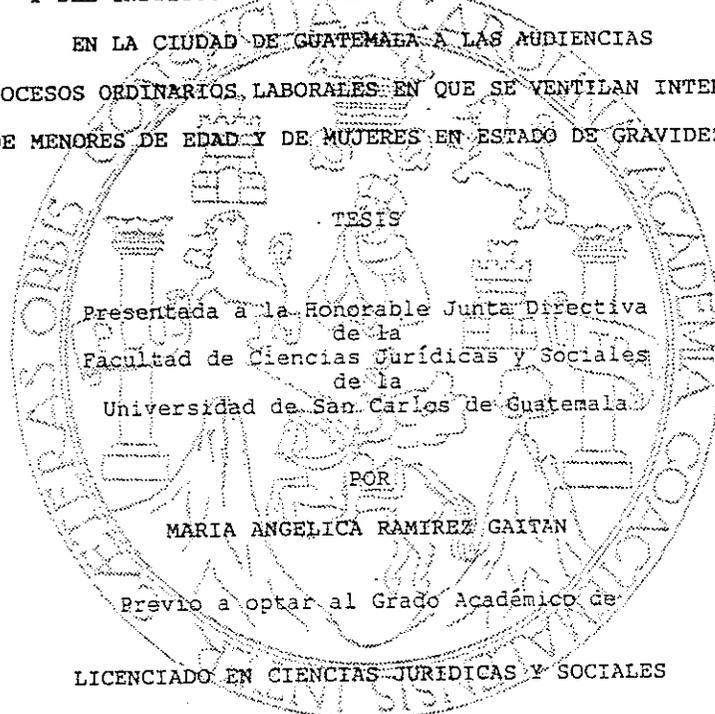


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

INCOMPARECENCIA DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO
Y DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL
EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LAS AUDIENCIAS
EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES EN QUE SE VENTILAN INTERESES
DE MENORES DE EDAD Y DE MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ.



TESIS

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

POR

MARIA ANGELICA RAMIREZ GAITAN

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 1,995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

04
T(3032)

CO 4

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

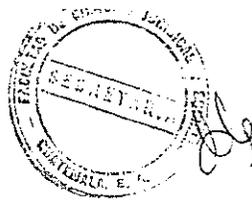
DECANO	Lic. Juan Francisco Flóres Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
COXL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
en funciones	Lic. Mauro Roderícico Chacón Corado
EXAMINADOR	Lic. Henry Osmin Almengor Velásquez
EXAMINADOR	Lic. Vinicio Rafael García Pimentel
EXAMINADOR	Lic. César Augusto López Avila
SECRETARIO	

OTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado Público de Tesis).

L UBALDO RAMIREZ GAITAN
Abogado y Notario
Avenida, 13-58 Zona 1
Ciudad



1194-9-

Guatemala, 19 de abril de 1,995

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

20 ABR. 1995

RECIBIDO
Horas 19 Minutos 10
OFICIAL [Signature]

Licenciado
Juan Francisco Flores Juárez
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

Por designación de esa decanatura, la Bachiller María Angélica Ramírez Gaitán, realizó bajo mi dirección el trabajo de tesis titulado: "INCOMPARECENCIA DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO Y DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LAS AUDIENCIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES EN QUE SE VENTILAN INTERESES DE MENORES DE EDAD Y DE MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ"

En mi calidad de asesor de tesis, consideré oportuno sugerir a la sustentante, la modificación del título de su trabajo, el cual inicialmente se denominaba: "INCOMPARECENCIA A LAS AUDIENCIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE MENORES Y MUJERES POR RAZON DE MATERNIDAD POR PARTE DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO Y DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, ENTRE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO Y MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO". Así mismo fueron sugeridas otras modificaciones que al ser atendidas, no cambiaron la esencia del trabajo.

En el desarrollo de la investigación, la bechiller Ramírez - Gaitán siguió los lineamientos y recomendaciones que formulé y abordó el tema con objetividad, por lo que estimo que su trabajo reúne los requisitos exigidos por el reglamento respectivo para ser sometido a discusión en exámen público de tesis.

Atentamente,

Daniel Ubaldo Ramírez Gaitán
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad, Zona 13
Calle, Centroamericana

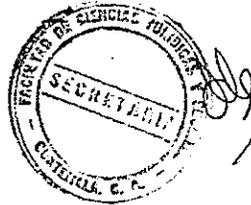


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, abril veinticuatro, de mil novecientos novecicinco.

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller
MARIA ANGELICA RAMIREZ GAITAN y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -----



[Firma manuscrita]
SECRETARIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
GUATEMALA, G. A.



1921-95

Guatemala, 22 de mayo de 1975

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

SEÑOR LICENCIADO
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

13 JUN. 1975

RECIBIDO
Hora: Minuto:
OFICIAL

SEÑOR DECANO:

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedi a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller MARIA ANGELICA RAMIREZ BAITAN, el cual se titula INCOMPARECENCIA DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO Y DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LAS AUDIENCIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES EN QUE SE VENTILAN INTERESES DE MENORES DE EDAD Y DE MUJERES EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

El trabajo se divide en cinco capitulos, en los cuales trata, los siguientes temas: Menores de edad y Regulación Legal de su Trabajo en Nuestra Legislación; Instituciones Nacionales Creadas Para La Protección Del Menor; Normas que protegen a la Mujer Trabajadora Guatemalteca; Instituciones Nacionales que Protegen a la Mujer Guatemalteca.

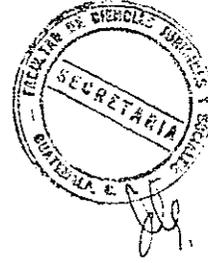
El trabajo cumple con los requisitos minimos, que exigen los reglamentos de esta casa de estudios, por lo que opino, que si puede servir de base para el examen de rigor, previo a que la autora, obtenga el grado academico y los titulos profesionales correspondientes.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LDR. ARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
REVISOR.



AD DE CIENCIAS
CAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 12
sala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, junio quince de mil novecientos noventicinco.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller MARIA ANGE
LICA RAMIREZ GAITAN, intitulada "INCOMPARECENCIA DE LA -
INSPECCION GENERAL DE TRABAJO Y DEL INSTITUTO GUATEMALTE-
CO DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LAS AU
DIENCIAS EN PROCESOS ORDINARIOS LABORALES EN QUE SE -
VENTILAN INTERESES DE MENORES DE EDAD Y DE MUJERES EN ES-
TADO DE GRAVIDEZ" Artículo 22 del Reglamento para Examen
Técnico Profesional y Público de Tesis.

alht



DEDICATORIA

- ¡ DIOS: MI SEÑOR Y SALVADOR, FUENTE INAGOTABLE DE SABIDURIA,
A EL, EL HONOR LA HONRA Y LA GLORIA POR SIEMPRE.
- ¡ MIS PADRES: TERESA GAITAN MELGAR DE RAMIREZ Y PAULINO RAMIREZ
CABRERA, AGRADECIMIENTOS POR SU AMOR Y COMPRESION
DURANTE TODA MI VIDA.
- ¡ LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA POR ABRIRME LAS PUERTAS DEL CONOCIMIENTO; Y EN
ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES.
- ¡ MIS HERMANDOS: CON APRECIO.
- ¡ GUSTAVO ADOLFO JERONI- AGRADECIMIENTO POR SU AYUDA DURANTE MI CARRERA
UNIVERSITARIA.
- ¡ MIS QUERIDOS AMIGOS: CON APRECIO.

I N D I C E

Página

INTRODUCCION

APITULO I

MINORES DE EDAD Y REGULACION LEGAL DE SU

TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACION

-) Definición de menor de edad..... 1
-) Etapas del Desarrollo del Menor de Edad..... 2
-) Antecedentes Históricos del Trabajo de Menores
de Edad..... 3
-) Regulación Legal del Trabajo de Menores..... 4

APITULO II

INSTITUCIONES NACIONALES CREADAS PARA LA

PROTECCION DEL MENOR

-) Inspección General de Trabajo..... 29
-) Defensoría de los Derechos de la Niñez..... 44
-) Unidad para la Protección de la Mujer y el Niño,
adscrita a la Procuraduría General de la Nación..... 46

APITULO III

NORMAS QUE PROTEGEN A LA MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA

-) Antecedentes Históricos del Trabajo de la Mujer..... 50
-) Regulación Legal del Trabajo de la Mujer..... 59
 - a) Convenio Relativo a la Protección de la
Maternidad..... 59
 - b) Normas Constitucionales..... 62
 - c) Normas Ordinarias..... 63

CAPITULO IV

INSTITUCIONES NACIONALES QUE PROTEGEN A LA MUJER

GUATEMALTECA

A)	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	7
a)	Antecedentes Históricos del Instituto	
	Guatemalteco de Seguridad Social.....	7
b)	Estructura de la Institución.....	7
c)	Protección Materno Infantil.....	7
B)	Oficina Nacional de la Mujer.....	7
a)	Antecedentes Históricos de su creación.....	7
b)	Proyectos de Ejecución.....	8
	CONCLUSIONES.....	8
	RECOMENDACIONES.....	8
	BIBLIOGRAFIA.....	9

INTRODUCCION

Durante la historia de la humanidad, injustamente se le ha estado importancia al trabajo realizado por las mujeres y por los menores de edad, en relación con el trabajo desarrollado por los hombres que han alcanzado su pleno desarrollo físico y mental. Este acontecimiento asociado con otras formas de discriminación a la mujer y al menor de edad, han motivado a nivel mundial la creación de organismos e instituciones llamadas a divulgar y proteger los derechos mínimos de estos dos importantes grupos de la sociedad.

El presente trabajo es producto de mi inquietud por establecer si las instituciones creadas en nuestro país para la protección de las mujeres en estado de gravidez y los menores de edad incorporados al proceso productivo, cumplen objetivamente su función o bien su actividad se queda en un nivel teórico como ocurre con otras instituciones nacionales. Para ello consideré conveniente desarrollar el contenido de mi trabajo en cuatro capítulos, así: en el primer capítulo formulo una definición de "menor de edad"; diferenciando cada una de las etapas de su desarrollo y refiriéndome tanto a los antecedentes históricos de su trabajo como a la regulación legal del mismo en nuestro país; en el segundo capítulo presento un estudio general sobre las instituciones nacionales creadas para la protección del menor de edad; en el tercer capítulo hago un análisis de las normas que

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

protegen a la mujer trabajadora en nuestro país; y en el cuarto capítulo trato aspectos generales de las Instituciones nacionales llamadas a proteger a la mujer guatemalteca, formulando al final de mi trabajo, las conclusiones y recomendaciones derivadas de la experiencia particular de mi investigación.

Es mi deseo que el presente trabajo sea una obra mínima de consulta; en virtud que no existe bibliografía sobre el tema específico tratado y en una buena parte es producto del trabajo de campo realizado por lo que es justo mi agradecimiento a las personas citadas al final del mismo, que contribuyeron a conformar su contenido.

CAPITULO I**MEJORES DE EDAD Y REGULACION LEGAL DE SU TRABAJO
EN NUESTRA LEGISLACION****DEFINICION DE MENOR DE EDAD**

Para el autor Luis Rodríguez Manzanera, Menor de Edad, es toda persona niño o joven que con arreglo al sistema jurídico respectivo, debe ser tratado por una infracción, de manera diferente a los adultos.¹ Así mismo el autor Manuel Ossorio, se manifiesta en relación a tal definición diciendo que es Menor de Edad el que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica, reconocida con la mayoría de edad.²

La mayoría de autores sostienen que al referirnos a la persona del menor de edad, debemos tener presente que esta categoría encierra varios caracteres, siendo los mas comprensibles el hecho de la inmadurez en sentido físico, mental y moral, la cual se debe a la falta de culminación del proceso evolutivo.

