precaria e incierta, es organizarse alrededor de la defensa común de sus mas sentidos intereses y necesidades, y que dicho esfuerzo confluya en la materialización de las leyes laborales vigentes por medio de una auditoria social constante y permanente.

b) ¿La protección jurídica laboral en la que se encuentran los adolescentes trabajadores, garantiza el cumplimiento de sus derechos laborales ante los empleadores que contratan sus servicios?

Luego del análisis crítico del la situación jurídica laboral de los adolescentes trabajadores, se pudo constatar que en la práctica los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral así como las doctrinas, principios, instituciones y las normas que regulan el derecho del trabajo a nivel nacional, en reiteradas ocasiones son aplicables de manera restrictiva y antojadiza con respecto al contenido de las resoluciones y sentencias de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Salas de Apelaciones de Trabajo, Cámaras de Amparo y la Corte de Constitucionalidad,

(salvo sus honrosas excepciones) incurriendo en una clara impunidad laboral por las constantes violaciones producto de la tergiversación, disminución, restricción y limitación en la aplicación de los principios que informan, orientan e interpretan dicha normativa, así como la falta de unificación de criterios al momento de resolver los casos planteados en esta materia por parte de los órganos jurisdiccionales y administrativos. Por otro lado se encuentra un Ministerio de Trabajo y Previsión Social y una Inspección General de Trabajo ineficiente en el cumplimiento de sus funciones en cuanto a vigilar y sancionar el incumplimiento de las leyes laborales por parte de empleadores irresponsables. Aunado a esto existen limitantes en el ejercicio de la jurisdicción privativa laboral en toda la república, debido a que Guatemala tiene una población estimada en 13 millones de habitantes, distribuidos en veintidós departamentos, “la Población Económicamente Activa -PEA- en Guatemala asciende a los 4.9 millones de personas con una tasa de participación de 60.70% de hombres y un 42.70% de mujeres. El 28% se ubica en el sector formal de la economía. De la población trabajadora total, el 27.06% son mujeres y el 72.94% son hombres. El 60% del total de la población es relativamente joven, que oscila entre las edades de 15 a 24 años”. Según datos de la Organización de Naciones Unidas, publicados en la página 3 del diario Prensa Libre, en fecha 11 de marzo de 2006. Ante esta realidad la falta de Salas de Apelaciones y Juzgados de Trabajo y Previsión Social es desalentadora en cuanto a la administración de justicia pronta y cumplida, puesto que actualmente funcionan en toda la República alrededor de ocho Juzgados de Trabajo y Previsión Social así como cuatro Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, esto implica que hay una saturación de trabajo en los tribunales lo cual incide en la celeridad y diligenciamiento de los procesos laborales ordinarios y colectivos de carácter económico social, por otro lado está el uso y abuso del recurso de amparo por parte de los abogados litigantes que defienden los intereses de la parte patronal, quienes de manera frívola e improcedente los interponen con el objeto de prolongar o dilatar los procesos laborales para desesperar a los trabajadores en su intento por reclamar sus justas demandas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social. Como antecedente de lo planteado se describe una publicación del diario Siglo Veintiuno de fecha viernes 11 de noviembre de 2005 en la cual se afirma que: “En Guatemala el 95 por ciento de los amparos es “frívolo e improcedente” y que solo 59 de 1,165 impugnaciones han sido declaradas con lugar. El presidente de la Corte Suprema de Justicia –CSJ- Magistrado Jorge Cabrera Hurtarte, declara que la finalidad de la mayoría de acciones de amparo es entorpecer procesos de toda índole, además indica, que el