En nuestro ordenamiento legal no encontramos claramente definido que debemos entender por menor de edad, el Código

¹ Rodríguez Manzanera, Luis. Pág. 345

² Ossorio, Manuel. Pág. 461

Civil en su artículo ocho establece quienes son mayores de edad y que se debe entender como requisito para adquirir la capacidad. Es quizá el Código de Menores, Decreto 78-79 del Congreso de la República mas específico en cuanto a la definición de menor de edad, al preceptuar en el artículo tres de este código que para sus efectos se entiende por menor de edad quien no hubiese cumplido dieciocho años de edad.

El criterio principal que caracteriza la minoría de edad es de orden Psicosocial lo cual determina y condiciona un criterio jurídico, escolar, etc. El menor es sujeto relativamente dependiente de la protección material, social y moral, tanto de parte de la familia como del conjunto de instituciones que integran la sociedad política.

B. ETAPAS DEL DESARROLLO DEL MENOR DE EDAD

- a) Infancia: Va del nacimiento a los cinco años, en términos universales esta es considerada como una etapa de alto riesgo para su existencia y desarrollo psicosocial. Se trata de una etapa de la vida en que su actividad gira en torno a la crianza.
- b) Niñez: Comprende de los siete a los once años. El menor ha conquistado determinadas capacidades, forja ciertas cualidades y adquiere conocimientos sobre su realidad circundante que complican la relación del

muchacho con su medio.

- c) **Adolescencia:** Comprende de los once a los diecisiete años de edad. Además de los importantes cambios que caracterizan el remarcamiento de los rasgos sexuales del menor, ésta es una etapa en que se modela o acentúa el desarrollo de los sentimientos humanos y valores.³

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE MENORES

El trabajo de los menores de edad, se ha venido dando en un proceso progresivo, que surgió a partir del industrialismo moderno y desde luego, en aquellos lugares donde nacía la nueva y gran industria. Allí comenzó el trabajo de los menores conjuntamente con la mujer, con circunstancias y modalidades muy distintas de las que pudieron tener sus ocupaciones anteriores, ya que no puede desconocerse que en todo tiempo hubo menores que trabajaron.

En estas nuevas circunstancias, la máquina permitió que ellos pudieran cumplir tareas que antes solo podían efectuar los adultos, pues exigía el empleo de una fuerza suficiente. Así, fueron incorporados a un régimen que exigía una tarea larga y exhaustiva, compensada con un precario jornal que llegó a extremos tan impensados que hubieron de provocar,

³ Menores Trabajadores y de la Calle
CHILDOPE-Esperanza de los niños
Primera edición, Febrero 92. Pág. 10

desde luego, una reacción, efectivamente esta reacción consistió en una desocupación entre los trabajadores adultos. Se dio también un grave problema de orden fisiológico, al comprometer la salud física y el desarrollo de los niños y jóvenes, llamados a cumplir tareas en tiempo y condiciones inadecuadas para su organismo.

El problema se presentó en aquellos países donde la industria tomó mayor desenvolvimiento como INGLATERRA, ALEMANIA Y FRANCIA; por ende se establecieron jurídicamente diversas medidas tendientes a evitar o reducir los inconvenientes de haber sustituido, con el trabajo de las mujeres y de los menores la mano de obra adulta.

Concretamente la legislación protectora de los menores se inició en Inglaterra en el año 1802, limitada exclusivamente a la industria de la lana y el algodón, se limitó a doce horas la jornada de trabajo y prohibió el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos.

En 1819 la Cotton Mills Act amplió su vigencia a los establecimientos de la ciudad, estableciendo, por primera vez, la edad de nueve años como límite de admisión al trabajo. En 1833 se discriminó la jornada según la edad, limitando a ocho horas diarias el trabajo entre los nueve y doce años, y a diez horas diarias desde esta última edad hasta los dieciocho años. Como novedad de esta ley se

destaca la creación de un cuerpo de inspección para controlar el cumplimiento de las normas anteriores.

Con respecto a FRANCIA, por decreto número mil ochocientos trece (1813) se fijó en diez años la edad mínima para el trabajo de los menores en las minas, llegándose en 1841 a la protección legal de todos aquellos que trabajan en la industria.

Con respecto a Alemania, entre los años 1835-1839 se dictaron en Prusia disposiciones que limitaron el trabajo de los menores a diez horas diarias, el que solo podía cumplirse a partir de los nueve años de edad hasta los dieciseis, por ello se adicionó el requisito de saber leer y escribir, novedad de gran aliento, aunque incumplida como la mayoría de las disposiciones iniciales ya citadas, por no existir un control adecuado.

En los demás países europeos el comienzo de esta legislación tuitiva se encuentra dentro de la segunda mitad del siglo pasado.

En lo concerniente a Latinoamérica podemos decir que sin olvidar al Brasil como el país que expidió las primeras normas para la protección del trabajo de los menores, ello ocurrió en 1891 con el decreto número mil trescientos trece (1313) dictado en el gobierno del mariscal Deodoro de Fonseca limitando a los menores que trabajan en las fábricas sitas en el Distrito Federal.

En Chile en 1907, la ley de descanso dominical dispuso su obligatoriedad e irrenunciabilidad para los menores de dieciséis años.⁴

En relación a nuestro país es importante mencionar los diversos esfuerzos que se han dado para la protección del trabajo de los menores, sus límites y condiciones al correr de los años. En las leyes de Indias, En América colonial ya se contemplaban aspectos tales como: La protección al menor trabajador y la edad a partir de la cual podían ser admitidos en el trabajo; por ejemplo fijaban como límite los dieciocho años para que pudieran dedicarse al pastoreo y se establecía la mayoría de edad hasta lo veinticinco años, además fijaban un salario mínimo.

En esta época el menor indígena estaba bajo la tutela paterna al igual que un menor de edad español, en vista que el régimen colonial era totalmente explotador en los primeros días de la colonia, los menores indígenas eran colocados al nivel de bestias de trabajo, y fue por ello necesaria la existencia de las leyes de indias existiendo el régimen de protección a los menores contenido en una real cédula del año 1533.

En la legislación ya propiamente de nuestro país, encontramos en el Decreto Legislativo número mil cuatrocientos treinta y

⁴ Martínez Vivot, Julio. Páginas 7,8,9,10,11.

cuatro (1434) Ley del trabajo, un capítulo relativo a mujeres y menores de fecha abril de 1926, teniendo este Decreto como fuente el título XIII del tratado de Versalles, en el cual se comprendieron las prohibiciones de ocupar en la industria o el comercio a los niños menores de quince años, siendo un aspecto importante la regulación de la enseñanza obligatoria de los siete a los catorce años de edad.

REGULACION LEGAL DEL TRABAJO DE MENORES

Nuestra Constitución Política de la República es la ley fundamental, a cuyo alrededor giran todas las demás leyes de la República, contempla derechos laborales para los guatemaltecos, siendo la ley suprema y todas las normas contenidas en ella pueden ser desarrolladas por otras normas y otras leyes, pero nunca pueden ser contrarias o tergiversadas, salvo la facultad que ella da en el campo laboral en cuanto a que los derechos sean susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva. Los artículos atinentes a la protección del menor trabajador por parte del Estado de Guatemala, son los siguientes: La sección octava del Capítulo dos (2), habla del trabajo, estableciendo en el artículo 101, que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Este concepto es muy amplio de gran utilización dentro del léxico jurídico laboral, por lo que considero importante dar una definición del término en este campo.

Manuel Ossorio, en su conocido Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, manifiesta que es una tendencia doctrinal y práctica encaminada a proteger a las personas económicamente débiles, elevando su nivel de vida y cultura y proscribiendo aquellos privilegios de las clases económicamente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales.⁵ Lamentablemente muchas veces este concepto y definición es más utilizado, y manipulado que analizado y practicado, ignorando los preceptos que en el se establecen como en el caso de los menores trabajadores y mujeres en estado de gravidez.

En el caso de los menores de edad a pesar de cumplir con los supuestos aquí estipulados en cuanto a ser personas menores de edad, económicamente débiles, de bajo nivel de vida y cultura en desarrollo, donde su nivel cronológico no está plenamente conformado, se ven desprotegidos, al comparecer los órganos jurisdiccionales sin orientación jurídica adecuada muchas veces, por lo cual considero procedente replantearse y analizarse dicha definición para llegar a una moderna política social laboral.

El artículo 102 literal L) preceptúa: Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido

⁵ Ossorio, Manuel Pág. 411.

ocupar a menores de edad en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. El decaimiento de la economía de nuestro país tiene sus consecuencias, siendo una de ellas, la necesidad en la cual se ven las familias de dejar salir a la calle a sus menores hijos a ejercer un empleo, por ello es comprensible la razón de esta autorización del trabajo de los niños menores de catorce años, pero esto no debería ser motivo para que los empleadores se aprovechen de estos niños, quienes serán los hombres del mañana y la reserva humana nacional.

Y he aquí en donde se debe de visualizar la participación del estado en cumplimiento con el artículo 51 de la Constitución el cual preceptúa que el Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos, les garantizará el derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social. En nuestro país este artículo constituye únicamente teoría, porque la realidad a la cual se enfrentan nuestros menores laborantes es otra.

Acaso el Estado por medio del órgano correspondiente estipulado específicamente en el artículo 280 del Código de Trabajo, es decir la Inspección General de Trabajo verifica plenamente la forma en la cual el menor trabajador desempeña o desempeñó sus labores o establece plenamente la salud física, mental y moral del menor, si ni siquiera comparece muchas veces al proceso ordinario en que se están ventilando

intereses del mismo. En cuanto a Seguridad Social, sería de comprobar cuantos de estos mismos menores asisten a la escuela y cuantos abandonan los centros educativos, debido al trabajo, sobre todo en el campo donde los menores en época de cosecha se ven obligados por circunstancias económicas a acompañar a sus padres incluso a otros departamentos, como ejemplo las famosas cuadrillas en las cuales emigran familias enteras, donde menores indígenas laboran largas jornadas, regresando al final del día, agotados, enfermos y desnutridos, en vista que el maíz y frijol constituyen su dieta diaria, acaso por tratarse de niños de raza indígena se necesita una legislación especial, para su protección, obviamente no, porque estaríamos contrariando el artículo cuatro de la constitución el cual preceptúa los postulados de libertad e igualdad.

COMENTARIO

Estos hechos demuestran claramente, la situación jurídica en la cual se encuentran los menores laborantes en Guatemala, quienes no obstante tener plasmados derechos en nuestra Constitución Política de la República, su futuro se vislumbra no muy fructífero, el camino será largo y no exento de obstáculos, para llegar al respeto total de sus derechos humanos. La constitución reconoce a la familia como género primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad, por ello manda que el estado garantice la

protección social, económica y jurídica de la misma, pero no podemos hablar hoy en día de un Estado de Derecho, muchos menos de orden social, en virtud de que esto implicaría hablar de el desarrollo y desenvolvimiento pacífico o normal de la sociedad guatemalteca, dentro del orden de valores predominantes en Derecho.

En nuestra sociedad se da todo lo contrario al pagar por abajo del salario mínimo, exceder en horas de trabajo no remunerado, violar tratados internacionales, abusando de la falta de protección legal del menor trabajador.

Considero importante hacer mención que durante las reformas a la Constitución decretadas por la Asamblea Nacional constituyente el 31 de mayo de 1985, si bien es cierto se entró a hacer modificaciones a los artículos 251 y 252, no se entró a considerar el aspecto de la intervención de la Procuraduría General de la Nación en asuntos laborales de menores trabajadores, como es común la intervención de esta institución en las áreas civil, notariado y laboral en intereses predominantemente del estado. Claro que pudo ser por creer los legisladores que el problema de la comparecencia de un órgano que protegiera a dichos menores y mujeres laborantes en estado de gravidez ya estaba resuelto, en el artículo 280 del código de Trabajo, pero lamentablemente esto no es así, o quizás por que sería un trámite muy burocrático. Sea la causa que fuere, lo

importante es que se tomen medidas para rectificar el error que hasta la fecha se ha venido dando, y que dichas instituciones que hoy por hoy tienen a su cargo la protección de los menores laborantes cumplan con su función y no la sigan evadiendo.

b. Normas Ordinarias:

De conformidad con el artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer todos los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y las leyes de Previsión Social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años de edad o más. En este artículo se hace énfasis a una capacidad específica del menor para únicamente efectos de trabajo y de consiguiente no afecta el estado de minoridad en otros roles sociales. Asimismo se otorga al menor que tenga catorce años o más el derecho de capacidad procesal, es decir la capacidad de actuar por si mismo en un determinado proceso laboral, de suerte que al ser despedido injustamente o no, puede este menor emplazar al patrono ante los tribunales competentes, presentar su demanda sin necesidad de representante legal, y sin auxilio de abogado.

Podemos deducir que nuestros legisladores no trataron de desproteger al menor de edad trabajador, sino hacer mas antiformal el Derecho Laboral, prueba de ello, en el artículo 280 del Código de Trabajo, en forma imperativa le dan una participación a la Inspección General de

Trabajo, estableciendo que debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren menores de edad; ahora bien podemos preguntarnos a quién le corresponde informar a la Inspección General de Trabajo que se está ventilando un proceso de los indicados anteriormente ante los tribunales de trabajo y previsión social, en donde se ventilan intereses de menores, obviamente esto le corresponde al Tribunal donde se tramita dicho proceso, por medio de sus notificadores.

En las oficinas de la Inspección General de Trabajo se creó un instructivo con el título: CONSIDERACIONES DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO, en donde se especifica algunas de las funciones más importantes de tal institución, llamando la atención el numeral dos que establece: A través de su cuerpo de inspectores, la Inspección tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo en donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para tal efecto existe la Sección de Procuración y fiscalía, donde se promueven juicios por faltas que denuncien la violación de normas de trabajo o de Previsión Social, procurando la aplicación de sanciones correspondientes a los infractores, a través de los

tribunales de Trabajo y Previsión Social. ⁶

Como podemos notar, si existen en la Inspección General de Trabajo una Sección específica que puede dedicarse entre otras actividades a velar por los menores y mujeres en estado de gravidez, procurando la sanción correspondiente a los responsables cuando ocurran violaciones a los derechos de los menores y mujeres en estado de gravidez; sin embargo puede notarse también la ausencia casi total por parte de éstas personas en los procesos relacionados con menores y mujeres en estado de gravidez que se están tramitando en los tribunaes de trabajo y previsión social, no obstante existir normas constitucionales, ordinarias, e instructivos dirigidos a proteger sus derechos, pero en realidad no son protegidos, violándose así sus derechos fundamentales como trabajadores.

El artículo 147 del Código de Trabajo preceptúa, que el trabajo de mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual o moral, situación que tampoco se cumple como se pudo establecer con el trabajo de campo realizado, esto en base a que en la unidad del menor trabajador que es actualmente la encargada de extender

Consideraciones de la Inspección General de Trabajo.
Páginas 1 y 2. (S.F)

las autorizaciones para el trabajo de los menores, puede observar, el antoformalismo, la poca atención con la cual se extienden dichas autorizaciones, simplemente como otro trámite administrativo más, por lo que puede afirmarse que en Guatemala en materia laboral, existen normas o leyes vigentes pero no positivas, solo a manera de ejemplo podemos citar el trabajo de menores en las famosas maquiladoras o en el campo, en donde estos desarrollan su trabajo en las mismas condiciones que un adulto, pero con menos sueldo, lo cual viene a constituir una violación a las normas del Código de Trabajo y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, siendo algunos de estos convenios los siguientes:

	RATIFICACION
A) CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (AGRICULTURA), 21	14/5/88
B) CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA (PAÑOLEROS Y FOGONEROS)	13/6/89
C) CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO MARITIMO) 1921	13/6/89
D) CONVENIO (REVISADO) SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO MARITIMO) 1936	13/6/61
E) CONVENIO REVISADO SOBRE LA EDAD MINIMA (INDUSTRIA) 1937	13/6/89

- F) CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE
LOS MENORES (INDUSTRIA) 1946 13/2/52
- G) CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE
LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES)
1946
- H) CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE
LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES)
1946
- I) CONVENIO (REVISADO) SOBRE EL TRABAJO
NOCTURNO DE LOS MENORES (INDUSTRIA)
1948 13/2/52
- J) CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA
(PESCADORES) 1959 2/8/61
- K) CONVENIO SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE
LOS MENORES (TRABAJO SUBTERRANEO)
1965 13/6/89
- L) CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA. 1973¹ 22/4/90

En cuanto al artículo 148 del Código de Trabajo considero relevante comentar, que el Decreto 64-92 del Congreso de la República, le introdujo dos reformas de suma importancia, siendo estas las siguientes:

- A) Prohibió el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad según

¹ Convenios ratificados por Guatemala,
19 de marzo 1991.

la determinación que de unos y otros debe determinar el reglamento respectivo. (Debo de señalar que dicho reglamento lo dicta el Organismo Ejecutivo mediante acuerdo emitido por conducto del MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL oyendo previamente a patronos y trabajadores).

Considero que esta reforma es un avance en cuanto a la protección que nos ocupa, por el hecho que anteriormente se regulaba que los menores de edad pero mayores de dieciséis años, podían trabajar en lugares más o menos insalubres o peligrosos con la reforma producida, la protección se extiende a varones y mujeres no importando la edad. Y b) Se suprime esta literal, El literal c) de este artículo regula la prohibición del trabajo nocturno y jornada extraordinaria de los menores de edad, el inciso d) se refiere a la prohibición del trabajo diurno de los menores en cantinas u otros establecimientos análogos, en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato. Considero que esta prohibición es desde todo punto aceptable por las razones siguientes:

- a) Porque el trabajo en dichos lugares, atenta contra la integridad moral y buenas costumbres, degenerando al menor.
- b) Evitar la concurrencia de los menores en los

círculos viciosos en que se desenvuelve dicho trabajo, eliminando con ello en gran parte tales vicios.

c) Resulta peligroso y distrae sus estudios.

Por su parte la literal e) del artículo que estamos comentando establece también que es prohibido el trabajo para los menores de catorce años, siempre y cuando la Inspección General de Trabajo, no extienda la autorización respectiva.

El artículo 149 del mismo código que se refiere a la jornada ordinaria diurna y su disminución, nos da la oportunidad de comentar aspectos muy importantes como los siguientes: Manifiesta Julio Vivot, que si bien ahora se halla fuera de toda discusión la necesidad de prohibir el trabajo de los niños y la conveniencia de limitar el trabajo de los adolescentes, tal situación se ha obtenido en el transcurso del tiempo, la razón fundamental y mas valedera al efecto es de carácter biológico, teniendo en cuenta las fuerzas limitadas y la debilidad propia del organismo en evolución por lo que tiende a impedir cuanto pueda afectar al respecto.

La limitación a la jornada de trabajo para los menores y su reducción a un término de duración inferior al aplicable a los adultos, constituyó uno de los objetivos esenciales en la protección legislativa que se pretendió

y fue la ley inglesa, la pionera en esta materia.⁸

Por lo que concierne a nuestra legislación el artículo 149 estipula la jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1o. se debe disminuir para los menores de edad, así:

- A) En una hora diaria y en siete horas a la semana para los mayores de catorce años.
- 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 conforme al artículo 150. Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

Como podemos apreciar se encuentra claramente legislado lo concerniente a la jornada de trabajo de los menores, pero que realmente se cumpla es lo difícil, por ejemplo: el caso de los menores, que cualquiera de nosotros podemos ver deambular por las calles de madrugada, hasta el anochecer vendiendo periódicos, y los niños que trabajan en vehículos de transporte colectivo, que inician sus labores a las cuatro o cinco de la mañana, finalizando a las veinte o veintiuna horas.

⁸ Martínez Vivot, Julio. Pág.13.

Lo anterior viene en perjuicio de su salud, en razón de su desarrollo, por lo cual se debe tratar este aspecto con sumo cuidado, por tratarse de un momento crucial y decisivo en su desarrollo, tanto de orden biofísico como psicológico. Este es un tiempo que es de transformación del ser, que se prepara para su inserción en el medio adulto, ha de ser decisivo para su futuro, de allí que sea preciso moderar sus impulsos, evitar esfuerzos desmesurados, mantenerlos en un medio higiénico, así como adoptar medidas pertinentes, en caso de que su salud o una disminución de carácter físico o psíquico lo afecte fijándoles un horario y actividad adecuada a su edad.

Con relación al artículo 150 podemos comentar que por ser la Inspección General de Trabajo, una entidad al servicio de empleadores y trabajadores, y tener que velar porque trabajadores y empleadores, cumplan y respeten las leyes que norman las condiciones de trabajo y previsión social, a ella compete en casos de excepción calificada, extender 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.

Los aspectos que se deben probar para que se extienda

dicha autorización son:

- A) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
- B) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- C) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

c. Convención Sobre los Derechos del Niño

Considero propicio, antes de hablar de la convención sobre los Derechos del Niño, referirme brevemente a QUE SON LOS DERECHOS HUMANOS INDIVIDUALES. Tema de gran trascendencia a nivel internacional y en nuestro acontecer nacional, en virtud que ellos están hoy establecidos en nuestra Constitución Política.

El Licenciado Ramiro de León Carpio, en su obra denominada Catecismo Constitucional, define los Derechos Humanos Individuales, como aquellos que están unidos a todos los seres humanos y no se separan, son los derechos fundamentales del hombre, es decir aquellos a los que el individuo tiene derecho ante cualquier

gobierno del mundo por el solo hecho de haber nacido.⁹ Es por ello que el artículo 2 de la Constitución Política establece como deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y desarrollo integral de la persona.

Ahora bien como nos garantiza el Estado la Justicia, obviamente, debe de ser aplicando correctamente las leyes que existen en nuestro ordenamiento jurídico, a través de las autoridades correspondientes.

En relación a los Derechos Humanos de la Niñez, hablar de ellos es hablar de los Derechos más prematuros y extensamente violados, generalmente de resistencia, ignorancia, indiferencia y tolerancia, desconociendo así la condición del niño como sujeto íntegro de derechos y deberes, haciendo caso omiso al hecho de que el niño desde que ocurre su nacimiento es real y sujeto de derechos, tales como: el derecho a un nombre, a la filiación y a que su vida sea respetada.

El artículo 2 de la Constitución Política de la República contempla que el Estado de Guatemala tiene el deber de garantizar la justicia, haciéndolo por medio de la aplicación de las leyes; acaso se le garantiza la

⁹ De León Carpio, Ramiro. Catecismo Constitucional.
Págs. 14 y 15.

justicia al menor trabajador al no cumplir con lo establecido en el artículo 280 del código de Trabajo, en relación a la incomparecencia de la Inspección General de Trabajo, en los procesos que se ventilen, para orientar jurídicamente a los trabajadores menores de edad en sus derechos, dejándoles desamparados en las audiencias sin importar la falta de madurez, experiencia e ignorancia de sus derechos, por el contrario ello representa una clara violación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, al visualizar la cruda realidad que viven nuestros menores, carentes de toda protección por el Estado y sus propias familias al ser maltratados física y mentalmente, abandonados y explotados laboral o sexualmente, trataron de dar surgimiento a una nueva ética internacional, mediante la cual los pueblos del mundo brindaron su respaldo a la convención sobre los Derechos del Niño, aprobado por unanimidad en la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su 44o. período de sesiones el 20 de noviembre de 1989. Es importante hacer mención que esta convención está representada por 43 países, incluyendo el nuestro, además que la Convención tiene fuerza coercitiva, y contempla la Declaración de los Derechos del Niño, en base a que esta únicamente tiene

declaraciones de principios de carácter meramente morales y no encierra obligación específica.