trámite de un amparo tarda alrededor de ocho meses y que en la Corte de Constitucionalidad es el doble de tiempo, por esta razón, insta al Congreso de la República para que con carácter de urgencia, apruebe las reformas a la Ley de Amparo en cuanto a los Artículos: 33 y 126 que sirve de argumento a los juzgadores para suspender los procesos, el 44 relacionado con las costas y multas y el 77 en donde se imponen sanciones al retardo malicioso. También se reduce el plazo para solicitar un amparo, de 30 a 15 días”. En este orden de ideas se puede concluir, que no solo es cuestión de ausencia de normativa jurídica en materia laboral (la cual se soluciona por medio de reformas) la que limita el cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores y trabajadores en general, sino también la falta de aplicabilidad de esa normativa por parte de las personas encargadas y obligadas a administrar justicia pronta y cumplida, esto a su vez no es un problema de instituciones de Estado (Organismo Judicial, Ejecutivo y Legislativo) sino de personas que tienen bajo su responsabilidad hacer que esas instituciones sean eficientes y coherentes con el mandato constitucional para ir consolidando el tan anhelado Estado de derecho, el cual solo es posible lograr protegiendo a las personas más vulnerables de la relación jurídica laboral contractual, quienes debido a factores como: estrecha relación de dependencia, condición de extrema pobreza, escasa escolaridad, exclusión socioeconómica y desconocimiento de derechos laborales, situación que los coloca en condiciones de mayor riesgo social, siendo víctimas de la explotación laboral y económica, lo cual se traduce en mano de obra barata disponible para muchas empresas y así abaratar los costos de producción maximizando las ganancias a costa de la miseria humana (competencia desleal).

c) ¿La inserción de los adolescentes trabajadores en el sector productivo laboral les permite a través de un salario mejorar las condiciones socioeconómicas que garanticen un nivel de vida digna?

Partiendo de lo que establece la literal a) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula: “**El Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna**”; En cuanto al “*derecho a la libre elección del trabajo*” en la práctica este derecho está limitado por dos razones: **La primera**, que se refiere a la gran demanda de empleo frente a la escasa oferta, eso significa que el adolescente al buscar empleo tiene que optar por lo que encuentre. **La segunda**, está relacionada con la baja escolaridad, la falta de acceso al uso de

nuevas herramientas tecnológicas (computación, Internet, etc.), aunque en el área rural, el sector agrícola no ha variado mucho en cuanto a la forma de trabajar y cultivar la tierra sin embargo hoy en día es necesario conocer el uso y aplicación de fertilizantes, fungicidas y herbicidas así como la implementación de técnicas sobre nuevos cultivos etc. En conclusión, respecto a éste tema se puede determinar que no siempre se trabaja en lo que se quiere sino en lo que hay y se puede acceder.

En cuanto a las *“condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”* retomando el Costo de la Canasta Básica Alimentaría para seis personas –CBA- la cual según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística –INE- asciende a un mil quinientos treinta quetzales con treinta y cuatro centavos (Q1,530.34) así como el costo de la Canasta Básica Vital para seis personas –CCBV- la cual asciende a: **Dos mil setecientos noventa y dos quetzales con cincuenta y nueve centavos (Q 2,792.59)**. Estos costos comparados con el monto al que asciende el salario mínimo para las actividades agrícolas el cual es de: **Un mil quinientos veintitrés quetzales con ochenta centavos (Q1, 523.80)** y para las actividades no agrícolas es de: **Un mil quinientos cincuenta y nueve quetzales con veinte centavos (Q1, 559.20)**.

Con todos estos elementos se puede llegar a determinar que el salario que un trabajador adolescente obtiene mensualmente –bajo el supuesto que efectivamente todos los empleadores cumplan con pagar el salario mínimo- éste solo le alcanza a lo sumo para acceder al costo de los productos de la canasta básica alimentaría, ésta es una de las razones fundamentales para concebir el salario como un derecho alimentario y no simplemente como una deuda o sea la retribución en dinero que un patrono debe pagar a un trabajador luego de una jornada de trabajo, en tanto que, el trabajador necesita de una alimentación adecuada para poder vivir, rendir en su trabajo, reponer las energías perdidas y el desgaste físico y mental causado por las extenuantes jornadas de trabajo. Pero cuando se habla de **“condiciones económicas satisfactorias que garanticen una existencia digna”** no se remite solo a satisfacer el derecho alimentario particularmente, sino a cubrir otras necesidades además del alimento que son imprescindibles para el desarrollo humano o sea el acceso a la Canasta Básica Vital que es el conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas de todos los miembros de la familia; (alimentación, vestuario, vivienda, mobiliario, salud, transporte y comunicaciones, recreación y