Así pues tenemos en esta convención sobre los derechos del niño un código único que recoge el mínimo de derechos que toda sociedad como la nuestra debe cumplir, por jactarse de ser respetuosa de los derechos humanos así como democrática, que pretende alcanzar una democracia real, con auténtica paz, desarrollo y justicia social para todos.

Dicha convención en su parte considerativa, encierra aspectos importantes, algunos de ellos son: El haber reafirmado los pueblos de las naciones unidas en la carta, su fe en los derechos fundamentales del hombre en cuanto a dignidad y valor de la persona humana, por medio del reconocimiento hecho por las Naciones Unidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que toda persona tiene libertades enunciadas en ella, sin distinción alguna, un considerando de importancia en el cual descansa la responsabilidad del Estado al deber brindarle al niño un ambiente propenso para prepararse a una vida independiente en sociedad y ser educado en el espíritu de los ideales proclamados en la Carta de las Naciones Unidas; y en particular, un espíritu de dignidad.

El artículo 10. nos da una definición de lo que

internacionalmente se conoce como niño. Estableciendo que es todo ser humano menor de dieciocho años.

El artículo 12, estableció, el derecho del niño de expresar su opinión libremente en todos los asuntos que le afecten, en tal razón se dice aquí que en todo procedimiento judicial o administrativo el niño se pronunciará ya sea directamente o por medio de un representante o de un órgano apropiado, en consonancia con las normas de procedimiento de la ley nacional, cabe preguntarnos aquí si en el procedimiento ordinario laboral, no es acaso este órgano, la Inspección General de Trabajo, el apropiado para defender los intereses de dichos menores.

El artículo 19, textualmente dice: Los estados partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas, apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación. En lo personal considero que el Estado de Guatemala no está adoptando las medidas legislativas necesarias en cuanto a la protección contra la explotación de los menores laborantes, en virtud que no obstante la ley manda a la Inspección General de Trabajo, ser tenida como parte en dichos procesos, esta no asiste a las audiencias. Al realizar el trabajo de

campo un inspector de esta dependencia manifestó que la Inspección no tiene personería jurídica para representar a menores y ello da lugar a la interposición de una excepción de falta de personería por lo que no tienen absolutamente nada que hacer al respecto.

Por su parte un fiscal de dicha Institución manifestó que efectivamente así debe de ser, como la ley manda y ellos están obligados a comparecer a dichas audiencias pero el problema se debe a los pocos recursos humanos disponibles en dicho departamento.

El artículo 32 de dicha Convención establece que los estados partes, reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda poner en peligro o entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud, desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social...

Los estados partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas, para garantizar la aplicación del presente artículo, fijando una edad mínima para el trabajo, los horarios y condiciones de trabajo, así como las penalidades apropiadas para asegurar la aplicación del presente artículo. Todo esto parece excelente, y evidentemente se encuentra ya regulado en nuestro ordenamiento legal,

pero son mas ideales que realidades, en nuestra vida cotidiana, es muy difícil cumplirlas lastimosamente se encuentran plasmadas para alivianar la conciencia de nuestros legisladores, por el simple hecho de haber sido promulgadas delegando su cumplimiento o no a otros organismos. El Decreto por medio del cual se ratifica por el Congreso de la República el Convenio de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, fue suscrito por el gobierno el 26 de enero de 1990.¹⁰

¹⁰ Convención Sobre los Derechos del Niño, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (UNICEF)
Págs. 3,4,5,7,8,9,10,11,15,19,24,25,30,47.

CAPITULO II**INSTITUCIONES NACIONALES, CREADAS PARA LA
PROTECCION DEL MENOR****INSPECCION GENERAL DE TRABAJO:****Naturaleza Jurídica:**

Es un órgano instituido por el Estado, para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

Origen Histórico:

Históricamente y atendiendo a la época se ha situado a la Inspección General de Trabajo juntamente con sus Inspectores desde diferentes ángulos, en la Edad Media, se identificó su figura con la de los llamados Veedores, que eran una especie de delegados del propio gremio autorizado a vigilar el cumplimiento de las obligaciones emanadas de sus estatutos y ordenanzas.

En los casos anteriores podemos decir con seguridad que resulta impropio hablar de Inspección o Inspectores de trabajo, en virtud que los orígenes de esta, son coetáneos a las primeras manifestaciones de la legislación obrera, que se dio en la segunda mitad del Siglo XVIII y se extiende hasta los inicios del presente siglo.

Dos fenómenos de importancia, caracterizaron el período arriba delimitado siendo estos:

- A) El establecimiento y consolidación del liberalismo político y económico.
- B) La revolución industrial.

El primero de estos fenómenos se inicia con la Revolución Inglesa, posteriormente la Revolución Francesa de 1789 que significa el triunfo de la ideología liberal y el asentamiento de la burguesía como clase dominante. Esto da origen a uno de los efectos que para el caso concreto nos interesa la consolidación del modo de producción capitalista, que da origen al conflicto capital-trabajo.

La Revolución Industrial, condujo a la explotación sistemática de las clases trabajadoras, la sustitución el trabajo humano por la máquina, originó un excedente de mano de obra propicio para la explotación, traduciéndose esta explotación en:

- A) Jornadas agotadoras de trabajo
- B) Salarios Insuficientes
- C) Condiciones de trabajo precarias
- D) Desarrollo de régimen del truck (Pago en especie o vales que solo se liquidan en los establecimientos del empresario).

Esta explotación es la gestación de una conciencia obrera que es el germen, a partir del cual se desarrolla el movimiento obrero. Pero también es de reconocer que sin la concurrencia del proceso socio-económico de la revolución industrial y de

sus consecuencias, no se habría producido la intervención del Estado en las relaciones capital-trabajo, a través de una legislación protectora de la prestación del trabajo, es por ello que decimos que la causa histórica de la legislación obrera debe ser situada en relación directa con la revolución industrial.

La aparición de una legislación protectora del trabajador, vino a limitar la voluntad omnímoda del empresario en la fijación de las condiciones de trabajo, esto se dio paulatinamente y dependiendo el grado de desarrollo industrial en los diferentes países como a continuación veremos:

EN INGLATERRA:

La ALTHORP ACT (1833) creó la Inspección de Trabajo, se nombró a cuatro Inspectores encargados de controlar la aplicación de los reglamentos sobre horas de trabajo de los niños en las 300 fábricas textiles existentes en esa época.

EN FRANCIA.

Bismark implanta a partir de 1880 un sistema de seguros sociales (seguro de enfermedad en 1883), seguro de accidentes en 1884, de invalidez y vejez en 1889, etc.)

Se reguló en particular la protección de los menores, la prohibición del truck y sólo a partir de 1891 la legislación obrera adquiere consistencia.

La intervención del Estado ya sea legislativa o normativa

versa en general sobre limitación del trabajo de mujeres y menores, seguridad en el trabajo y prevención de riesgos profesionales, cobertura económica de determinados riesgos laborales (previsión social), regulación de salarios y de procedimientos de formalización y composición de conflictos de trabajo.

La Inspección de Trabajo, figuró al crearse la Organización Internacional del Trabajo; entre los principios generales enumerados en el artículo 427 del Tratado de Versalles: decía que: "habrá de organizar un servicio de inspección que incluya mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos sobre protección de los trabajadores".

El primer instrumento en la materia, fue en 1919, una recomendación (número 5), sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), que recomendaba el establecimiento de un sistema de inspección encargado de velar por la salud de los obreros.

Durante los años siguientes, se adoptaron varias recomendaciones sobre la Inspección del Trabajo.

CREACION: En Guatemala por Decreto número 330 del 8 de abril de 1947, se instituyó como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, la Inspección General de Trabajo, habiendo entrado en vigor el 10. de mayo, como homenaje al Día Internacional del Trabajo; y así el dos de mayo del referido año, las puertas de la institución se abrieron.

El 20 de Diciembre de 1957, se emitió el Acuerdo Gubernativo, por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que la conforman.

Es ratificado por Guatemala, el Convenio Internacional número 81 el 13 de febrero de 1953, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el comercio.¹¹

FUNCIONES DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO:

En vista que son varias las funciones encomendadas a dicha institución me limitaré a mencionar las que considero mas importantes:

- A) Por medio de su cuerpo de inspectores debe velar porque empleadores, trabajadores, y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.
- B) Por medio de su cuerpo de inspectores tiene como misión, participar en todo conflicto individual o colectivo donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Es importante agregar aquí que para el efecto existe la sección de procuración y fiscalía donde se promueven juicios punitivos.

¹¹ Merino, María José. Introducción a la Inspección de Trabajo. Pág. 1 a 10.

- C) Así también la Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores.

PROPOSITOS:

La Inspección General de Trabajo, inspirada en el principio de que las normas del Código de Trabajo son esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atendiendo además a los factores económicos y sociales, debe tratar esencialmente de buscar fórmulas enmarcadas dentro de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, a efecto de que los involucrados dentro de un problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales, así mismo buscar resolver los problemas de conformidad con los principios del derecho del trabajo en primer lugar y en segundo lugar de acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

OBJETIVOS:

Los objetivos son los de encontrar la tranquilidad y la convivencia social entre empleadores y trabajadores para que la producción dentro de la empresa sea efectiva en beneficio

e las mismas empresas y del país en general. 12

COMENTARIO:

Considero que la Inspección General de Trabajo cumple en arte con su política y línea de acción como medio de conexión entre el ejecutivo, las empresas, trabajadoras, y organizaciones sindicales, para tratar de resolver por la vía administrativa con la mayor brevedad los conflictos que entre estos se planteen, y evitar llegar a los órganos jurisdiccionales competentes. En dicha Inspección se oye a las partes, plasmando sus puntos de vista en actas que posteriormente podrían traducirse en convenios de carácter colectivo, según sea el caso.

Una de las funciones más importantes y que motivó a la elaboración del presente trabajo, es la obligatoriedad que la ley impone a la Inspección General de Trabajo para que sea arte en los conflictos en que intervengan menores de edad. Hemos escuchado numerosas voces que se han pronunciado a favor de los derechos de los menores de edad, y efectivamente al igual que la norma del Código de Trabajo, que establece esta obligatoriedad a la Inspección General de Trabajo en el artículo 280, existen otras, pero que simplemente son el producto de una legislación con un espíritu romántico e

Consideraciones de la Inspección General de Trabajo.
Págs. 1,2,y3. (S.L.) (S.F.)

irrealizable en un país en el que el gobierno y aun la sociedad nada han hecho por la niñez y juventud.

La Inspección General de Trabajo tiene una intervención a nivel nacional, y por ello constantemente se imparten instrucciones a los supervisores de trabajo así como a los inspectores regionales, para darles a conocer los Reglamentos que se emiten, y los acuerdos de reciente publicación para mantenerlos actualizados e informados para la aplicación de dichas normas. Además en la Inspección General de Trabajo me han manifestado que se ha tratado de readecuar la legislación laboral de conformidad a las normas y leyes que estipula la constitución, impartiendo cursos de capacitación, pero cómo es posible que se lleve a cabo todo lo anteriormente manifestado en dicha institución, y se impartan cursillos de capacitación en relación al conocimiento de nuevos reglamentos y acuerdos de recién publicación, y se hable de capacitar a nivel regional, si ni siquiera en el área metropolitana esto se cumple, no obstante existir la norma plasmada en el artículo 280 de una ley específica como lo es el Decreto 1441 del Congreso de la República.

Por lo anteriormente expuesto, considero que continuaremos escuchando aquellas voces pidiendo que de verdad se cumpla con los derechos de los menores laborantes, ya que son miles de niños que en contra de las prohibiciones y desprotegidos por la ley, deambulan por las calles vendiendo diversos

artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado y aprendiendo los múltiples vicios a que están expuestos.