cultura, educación, bienes y servicios). *No es lo mismo, vivir para trabajar (derecho alimentario) que trabajar para vivir mejor (derecho a una vida digna)*. Los datos técnicos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística –INE- respecto al costo de la Canasta Básica Vital –CBV- comparada con el salario mínimo para las actividades agrícolas y no agrícolas, permite concluir –bajo el supuesto de que todos los empleadores cumplen con pagar el salario mínimo- que al trabajador adolescente le es imposible poder acceder con un salario mínimo a condiciones económicas satisfactorias que le garanticen una existencia digna. La formula jurídica para contrarrestar aparentemente esta problemática se encuentra en el Artículo 113 del Código de Trabajo en donde establece que: “El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes **debe fijar anualmente** mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica”. Lo paradójico de ésta formula jurídica, es que, en la medida en que se incrementa el salario mínimo, en la misma medida, (sino es que más) se incrementa el costo de vida (Canasta Básica Alimentaria y Canasta Básica Vital) lo cual a la larga no resuelve el problema de fondo. Por esta razón el presente estudio permite dar algunos lineamientos orientados hacia la construcción de una propuesta objetiva (coherente con la realidad descrita) en la búsqueda de posibles soluciones a dicha problemática, la cual contribuya no solo al bienestar individual del trabajador sino al desarrollo social del país. En este sentido la visión consiste en desarrollar un Sistema de Seguridad Social Integral -SSSI- (no lucrativo) cuya sostenibilidad dependa del Estado como garante de dicho sistema, los empresarios como beneficiarios indirectos (responsabilidad social empresarial) y los trabajadores como beneficiarios directos. Este Sistema de Seguridad Social Integral –SSSI- (no lucrativo) debe integrar en la medida de lo posible todos los derechos económicos, sociales y culturales garantizados en la Constitución Política, en Tratados y Convenios Internacionales (derecho alimentario, a la educación, a la salud, a la vivienda, a la red de servicios básicos (agua luz transporte, teléfono) a la cultura, recreación y medio ambiente, seguro de vida, empleo decente) que aun no han sido integrados y desarrollados adecuadamente como consecuencia tenemos la creación de un ministerio para cada necesidad (Ministerio de salud, de vivienda, de educación, de cultura, de gobernación etc.) que lejos de contribuir a solucionar integralmente la problemática socioeconómica se convierten en otro problema a resolver, (corrupción por la falta de transparencia en el manejo de los fondos públicos, sobrevaloración de los costos

presupuestados en obras de infraestructura e inversión. Etc.). El único referente que se tiene actualmente en Guatemala en materia de seguridad social es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social – IGSS- con un enfoque desde la asistencia social (modelo asistencialista) que no es integral y que está en crisis al igual que la red hospitalaria, por la falta de recursos pero principalmente porque el Estado como patrono incumple con el pago de sus cuotas. En este orden de ideas el –SSSI- permitiría al Estado reducir el costo presupuestario de tanto Ministerio y crearía únicamente uno, conformado por un equipo técnico de asesores – multidisciplinario- propuesto por las diferentes universidades del país, para cada área de trabajo, tomando como referente la integralidad de un modelo de atención basado en la prevención y la asistencia. Obviamente que el papel del Estado es determinante, pues el reto para los diferentes sectores de la sociedad es organizarse alrededor de un objetivo común vinculante en la propuesta y la demanda hacia las instituciones del Estado, desde donde se toman las grandes decisiones para la implementación de las políticas públicas. En cuanto a la responsabilidad social empresarial, acá juegan un papel determinante los organismos internacionales en el sentido de ir facilitando de manera preferencial el ingreso a sus mercados de los productos de aquellas empresas guatemaltecas que realmente demuestren su respaldo económico y compromiso social con la implementación del -SSSI-, para garantizar esta posibilidad se requiere de una auditoria social permanente que involucre a todos los sectores sociales en la medida de las posibilidades.

Es así como concluye ésta investigación contribuyendo con éste modesto aporte en la construcción de una sociedad más solidaria e incluyente, humanizadora en la integración de procesos y la construcción de un modelo económicosocial pero con desarrollo integral en donde el bien jurídico humano a tutelar sean los sectores sociales mas vulnerables en las relaciones de poder, rescatando la famosa frase del libertador Simón Bolívar cuando expresó: ***“El sistema de gobierno mas perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”***.

CONCLUSIONES

1. El salario mínimo establecido legalmente para las actividades agrícolas y no agrícolas está alrededor de Q1,523 y Q1,559 quetzales, siendo éste insuficiente para que los adolescentes trabajadores accedan a condiciones socioeconómicas satisfactorias que les garanticen una existencia digna, ya que el costo de la Canasta Básica Vital está alrededor de los Q1,269.00 quetzales.
2. A pesar de que el Organismo Ejecutivo debe fijar anualmente el salario mínimo que ha de regir para cada actividad o empresa, según lo establece el Artículo 113 del Código de Trabajo, sin embargo, esto no resuelve el problema de fondo, debido a que en la misma medida que aumentan los salarios mínimos, va aumentando el costo de vida, sin que medie ningún control estandarizado de precios, por parte del Estado.
3. El Estado de Guatemala ha ratificado Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral, sin embargo, dichos Tratados y Convenios no han sido integrados dentro de las reformas al Código de Trabajo y por consiguiente, dichas reformas en la mayoría de los casos, son restrictivas en cuanto a la interpretación y los mecanismos de protección de los derechos laborales, colocando a los adolescentes trabajadores en mayores condiciones de vulnerabilidad e indefinición jurídicosocial.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene a su cargo sancionar a todo empleador que cometa faltas de trabajo e incumpla con la legislación laboral, debiendo generar con ello una cultura de respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores, sin embargo, la realidad guatemalteca indica, que esta función no se cumple por tres razones fundamentales: **Primero.** Porque las sanciones que debe imponer la Inspección General de Trabajo son ridículas y desproporcionarles en relación a la falta o derecho trasgredido por los empleadores. **Segundo.** Los trabajadores no tienen confianza en la imparcialidad y transparencia de la Inspección General de Trabajo respecto a los mecanismos de supervisión y control cuando surgen denuncias de empresas que violan derechos laborales. **Tercero.** porque a la fecha ni el Ministerio de

Trabajo ni la Inspección General de Trabajo no se ha publicado ningún informe que señale a las empresas que incumplen con la legislación laboral en el país, silencio administrativo que genera más impunidad laboral y coloca a los adolescentes trabajadores en condiciones de mayor vulnerabilidad e indefensión frente a los empleadores transgresores.