A mi criterio es urgente una reestructuración de la política de acción del Estado y de la Inspección General de Trabajo, una reforma propicia de las leyes laborales para que no continúen apareciendo como ideales que aun no se alcanzan, y no podrán realizarse en un sistema social, económico y político, al que lo único que interesa es el crecimiento y progreso de la empresa, olvidándose que los menores trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo cual es necesario que el Estado vigile que su trabajo no perjudique su desarrollo físico y su preparación cultural.

2.1 DEPENDENCIAS ESPECIFICAS DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO PARA LA PROTECCION DEL MENOR TRABAJADOR.

2.1.1 Comisión del Menor Trabajador

Fue creada por medio del acuerdo 35-92 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuyo propósito es proteger al menor trabajador en el ámbito laboral.

- A) El Viceministro de Trabajo y Previsión Social
(Quien lo preside)
- B) El Inspector General de Trabajo
- C) El Director General de Previsión Social
- D) Un delegado del Departamento Nacional del Empleo
- E) Un delegado electo por las Federaciones Sindicales del País.

- F) Un delegado del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financiaras (CACIF).
- G) Y un delegado electo de las organizaciones No Gubernamentales (ONG).

ATRIBUCIONES:

Según el citado Acuerdo Ministerial, debe estudiar y analizar todas las normas vigentes relativas al trabajo de menores y hacer las propuestas respectivas. Estas propuestas en relación a beneficiar al menor trabajador, se hacen llegar a la comisión del niño el menor y la familia al Congreso de la República. He aquí una atribución sumamente importante, para la protección laboral del menor, porque se debe analizar en toda su plenitud el artículo 280 del Código de Trabajo, en virtud que se dice taxativamente en este que la Inspección General de Trabajo debe (imperativo) ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad, esta es una norma vigente que muchas veces es no positiva, por el ausentismo, desinterés, o falta de recursos humanos existentes en esta institución, como la manifestó un fiscal de la misma. Esta incógnita, debería ser objeto de estudio y análisis por dicha comisión y posteriormente hacer las propuestas

respectivas para solucionar dicho problema.¹³

EN RESUMEN:

Dicha comisión trabaja conjuntamente con la Unidad del Menor Trabajador, estableciendo una coordinación interinstitucional, se dice que es para no duplicar esfuerzos de las organizaciones gubernamentales y las organizaciones no gubernamentales, pero a mi parecer en vista del trabajo de campo realizado visitando a varias organizaciones gubernamentales como no gubernamentales, noté falta de coordinación, falta de personal capacitado en aspectos jurídicos, falta de objetivos claros para resolver problemáticas desde el punto de vista jurídico laboral, y exceso de burocracia en dichas instituciones, las cuales se dedican casi siempre únicamente a proporcionar folletos, transcribiendo los artículos establecidos en el Código de Trabajo.

2.1.1 ANTECEDENTES DE LA CREACION DE LA UNIDAD DEL MENOR TRABAJADOR

El 20 de diciembre de 1957 fue creada, la sección de menores de edad, sin embargo no se dio la importancia debida y desapareció aproximadamente en 1970.

Ante la agudizante problemática de los menores trabajadores que existe en nuestros días, y en vista de la existencia de

¹³ Acuerdo Ministerial 35-92, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

organizaciones no gubernamentales que tienen programas afines con menores trabajadores y a raíz del Seminario del Menor Trabajador que se llevó a cabo en mayo de 1989, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que en 1991, se tomaron las acciones para que esta funcionara dentro de la Dirección General de Previsión Social en el sector laboral.

LA UNIDAD DEL MENOR TRABAJADOR, se crea para hacer efectiva una política social integral y obtener mayor presencia y efectividad en el desarrollo de la actividad de protección al menor y para coordinar la actividad de la comisión del menor trabajador.

OBJETIVOS:

Se dice que la Unidad se proyecta hacia la protección del menor trabajador, velando porque las leyes laborales se cumplan, en relación a las condiciones en que debe ser tratada la niñez trabajadora, y porque mejoren las condiciones en que los adolescentes trabajadores presten sus servicios, también vela porque no sean contratados trabajadores menores de catorce años, sin la autorización pertinente.

Asimismo vela por hacer conciencia en los menores de 14 años sobre la importancia de la educación escolar en su desarrollo integral. Claro está que estos constituyen solo objetivos que se pretendieron al crearse dicha unidad, y si bien se han

cumplido algunos, quizás los mas importantes se han descuidado, como el caso de la debida protección legal del menor trabajador.

REALIDAD ACTUAL DE DICHA UNIDAD:

Según lo manifestado por la Licenciada en Trabajo Social Ana Mendoza de Rivera, en su trabajo de tesis, por ser una meta fundamental velar por los derechos del Menor trabajador, realiza algunas de las siguientes actividades.

- a) Planificación y programación de actividades permanentes.
- b) Realización de Inspecciones para vigilar la ampliación y cumplimiento de disposiciones laborales.
- c) Velar por la aplicación del Código de Menores, la Convención sobre los Derechos del niño y las demás leyes a nivel nacional para resguardar los derechos del niño.
- d) Promover programas recreativos dirigidos al menor trabajador.

PERSEPECTIVAS:

La Unidad conjuntamente con la Comisión del Menor Trabajador impulsa una política laboral adecuada para la protección del menor trabajador, estableciendo una coordinación interinstitucional para no duplicar esfuerzos, persiguiendo fortalecer la protección del menor trabajador en el marco legal vigente, impulsando acciones que contribuyan a su

función en el trabajo y desarrollo integral.¹⁴

Manifiesta la Licenciada Malvina Armas, asesora legal de la Unidad del Menor Trabajador, que se está trabajando, un proyecto del Código de la niñez y adolescencia, es un código global el cual abarca en forma integral los derechos de la niñez. Se está llevando a cabo a través de la Sub comisión de aspectos legales de la Comisión Pro-Convención de los Derechos del niño de la Procuraduría de Derechos Humanos.

A esta comisión se le hace llegar los proyectos de reformas laborales para la adolescencia trabajadora, con el fin que lo haga llegar al Congreso de la República a través de la Comisión del Niño, el Menor y la Familia.

Entre otras perspectivas de la unidad están, la de difundir dentro del sector productivo tratados internacionales sobre los derechos humanos que Guatemala ha ratificado para la niñez, asimismo sensibilizar sobre la problemática del menor trabajador, a través de realizar foros, cursos y seminarios con respecto a la Convención de los Derechos del Niño.

COMENTARIO:

Considero que la UNIDAD DEL MENOR TRABAJADOR, es un ente muy joven aún, y quizá por la falta de experiencia no ha podido llegar a desempeñar un papel preponderante y consolidarse como la única organización nacional que vele y proteja a los

¹⁴ Mendoza de Rivera, Ana. Protección al Menor Trabajador. Tesis, Trabajo Social. Págs. 67,71,72,73,74.

menores que participan en la actividad productiva de nuestro país, ya que las violaciones a los derechos de los menores se siguen dando cada día, no obstante se planifiquen, realicen foros, cursillos, seminarios, etc. Considero también necesaria la presencia de personal con conocimientos de tipo jurídico mas que de prevención social y que tengan una clara conciencia social para que desempeñen su trabajo no como un medio de subsistencia económica, sino con una actitud responsable y atenta con los menores adolescentes, por ser la Unidad del Menor Trabajador la primera sección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la cual se avocan, por ser ésta la que orienta al menor en caso de violación a sus derechos y lo remite a la dependencia correspondiente.

Durante mi visita a dicha unidad, observé como algunos menores se dirigieron a esta Unidad y la forma en que fueron atendidos, únicamente se cogió un formulario y se llenó rápidamente, ni siquiera se le invitó a sentarse, ni mucho menos entablar una conversación con él para establecer la realidad y magnitud de su situación. Considero que este momento es el más importante en el cual dicha Unidad debe conocer los aspectos de tipo económico, social, cultural y sobre todo físico del menor, claro que para esto último se necesitaría de un médico que pudiera verificar la salud del menor, pero lamentablemente en Guatemala, únicamente se está preparado para mecanizar expedientes y no para tener un

contacto humano con la persona verdaderamente objeto de tal estudio.

B. DEFENSORIA DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ:

ORIGEN DE LA INSTITUCION:

Con la finalidad de brindar especial atención a los problemas que enfrenta, la niñez guatemalteca, el Procurador de los Derechos Humanos, creó mediante Acuerdo SG-90 de fecha 14 de diciembre de 1990, la Instancia del Defensor de los Derechos de la Niñez, que depende directamente del procurador de los Derechos Humanos y procuradores adjuntos, quienes le han conferido amplias facultades para defender, proteger y divulgar los derechos del niño.

Es una instancia accesible a todas las personas, que recibe, investiga y promueve las denuncias interpuestas por los ciudadanos y por los menores de edad, sobre actos de violación a los derechos del niño, cometidos por cualquier funcionario, empleado público o particular; iniciando los procedimientos respectivos ante las autoridades competentes; además vela por la aplicación y cumplimiento de las leyes y acuerdos vigentes sobre los Derechos del Niño.

CUAL ES SU OBJETIVO.

Sobre el particular se pronunció la Licenciada María Inés Miranda de Gutiérrez, quien funge como asistente de la Defensoría de los Derechos de Menores, manifestando que básicamente su objetivo es impulsar, promover, divulgar,

proteger y defender los derechos del niño, contenidos en la convención sobre los Derechos del Niño.

CUALES SON LOS MECANISMOS DE ACCION UTILIZADOS POR LA DEFENSORIA.

Según entrevistas y apuntes del trifoliar de dicha institución, el defensor enmarca su actuación dentro de las atribuciones que la ley confiere al Procurador de los Derechos Humanos según el artículo 24 del Decreto 4-86, reformado por el Decreto 32-87 del Congreso de la República de Guatemala.

Es importante resaltar que no obstante todos los funcionarios, autoridades e instituciones están obligados a brindarle el auxilio y colaboración necesaria, dicha Institución en sus opiniones no tiene fuerza legal alguna, solo podríamos decir que tiene fuerza de tipo moral.

Básicamente su campo de acción se da en los casos de malos tratos, abusos, explotación, arbitrariedades y otros, al darse la denuncia, ellos investigan y canalizan las denuncias sobre violación de tales derechos a los tribunales de justicia respectivos. ¹⁵

COMENTARIO:

Considero esta institución como otra más de las llamadas a

¹⁵ Qué es la Defensoría de los Derechos de la Niñez, Procuraduría de los Derechos Humanos. Trifoliar, Guatemala. Págs. 1,2,3, (S.F.)

defender los derechos de los menores, sin embargo su actividad se queda en el campo teórico, pues no obstante que divulga los derechos de los menores no entra a conocer a fondo violaciones de derecho de tipo laboral, ni mucho menos tiene participación en los procedimientos laborales en que se ventilan derechos de menores.

La circunstancia de no tener la Defensoría de los Derechos de la niñez fuerza legal, sino únicamente de tipo moral, limita su campo de acción y su única influencia de gran peso, es a nivel internacional, al hacer un pronunciamiento público de tipo negativo en contra del gobierno, por las consecuencias que esto traería a nivel internacional.

Otro aspecto muy importante que relata la Licenciada Inés Miranda de Gutiérrez, "es que la Defensoría solo vela por actos de violación a los Derechos del Niño cometidos por el Estado y sus instituciones, o de alguna persona que en forma individual, se presenta a denunciar una violación de la que ha sido víctima por otra persona particular", pero no tiene intervención en cuanto a las empresas de la iniciativa privada y las violaciones que estas pueden hacer en materia laboral.

C. **UNIDAD PARA LA PROTECCION DE LA MUJER Y EL NIÑO ADSCRITA A LA PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION:**

ORIGEN:

Se creo por medio del acuerdo número diecisiete guión noventa y tres (17-93) de fecha veintiuno de abril de mil novecientos noventa y tres, en aquella época fungió Edgar Tuna Valladares, como Procurador General de la Nación y Jefe del Ministerio Público.