5. La inserción de adolescentes trabajadores al sector productivo laboral, coadyuva al crecimiento económico de la nación, ya que son parte de la Población Económicamente Activa (PEA); tomando en cuenta, que Guatemala es un país en donde el 54% de su población está ente los 18 a 24 años de edad, sin embargo, lo contraproducente de este proceso de inserción laboral se evidencia cuando las condiciones socioeconómicas de los adolescentes no mejoran, debido a los altos índices de desempleo, bajos salarios e inestabilidad laboral, por lo tanto esto permite concluir que los adolescentes contribuyen únicamente al crecimiento económico empresarial, el cual no siempre se traduce en desarrollo social a partir del cual mejoren sus condiciones de vida.
6. La incorporación de niños, niñas y adolescentes al trabajo a muy temprana edad, sobre todo en el interior del país, obedece a la extrema pobreza en que se encuentran cientos de familias guatemaltecas; por ello los infantes, al no tener otras opciones mas favorables acorde a su edad, se ven en la imperiosa necesidad de trabajar, con el fin de contribuir económicamente al hogar, tal situación disminuye sus posibilidades de superación, perdiendo la oportunidad de continuar con su formación escolar, en el mejor de los casos.
7. En la mayoría de los casos, las resoluciones y sentencias en materia laboral, de Jueces y Magistrados de Juzgados, Salas, Cámaras de Amparo así como de la Corte de Constitucionalidad, no siempre son sustentadas conforme los principios que orientan e informan al derecho del trabajo, lo cual restringe, tergiversa y limita la tutelaridad de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores, así como la integralidad de la legislación vigente en consonancia con el principio del *Jus Cogens* (normas de carácter imperativo) contenido en los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral

aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala ante la OIT. contribuyendo con ello, a la impunidad laboral por la falta de certeza jurídica.

8. Dentro de los factores que impiden a los adolescentes trabajadores alcanzar un nivel de vida digna, esta la falta de oportunidades, pues el tener que satisfacer las necesidades básicas alimentarias familiares. de por si precarias, no les permite dedicarse a su preparación y profesionalización, quedando reducido su espacio vital a la lucha cotidiana por la sobrevivencia. Dicho de otra manera: al tener que subsistir para trabajar, y no, al tener que trabajar para vivir dignamente.

RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario por parte del Organismo Ejecutivo, eficientar los mecanismos de control de calidad, con normas claras que den certeza jurídica orientadas a garantizar la estabilidad de precios de los productos de la Canasta Básica Vital. Así como la vigencia del incremento del salario mínimo anual, acorde con el costo de la canasta básica vital para los trabajadores del campo y la ciudad, (salario decente por trabajo decente).
2. Desarrollar por parte de la Inspección General de Trabajo, eficientes mecanismos de prevención, fiscalización y control laboral, con el objeto de sancionar a los empleadores infractores a través del órgano jurisdiccional competente, con el objeto de ir consolidando la cultura del respeto a los derechos laborales en toda la república.
3. El Organismo Legislativo debe asignar mayor presupuesto al Organismo Judicial para que se implementen en las cabeceras departamentales de toda la república, Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Salas de Trabajo modelo, con Jueces y Magistrados especialistas en derecho del trabajo y la seguridad social, en donde efectivamente se ponga en práctica la oralidad de los juicios laborales, y las resoluciones sean apegadas a los principios orientadores del derecho del trabajo así como a los Tratados y Convenios Internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala en materia laboral.
4. El Organismo Ejecutivo debe fortalecer y reorientar la función del Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo en cuanto al cumplimiento de la política de protección al trabajador y a la implementación de verdaderos mecanismos de control y sanción coherentes con las faltas cometidas por los empleadores infractores, en donde dichas infracciones se hagan de conocimiento público por medio de informes mensuales.

5. Que la Corte Suprema de Justicia se comprometa a implementar una verdadera independencia judicial, nombrando Jueces y Magistrados por tiempo indefinido y no a plazo determinado, con el objeto de que dichos profesionales del derecho no sean cooptados por interés político-partidistas, lo que contribuye a la certeza jurídica e imparcialidad para las partes en litigio dentro de los procesos laborales.

6. Que la Corte Suprema de Justicia se comprometa en fortalecer la Supervisión de Tribunales, con personal altamente calificado en cada rama del derecho, para evidenciar y sancionar toda acción u omisión de los Jueces y Magistrados de trabajo que de forma manifiesta en sus sentencias restrinjan, limiten o tergiversen derechos irrenunciables y principios fundamentales del derecho del trabajo y la seguridad social.

7. Que el Estado de Guatemala, a través de sus Instituciones de Gobierno, sociedad civil y Organismos Internacionales entre otras definan una política social de metodología estratégica incluyente, orientada hacia la construcción de un Sistema de Seguridad Social Integral –SSSI- (no lucrativo) que garantice los derechos económicos, sociales y culturales, regulados en la Constitución Política así como en Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, en esa materia.

8. Que dentro de las políticas públicas que impulse el Estado, se contemple la erradicación del trabajo infantil, facilitándole al núcleo familiar la accesibilidad a una educación de calidad, que incluya el desayuno y almuerzo escolar para evitar que los niños tengan que trabajar para mitigar la pobreza social y económica en que vive su familia.

9. Es inaplazable que el Congreso de la República agilice las reformas sustanciales de la Ley de Amparo, en lo que respecta a los Artículos 33, 126, 44 y 77; debido al uso y abuso de los recursos de amparo de manera frívola e improcedente, con el objeto de retardar los procesos ordinarios laborales, lo cual limita la consolidación de un Estado de derecho, debido a que, el estado de impunidad laboral que impera en Guatemala obedece a que los profesionales litigantes se concentren en estrategias jurídicas orientadas en atacar la forma y el retardo malicioso del proceso y no al fondo del asunto en cuestión, de manera profesional, ética y objetiva.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala.** (Colección, no.1)
Guatemala, Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos. 1967.
- CHICAS HERNÁNDEZ. Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**
Guatemala, 6ª. ed, Ed. Litografía Orión, 2004.
- CHICAS HERNÁNDEZ. Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** Guatemala, 3ª ed. Ed.
Litografía Orión. 2002.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala,
Ed. Fénix. 2006.
- Justicia laboral.** Colección de revistas, Guatemala, 2ª. ed. Comisión Nacional para el
Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia Laboral. 2004.
- Justicia laboral.** Colección de revistas, Guatemala, 3ª. ed. Comisión Nacional para el
Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia Laboral. 2005.
- Doctrina social de la iglesia,** 18 Mensajes Sociales, Guatemala, publicado por el Instituto de
Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar.
Septiembre de 1992.
- Política pública y plan de acción nacional a favor de la niñez y adolescencia de Guatemala.**
Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República y Movimiento
Social por los Derechos de la Niñez y la Juventud, Guatemala, diciembre de
2003.

Síntesis de los resultados de la encuesta sobre trabajo infantil en Guatemala, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, Oficina Internacional del Trabajo OIT, Guatemala, mayo de 2004.

Entendiendo el trabajo infantil en Guatemala, Resumen del informe, patrocinado por la Oficina Internacional de Trabajo con la colaboración del Instituto Nacional de Estadística. OIT/INE, Guatemala, 1ª. ed. 2003.

Los Derechos Humanos de la Niñez. UNICEF, Guatemala, diciembre de 2003

OSSORIO. Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1987.

Situación de la niñez en Guatemala. Noveno informe de la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG- 2004

Situación de la niñez en Guatemala. Décimo informe de la Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala –ODHAG- 2005.

GRISOLIA. Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**, Buenos Aires, Argentina, volumen no.1, undécima ed. Ed. Lexis Nexis, 2004.

SOLORZANO. Justo. **Los derechos humanos de la niñez.** Guatemala, Ed. Superiores S.A. con el apoyo de UNISEF 2003.

Legislación:

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

Ley de Amparo Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente. Decreto No. 1-86

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

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

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

Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos. Decreto número 89-2002. Congreso de la República.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Ratificada el 10 de diciembre de 1948 ante la Asamblea General de la ONU.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Ratificada el 27 de abril de 1978.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, Decreto No. 127-96, Congreso de la República de Guatemala, 27 de noviembre de 1996.

Convención sobre los Derechos del Niño. Firmada el 7 de septiembre del 2000 y Ratificada el 9 de mayo de 2002.

Convenio 138 de la OIT. Sobre la edad mínima de admisión al empleo. Ratificada el 27 de abril de 1990.

Convenio 95 de la OIT. Sobre la protección del salario. Ratificado el 28 de enero de 1952.