Ello en virtud que por mandato constitucional, es obligación del Estado garantizar la protección social, económica y jurídica de la persona y la familia, protegiendo a las partes más débiles del núcleo familiar, como son la esposa y los hijos.

SU FINALIDAD:

Es efectuar todas las acciones legales tendientes a proteger mujeres y niños que se encuentren aún dentro del núcleo familiar, siendo objeto de vejámenes, abusos, injurias graves, ofensas al honor, así como la negativa de quien está legalmente obligado a cumplir con los deberes de asistencia y alimentación.

SU ORGANIZACION.

Está a cargo de un jefe, el personal técnico y administrativo necesario, actúa en coordinación con la Sección de Menores de la Institución. ¹⁶

¹⁶ Acuerdo Ministerial 17-93. Procuraduría General de la Nación. Ministerio Público, Guatemala, 1993.

COMENTARIO:

Considero que efectivamente en este decreto diecisiete guión noventa y tres (17-93) se quiso cumplir con los preceptos constitucionales atinentes a la mujer y al menor de edad, o crear un mecanismo para tal protección que contribuyera a la misma. Pero no se le dio un campo de acción legal, al igual que a muchas instituciones que se dedican a la protección de estos, es decir que únicamente orientan y promueven los derechos de los menores y mujeres en estado de gravidez.

En el campo laboral propiamente que es el que en esta oportunidad me interesa puedo comentar que no obstante existe el acuerdo número cinco guión noventa y tres (5-93) de la Procuraduría General de la Nación, en el cual se contempla la imperiosa necesidad de contar con una unidad de asuntos laborales, y efectivamente se crea dicha unidad, pero únicamente para la defensa de los intereses de la nación y la observancia del principio del debido proceso en la rama del derecho laboral y velar por la uniformidad y modernización del derecho laboral, en mi opinión dentro de los nuevos planes de modernización y transformación que actualmente se han llevado a cabo en esta institución, es decir el Ministerio Público y la Procuraduría General de la Nación, en lo que a esta última se refiere, se debe de hacer énfasis en la protección que el Estado debe de dar a los menores trabajadores y a las mujeres en estado de gravidez, en virtud

de lo establecido en los artículos 51 y 53 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

CAPITULO III**NORMAS QUE PROTEGEN A LA****MUJER TRABAJADORA GUATEMALTECA****ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LA MUJER:**

Manifiesta el autor Martínez Vivot, que no es justo unir la idea del trabajo de las mujeres con el maquinismo, pues el trabajo de ellas es casi tan antiguo como el trabajo mismo. Lo que la revolución industrial originó es a la obrera, la industrialización de su trabajo con características distintas a su actividad anterior, sujetándola aun medio diferente a aquel en que había desenvuelto sus actividades hasta entonces, y apartándola de tareas que aun siendo rudas, se les consideraba propias y casi naturales para su sexo.

Así, en el servicio y en el taller doméstico y en las tareas agrícolas, su labor se remonta hasta los primeros tiempos, y aun en este momento, esta última actividad sigue siendo el sector de empleo más común para las mujeres que trabajan en el mundo.

La industria, con la máquina, creó una fuente de trabajo, a la que debió acercarse la mujer como una consecuencia de la transformación económica, para aumentar los precarios ingresos del hogar, en tareas que ahora se hallaban al

alcance de sus fuerzas limitadas. La máquina puso en situación de igualdad a la mujer y al hombre, por disminuir el empleo de fuerzas procedentes del vigor muscular.

Las precarias instalaciones fabriles y el ritmo de labor impuesto en ellas, significó someter a la mujer, no sólo a deficientes condiciones de trabajo, sino a graves peligros de salud y dificultades de familia. Surgía, además la competencia de trabajo evidente entre el hombre y la mujer, y en la opción, éstas desplazaban a aquellos, percibiendo salarios muy inferiores, con relación a las sumas que los empresarios debían pagar a los trabajadores del sexo masculino.

Todo ello dio origen en la primera mitad del siglo pasado, a una reacción, individual y colectiva, tendiente a proteger a la mujer que trabaja, como ya había ocurrido con los niños, en idéntica situación.

A los motivos sociales y morales se unían propósitos económicos y anticompetitivos, entonces para defender a la mujer trabajadora se habló de su desigualdad con el hombre que justificaba una protección particular.

Hoy ante las conquistas sociales, libradas por todos los trabajadores, sin distinción de sexo, por lo contrario, para proteger a la mujer que trabaja se habla, por extraña paradoja, precisamente, de su igualdad con el hombre.

La legislación limitativa del trabajo de las mujeres fue

gradualmente aceptado, se dieron cuatro aplicaciones prácticas: a) Relativas a la duración máxima de la jornada, b) el trabajo nocturno, c) el descanso dominical y d) su situación en ocasión de ser madre.

En el transcurso de los últimos años ha tenido una evolución en la comprensión de esta participación de las mujeres en la actividad económica, y las legislaciones, en función de tal situación, han incluido normas o adoptado disposiciones, que garantizan la igualdad de derechos de ambos sexos.

Se ha comprendido, sin embargo, que no basta una declaración enfática de igualdad laboral o salarial, si no se promueven las condiciones prácticas para que el principio pueda realizarse, sin dar origen a una auténtica injusticia.

Ello sólo podrá lograrse con una formación profesional o capacitación de la mujer que trabaja, que mejore sus condiciones laborales como personal calificado.

Sólo así sus posibilidades de ocupación no han de estar decisivamente ligadas a las fluctuaciones de nivel general de empleo.

La defensa de los derechos de la mujer que trabaja ocurrió, al acercarse la primera mitad del siglo pasado, y un buen tiempo después de dictarse diversas leyes de protección a los menores. Desde luego, ello ocurrió en los países donde la transformación industrial había llevado a las mujeres a las fábricas.

En tal sentido, la coal Mining Act, de 1842, en Inglaterra, comienza a ampliar el campo de la legislación tuitiva en materia de trabajo, y por primera vez equipara las mujeres a los niños en la prohibición del trabajo subterráneo.

En 1850 se limita su jornada para ciertas industrias, y en 1878 se extiende esa limitación a todos los establecimientos industriales de motor mecánico.

EN FRANCIA la protección de las trabajadoras se produjo con los decretos 1848 y por su parte ALEMANIA, con la Gewerbeordnung, norma única para todo el imperio dictada en 1878, se introducen las primeras disposiciones concernientes al trabajo de las mujeres.

En cuanto a la primera oportunidad en que se sancionaron normas sobre protección a la maternidad, ello tuvo lugar en SUIZA, con una ley federal que prescribió que antes y después del parto queda establecida una reserva de ocho semanas durante las cuales las mujeres no pueden ser admitidas al trabajo en fábricas.

EN AMERICA, la ley 5291, sancionada el 15 de octubre de 1907, es la primera que se ocupa del trabajo de las mujeres, limitándose a prohibir el trabajo nocturno de estas. Su antecedente más remoto es el proyecto de ordenanza municipal presentado en la ciudad de Buenos Aires por el concejal José Pena, que reglamentaba el trabajo femenino en los establecimientos industriales.

La ley 5291 fue modificada por la ley 11.317, sancionada el 30 de septiembre de 1924. Esta ley, base de la legislación actual, no sólo prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, sino que tampoco admitía su ocupación en actividades que pudieran considerarse como peligrosas o insalubres. Pero, además introducía en nuestra legislación normas expresas relativas a las mujeres embarazadas, inspiradas en la Convención de Washington.

La intervención legal restrictiva de su libertad contractual para la mujer que trabaja se ha fundado en diversas argumentaciones, la razón inicial, se funda en su debilidad física. Por razones fisiológicas y de su propia constitución, la mujer no se halla en condiciones naturales para realizar trabajos pesados o jornadas agotadoras que resultarían nocivas para su salud, sobre todo cuando se hallan en situación de embarazo o lactancia, además las razones eugenésicas, justifican la prohibición, pues significa mantener la salud de la raza humana, actual y futura, pues toda mujer es una madre en potencia.¹⁷

En lo concerniente propiamente a un país vecino al nuestro como MEXICO: puedo decir que al despertar el siglo XIX, el derecho de familia era una supervivencia del derecho romano y del canónico, de donde resultaba un régimen patriarcal y la

¹⁷ Martínez Vivot, J. Julio. Obra Cit. Págs. 127,128,129,130,131 y 142.

consiguiente subordinación de la mujer. La Revolución Mexicana de 1910, en el lapso de 1913 a 1917, entre otras reformas transcendentales, inició la batalla por la liberación de la mujer.

El 7 de abril de 1917, unos días antes de que entrara en vigor la nueva constitución expidió la ley de relaciones familiares, que modificó sustancialmente la estructura y las relaciones de familia. En uno de los considerandos de la ley, se dijo:

Los derechos y las obligaciones personales de los consortes deben establecerse sobre una base de igualdad entre éstos y no en el imperio que, como resto de la manus romana, se ha otorgado al marido.

Posteriormente la evolución de las ideas y de las normas jurídicas, y sobre todo la creciente participación de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, despertaron su conciencia y la lanzaron a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana, que es una misma en los dos sexos.

Fue una lucha por la igualdad en el derecho constitucional, en el de familia y en el derecho al trabajo, pero es justo reconocer que fue el hombre mexicano, con el mismo espíritu que la llevó a la conquista de la independencia, al reconocimiento de los derechos naturales de la persona y a la consagración de los derechos sociales del campesino y del

trabajo, quien consignó en la Constitución y en las leyes la igualdad del varón y de la mujer.

Las disposiciones aprobadas el 23 de enero de 1917 son las siguientes:

- a) Prohibición de las labores insalubres o peligrosas
- b) El trabajo nocturno industrial
- c) Prohibición de la jornada extraordinaria
- d) Protección especial a las madres trabajadoras.

Los constituyentes de Querétaro imprimieron a las fracciones de la Declaración que el salario debía ser igual para los dos sexos. ¹⁸

Según Martínez Vivot, la protección a la madre trabajadora se da con mayor razón, por encontrarse próxima a ser madre, para no perturbar el regular curso de la gravidez y para que la madre pueda continuar su actividad profesional y la relación de trabajo, en el fondo, puede decirse que toda la regulación del trabajo femenino protege en forma directa o indirecta, la función de madre que aquella está destinada a cumplir, y viene a beneficiar fundamentalmente a todo el organismo social, porque a él pertenece la mujer laboriosa y útil y el nuevo ser, a los que es necesario colocar en las mejores condiciones posibles, dentro del ambiente precario en que les

¹⁸ De la Cueva, Mario. Págs. 435, 436.

toca actuar.¹⁹

COMENTARIO

No obstante las incansables luchas a través del tiempo y en todos los continentes, para que a la mujer se le reconozca un lugar en la sociedad esto aún no se ha logrado y a la mujer se le sigue utilizando, explotando, manipulando, menospreciando. Esto en base a estadísticas realizadas por la Oficina Nacional de la mujer, indicando en una circular de la misma, que de cada cien mujeres, treinta y seis son alfabetas y sesenta y cuatro no saben leer ni escribir, de cada cien personas que han asistido a la escuela secundaria noventa y uno son hombres y nueve son mujeres, que de cada cien sindicalistas, noventa y uno son hombres y nueve son mujeres, de cada cien cooperativistas, ochenta son hombres y veinte son mujeres.

Esto derivado al bajo nivel socioeconómico y educativo de las mujeres en Guatemala dando lugar a una situación de desventaja ante el hombre precisamente por su falta de cultura y capacitación,.

Si bien es cierto la constitución establece que el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, realmente no es así esto a través de algunos artículos como el artículo 114 del Código

¹⁹ Martínez Vivot, Julio. Pág. 159, 160.

Civil que establece que el marido puede oponerse a que la mujer se dedique a actividades fuera del hogar, es decir que la mujer por el simple hecho de cambiar de estado civil, automáticamente encuentra una limitación al derecho de trabajo.

Cuanto mas va ha tener limitación la mujer que se encuentra en estado de gravidez, si muchas veces para darle un empleo, necesitan una prueba de embarazo, y se le ve como perjudiciosa para el patrono de una empresa en tal situación se le debe desechar inmediatamente, asi como en el trabajo se le violan sus derechos, también en el hogar un ejemplo de ello es desconociéndosele el trabajo en la tarea doméstica, negándose el esposo a compartir las tareas del hogar, golpeándole e insultándola, impidiéndole tener amistades en la calle se le dicen vulgaridades, le dicen piropos obscenos, la manosean en los buses y en la calle, en los medios de comunicación usan el cuerpo de la mujer para vender sus productos, los temas musicales denigran a la mujer, señalan con sensacionalismo los problemas de la mujer para vender más periódicos y revistas, en fin a la mujer hoy en día no se le respeta mucho menos se le va ha dar un papel de igualdad junto al hombre, porque tradicionalmente en Guatemala y en la mayoría de países del mundo existe una división marcada de los roles de los hombres y mujeres. Al hombre se le asigna el papel predominante y a la mujer de sumisa y obediente.

B. REGULACION LEGAL DEL TRABAJO DE LA MUJER**a) Convenio Relativo a la Protección de la Maternidad
(Revisado) 1952**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptó con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad.

Este convenio se dijo que aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

Este convenio estableció que para sus efectos, el término MUJER comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casado o no, y el término hijo comprende a todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

En el se establecieron algunos de los beneficios para mujer en estado de gravidez como los siguientes:

- A) Toda mujer a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha

presunta del parto a un descanso de maternidad.

- B) La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomado obligatoriamente después del parto.
- C) La duración del descanso obligatorio después del parto será fijado por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas.
- D) Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.
- E) En caso de enfermedad que , de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.
- F) Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones de la literal C, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.
- G) Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia

durante el parto y la asistencia puerperal.²⁰

COMENTARIO:

Estas son algunas de las estipulaciones que se encuentran en el convenio ciento tres (103) relativo a la Protección de la Maternidad, estas normas a nivel internacional están dirigidas no sólo a resguardar a la mujer, sino a sus hijos a quienes la Comunidad Internacional debe procurarles un avenimiento y desarrollo normal.

Considero que la necesidad de que la mujer se ausente de su trabajo desde cierto tiempo antes del parto y hasta un tiempo después, es innegable.

Así también importante es que las leyes de protección de la maternidad de empleadas no sólo se limitan a garantizar la abstención de trabajo, antes y después del parto, sino que establecen descansos para que la mujer, reintegrada a sus ocupaciones, pueda amamantar a su hijo.

Considero que esta protección a la maternidad, es una de las funciones principales o debería de serlo en cuanto a la participación de los Inspectores de Trabajo, para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones de este Convenio y de las demás que se encuentran en las normas constitucionales u ordinarias.

²⁰ Convenio 103, relativo a la protección de la maternidad (revisado) 1952. (S.L.) (S.F.)

b) **Normas Constitucionales**

Nuestra Constitución regula en muy pocos artículos el trabajo de la mujer. El artículo cuarto de la misma indica que el hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, por lo tanto tienen los mismos derechos en materia laboral.

El artículo 52 establece lo concerniente a la protección de la maternidad, por parte del Estado el cual debe velar en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven, sin embargo cabe preguntarnos si el Estado por medio de Instituciones como la Inspección General de Trabajo, y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social velan por el estricto cumplimiento de los derechos de las trabajadoras en estado de gravidez, en virtud que el artículo 280 del Código de Trabajo, manda que estas instituciones sean tenidas como parte en los conflictos que se estén ventilando derechos relativos a dichas trabajadoras. De cumplir con dicho precepto ellas comparecerían acompañadas de personal de la Inspección General de Trabajo o en su caso de personal del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que supuestamente estén mejor asesoradas en cuanto a la actitud que deben asumir en determinado momento; y así

se cumpliría también con el Considerando Cuarto Literal A) del Código de Trabajo que establece que el Derecho de Trabajo es tutelar del trabajador, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándole una protección preferente.

El artículo 102, literal K) contempla la protección a la mujer trabajadora y regula las condiciones en que debe prestar sus servicios al establecer que a la mujer en estado de gravidez, no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su estado de gravidez.

En este mismo artículo se establece que la madre trabajadora goza de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante el período pre y post natal, derecho que fue superado en las reformas introducidas por el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 12 en el sentido que amplió el período postnatal de cuarenta y cinco a cincuenta y cuatro días (45 a 54).²¹

c) Normas Ordinarias:

El artículo 151 del Código de Trabajo Reformado por el artículo 11 del Decreto 64-92 del Congreso de la

²¹ Constitución Política de la República de Guatemala, Decretada por Asamblea Nacional Constituyente, 31 de mayo 1985 . Págs. 6,28,46.

República de Guatemala, trajo algunas innovaciones que entraremos a conocer.

Se dice que se prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. Esta reforma amplió el campo de acción de la Inspección General de Trabajo, al darle intervención a otra de sus dependencias como lo es la Oficina Nacional de la Mujer, a la cual adelante dedico un apartado.

Se amplió el derecho de la inamovilidad para la mujer trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o período de lactancia, salvo causa justificada originada por falta grave a los deberes derivados del contrato, y de conformidad con el artículo 177 del Código de Trabajo, considero importante la adquisición de este nuevo derecho, por ser anteriormente solo aplicable a los miembros del Comité Ejecutivo o ad hoc al sindicato o coalición respectivamente.

Asimismo al darse un caso de falta grave por parte de la trabajadora, el patrono debe gestionar el despido ante

los tribunales de trabajo para comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

De igual manera, se protege a la trabajadora en forma inmediata, en virtud de quedar provisionalmente protegida desde que de el aviso de su estado al empleador, y se fija un plazo prudencial de dos meses para presentarle el certificado médico para la protección definitiva. Asimismo se encuentra otra norma de protección a la madre trabajadora en el sentido que no debe exigírsele que ejecute trabajos que requieran esfuerzos físicos considerables durante los tres meses (3) anteriores al alumbramiento.

El artículo 152 del mismo código reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, preceptúa varias innovaciones en beneficio de la madre trabajadora, entre uno de ellos está:

El descanso retribuido con el cien por ciento (100%) durante los treinta días (30) que precedan al parto y

los cincuenta y cuatro días siguientes (54), es decir un total de ochenta y cuatro días efectivos (84), en tanto que anteriormente eran de setenta y cinco días (75).

En este artículo se estableció la forma en que la interesada puede abandonar el trabajo, que es la de presentar un certificado médico en el cual conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas (5) a partir de la fecha de su expedición.

Asimismo se estableció la gratuidad de este certificado por parte de los médicos de instituciones del estado.

También en este artículo se establece que la mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La madre trabajadora tiene el derecho a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto, o bien si el período se prolonga; al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

También se abarcó lo referente al aborto en la literal C de este mismo artículo, se expuso que al tratarse de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad.

Se plantea también el supuesto que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico debe su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones de ley durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres (3) meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

En la literal d) también del citado artículo se establece que los días de asueto y descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b) del mismo artículo.

La literal e) de este mismo artículo 152 reformado por Decreto 54-92 del Congreso, establece que el pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordinan al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo a solicitud del patrono, compruebe que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

Otra norma aplicable a la madre trabajadora es el artículo 153 del Código de Trabajo reformado por el artículo 13 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, el cual estipula, que toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo.

La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después de inicio de la jornada o salir una hora antes de que esta termine, con el objetivo de alimentar a su menor hijo o hija, hora que será remunerada, según este artículo el período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

Este artículo trae de nuevo el hecho que la trabajadora

puede acumular las dos medias horas que tiene derecho para entrar una hora más tarde o salir una hora antes, además se especificó claramente desde donde se debe computar es decir a partir de cuando empieza el período de lactancia y cuando finaliza.

Artículo 154. Este artículo trata en relación al cálculo de el salario durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores el cual debe ser así:

Cuando el trabajo se pague por UNIDAD DE TIEMPO, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos SEIS MESES o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este tiempo, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos.

y B) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este tiempo contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores y el valor de las prestaciones que

indica el artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

El artículo 155 del Código de Trabajo, establece que todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO IV**INSTITUCIONES NACIONALES QUE PROTEGEN****A LA MUJER GUATEMALTECA**

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.

- a) Antecedentes Históricos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Antes de la creación del Régimen Guatemalteco de Seguridad Social, manifiesta el Doctor Ricardo Asturias Valenzuela, había en nuestro país alguna legislación destinada a proteger a los trabajadores, era la ley Protectora de Obreros, Decreto 669, promulgada el 21 de noviembre de 1906, bajo la Administración del Licenciado Manuel Estrada Cabrera.

Los principios de esta ley, se quedaron escritos sin tener ninguna aplicación pues no se previó organización administrativa que fuera la que llevara a la práctica esta protección, .

En Guatemala, como una consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y la difusión de ideas democráticas propagadas por los países aliados, se derrocó al gobierno dictatorial de Jorge Ubico y se eligió un gobierno democrático, bajo la presidencia del Doctor Juan José

Arévalo.

El gobierno de Guatemala de aquella época, gestionó la llegada al país, de dos técnicos en materia de Seguridad Social, ellos fueron el licenciado Oscár Barahon Streber (Costarricense) y Walter Dittel (Chileno) quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnica y culturales de Guatemala.

El informe de la Comisión de Seguros Sociales acompañado del proyecto de ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, fue enviado al Ministerio de Economía y Trabajo de aquel entonces, el Licenciado Clemente Marroquín Rojas, remitió al honorable Congreso de la República, (Primer Congreso de la Revolución de Octubre de 1944) el proyecto de ley orgánica, manifestando, que en esta forma cumplía el ministerio. El presidente Doctor Juan José Arévalo se manifestó expresando que estaba seguro que los señores Diputados pondrían todo su esfuerzo en la pronta emisión de esa ley.

Así fue como el Primer Congreso de la revolución entró de inmediato, por medio de su Comisión de Economía y Trabajo, a estudiar el proyecto de Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La Comisión rindió su dictamen al honorable Congreso e

siete de octubre de mil novecientos cuarenta y seis (7 octubre 1946), señalando , entre otras cosas, que el proyecto de ley constituía un conjunto de disposiciones que establecen la organización y principios fundamentales sobre los que han de descansar el funcionamiento del Instituto.

Después de amplia y meditada discusión, el pleno del Congreso aprobó la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad social, el 28 de octubre de 1946, emitiendo el Decreto número Doscientos noventa y cinco, el 30 de octubre de 1946, el cual fue publicado en el Diario Oficial el primero y cuatro de noviembre del año citado.

Fue así como se creó una institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional unitario y obligatorio de Seguridad Social. ²²

b) Estructura de la Institución:

En el Capítulo II, artículo 2o. de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se establecen los organismos superiores de dicho Instituto,

²² Asturias Valenzuela, Ricardo, Trifoliar, El IGSS para estudiantes. (S.F.) (S.F.)

siendo ellos:

- La Junta Directiva
- La Gerencia
- El Consejo Técnico

b.1 La Junta Directiva:

Es la autoridad suprema del Instituto y, en consecuencia, le corresponde la dirección general de las actividades de éste, y para ello emite acuerdos, reglamentos y disposiciones, a fin de procurar la buena marcha del mismo.

b.2 La Gerencia:

Es el órgano ejecutivo del Instituto tiene a su cargo la administración y gobierno del mismo, de acuerdo con las disposiciones legales y debe llevar a la práctica las decisiones que adopte la Junta Directiva sobre la dirección general de la institución, de conformidad con las instrucciones que ella gire, y se auxilia con dos subgerencias a las que delega funciones.

b.3 El Consejo Técnico:

Debe estar integrado por un grupo de asesores, de funciones consultivas, quienes, bajo su responsabilidad personal, deben sujetar su actuación a las normas científicas más estrictas y modernas que regulen sus respectivas

especialidades; es decir que es un órgano de consulta y asesoría, no tiene funciones administrativas; emite dictámenes y recomendaciones sobre todos los asuntos técnicos que la Gerencia le remite. ²³

;) **Protección Materno Infantil:**

Siguiendo las notas del Doctor Ricardo Asturias Valenzuela, establezco la Protección Materno Infantil del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Volviendo al pasado nos comenta el Doctor Asturias que con fecha 17 de marzo de 1952, la Junta Directiva del Instituto emitió el Acuerdo número 211, reglamento sobre Protección Materno Infantil. Se establece en la parte considerativa de este acuerdo, que de conformidad con las concepciones modernas, la protección materno infantil debe ser integral, por lo que debía desarrollarse un plan de acción que comprendiera las fases preconcepcional prenatal, natal, postnatal, e infantil, teniendo un carácter preventivo, con tendencia a la protección y mejoramiento de la población con el fin de contribuir a la estabilidad económica y social de la familia.

El programa Materno Infantil debía orientarse

²³ Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
Pág. 4.

primordialmente hacia la Protección médico-social y consecuentemente, otorgar con amplitud y eficacia prestaciones en servicio para madres e hijos, dándole a las prestaciones en dinero un carácter complementario, limitándolas a las mujeres afiliadas al régimen, salvo casos especiales, pero posteriormente el primero de mayo de 1953, en base al Acuerdo número 230 de la Junta Directiva, se inició este programa en el Departamento de Guatemala.

A los beneficios del mismo tenía derecho la mujer trabajadora afiliada, cualquiera que sea su estado civil, la esposa, la cónyuge legítima y aquella cuya unión haya sido legalizada, la compañera del afiliado siempre que probare haber convivido con él en condiciones de singularidad y ser dependiente económica del afiliado. ²⁴

En conversación sostenida con el Licenciado Alfonso Hernández Pérez, quien es consejero técnico de dicho Instituto, manifestó que anteriormente a este cargo fungió como Jefe del Departamento legal del Instituto, aproximadamente veinte años, y durante ese lapso, no se presentó ningún caso en el cual se le solicitara al

²⁴ Asturias Valenzuela, Ricardo. Educación en Seguridad social, Publicación del Departamento de Relaciones Públicas del IGSS. No. 12. Pág. 4. (S.F.) (S.L.)

Instituto, ni se le notificara, del desenvolvimiento de un Proceso Ordinario Laboral en el cual se le diera audiencia al Instituto, es decir que ha existido negligencia de parte de los tribunales de Trabajo en cuanto a no cumplir con hacer la notificación respectiva.

Por otro lado existe desconocimiento, o falta de interés por parte de las afiliadas por no acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que se le brinda alguna asesoría al respecto, acudiendo más fácilmente a los Bufetes Populares de las distintas Universidades del país, o bien a la Inspección General de Trabajo.

El profesional entrevistado, manifestó que la razón de ser de la norma contenida en el artículo 280 del Código de Trabajo, tiene como finalidad hacer sentir con mas fuerza una presión para el cumplimiento de la protección a la maternidad, asimismo dijo que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, asume una actitud consecuente y en ningún momento restringe la protección a las madres y futuras madres, agregando que en cualquier momento que se le notificara a la Institución de un proceso ordinario laboral en que se ventilen intereses de una mujer en estado de gravidez está presto para comparecer, y considera que esta falta de notificación se debe a que en los tribunales de trabajo

en cumplimiento de las leyes que protegen la maternidad se inclinan por la madre o futura madre trabajadora, a emitir sus resoluciones, por ser el Derecho de Trabajo tutelar del trabajador y por la propia condición de la mujer trabajadora.

COMENTARIO:

Considero que si bien es cierto el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la Inspección General de Trabajo, son instituciones con sus propias funciones, es necesario, una colaboración estrecha entre ellas, para dar una mejor cobertura a la protección de la mujer trabajadora en estado de gravidez.

Todo ello en virtud que una de las funciones principales del Inspector es garantizar la aplicación efectiva de todas las disposiciones que protegen la maternidad, como los períodos de descanso concedidos a las mujeres antes y después de parto, la reintegración en el empleo después de la licencia por maternidad; el pago de las prestaciones de maternidad asimismo de el cuidado de los niños por ejemplo, las pausas durante el trabajo, guarderías infantiles, así como la protección de la salud física de las madres trabajadoras embarazadas y lactantes.

Es importante considero la colaboración entre estas instituciones, para verificar por parte del Inspector de Trabajo cuales son las trabajadoras beneficiadas de la

disposiciones de maternidad, asimismo si la ley manda que debe ser tenido como parte dicho instituto, así deben de cumplir con hacer la notificación respectiva los notificadores de los juzgados correspondientes.

El inspector de trabajo juega un papel predominante en la protección de la maternidad de la mujer trabajadora de nuestra sociedad guatemalteca, en razón que al realizar sus visitas a los centros de trabajo y encontrar a una mujer en estado de gravidez que desempeñe una ocupación debe verificar si piensa solicitar su licencia de maternidad, asimismo observar si se hace la notificación respectiva al empleador mediante certificado médico, comprobará también que el trabajo que realice no perjudique su salud ni la del niño, es por ello que es conveniente una estrecha relación entre ambas instituciones.

OFICINA NACIONAL DE LA MUJER

a) Antecedentes Históricos de su creación:

Según trifoldiar, de la Oficina Nacional de la Mujer adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el año de 1979, un grupo de cinco mujeres guatemaltecas, Jeannette Simons, Raquel Fuentes de Tobar, Blanca Guerra, Josefa Osorio de Isaccs y Marilda García de Cruz, conscientes de que la participación de la mujer guatemalteca juega un papel importante en el sostenimiento familiar y en el proceso de desarrollo del

país, aunaron esfuerzos con el propósito de establecer una estructura organizativa que tuviera a su cargo los asuntos relativos a la mujer.

En este sentido se preocuparon también por el cumplimiento a los mandatos emanados de la Comisión Interamericana de Mujeres CIM, organismo especializado de la Organización de Estados Americanos OEA.

Las recomendaciones emanadas de la Sexta Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo en Lima, Perú en 1978 y del Primer Congreso de Previsión Social de Centroamérica, Panamá y México, en Guatemala, en 1980 fueron gestionadas por el grupo de mujeres antes mencionadas quienes encontraron el apoyo e interés en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de dicha época a cargo del Licenciado Carlos Alarcón Monsanto, quien les dio las facultades para crear en forma adscrita a dicho Ministerio la Oficina Nacional de Mujer ONAM.

El 10 de junio de 1981 se emite el Acuerdo Gubernativo, por medio del cual se dispone crear, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, la OFICINA NACIONAL DE LA MUJER ONAM, para impulsar la integración de la mujer; al desarrollo del país.

La publicación del acuerdo se hizo el veinticuatro de junio de 1981, en el Diario Oficial, entrando en vigencia el primero de julio del mismo año.

El funcionamiento de la ONAM se rige por el reglamento contenido en el Acuerdo Ministerial del 8 de abril de 1983.

Sus objetivos básicamente son:

- A) Promover y coordinar el desarrollo de programas y proyectos para las mujeres, asimismo reconocer su aporte a través de su trabajo productivo y reproductivo en el desarrollo nacional.
- B) Apoyar en la elaboración, implementación y ejecución de planes nacionales y regionales con enfoque de género.
- C) Servir de organismo de enlace con organizaciones de cooperación técnica y financiera, nacionales e internacionales para la realización de proyectos para y con las mujeres.
- D) Promover la reforma de las normas legales que discriminan a las mujeres y la emisión de nuevas leyes.

La Oficina Nacional de la Mujer, por medio de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República, puede promover proyectos de reformas legales que son de beneficio para la mujer guatemalteca, así como por medio del organismo ejecutivo, en su condición de ser parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Básicamente las funciones de la Oficina Nacional de la

Mujer son de autoestima de la mujer guatemalteca, sobre todo de aquellos que habitan en las áreas rurales del país, quienes por ser pobres y sin educación son discriminadas y ello les ha llevado a no valorarse despertar en ellas un interés por la incorporación en acontecer nacional.

Algunas de estas funciones son:

- A) Promover la participación de la mujer en desarrollo del país.
- B) Sensibilizar a las mujeres guatemaltecas sobre importancia y necesidad de su participación en Desarrollo Cívico y Cultural del país.
- C) Contribuir a la capacitación integral de la mujer y a la incorporación de metodologías con enfoque género, en todos los programas y proyectos institucionales, así como en las organizaciones desarrollo.

b) **Proyectos de Ejecución:**

Dicha oficina para su funcionamiento recibe aportes presupuestarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el apoyo técnico y financiero a organizaciones nacionales e internacionales, entre otros proyectos tenemos:

- A) Proyecto Cátedra de la mujer, ONAM-OPS, Universidad de San Carlos de Guatemala.

- B) Proyecto de creación del Instituto de la Mujer ONAM PAISES BAJOS cooperación técnica española, y
- C) Proyecto Política Nacional para el Desarrollo y Promoción de la Mujer ONAM-UNICEF Salud, Educación y Trabajo.

En cuanto a este último proyecto de política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer en Guatemala, podemos decir que las medidas de dicha política van encaminadas a la revisión, ajuste y cumplimiento de la legislación laboral y las convenciones que, sobre la protección de los derechos laborales de la mujer, ha suscrito Guatemala.

Asimismo se busca fortalecer la eficacia del sistema de Inspectoría de trabajo para la vigilancia de la correcta aplicación de las leyes laborales, y apoyar los proyectos que estimulen la participación de la mujer en actividades productivas.²⁵

COMENTARIO:

En mi opinión esta otra Institución busca revalorizar el papel de la mujer dentro de la sociedad guatemalteca, corregir las desigualdades existentes en las leyes nacionales

²⁵ Oficina Nacional de la Mujer. ONAM Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Trifoliar. Páginas 1,2,3 (S.L.) (S.F.)

que afectan a la mujer, alcanzar una mayor participación de mujeres en organizaciones laborales, políticas, etc.

Asimismo mejorar las oportunidades laborales de trabajo y las condiciones de la participación de la mujer en la economía nacional.

La Constitución Política de Guatemala regula la igualdad de hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil estableciendo que tienen iguales oportunidades y responsabilidades, pero pese a ello las diferentes leyes civiles, laborales, etc. no han sido reformadas para eliminar las desigualdades que en ella se encuentran, ejemplo de ellas es el Código de Trabajo que regula el trabajo de la mujer juntamente con el de menores de edad, así también el Código Civil, en su artículo 114, veda a la mujer la libertad de derecho de trabajo otorgándole al marido la facultad de dar o no consentimiento, argumentando que él le puede dar todo lo necesario para su subsistencia. En el Código Penal se habla de la figura del adulterio pero en la vida práctica es aplicable solo a la mujer casada. Concluyo con el mejor deseo que los proyectos de dicha unidad y su política para el desarrollo de la mujer en Guatemala, se hagan realidad, y no sea uno más de los entes, que muchas veces únicamente causa gastos al Estado, y su función se limita a plasmar objetivos en folletos y gastar en campañas publicitarias.

CONCLUSIONES

- .. El Estado de Guatemala, teóricamente protege al menor trabajador y a la mujer trabajadora en estado de gravidez, en virtud de encontrarse plasmadas en normas jurídicas dicha protección, sin embargo en la práctica no se da el estricto cumplimiento de las mismas.
2. La Inspección General de Trabajo es notificada de los procesos, ordinarios laborales en los cuales se ventilan intereses de menores trabajadores y mujeres trabajadoras en estado de gravidez, pero en la mayor parte de los procesos no comparece a las audiencias.
3. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no ha sido notificado, de los procesos ordinarios laborales en que se ventilan intereses de mujeres trabajadoras en estado de gravidez, en la ciudad de Guatemala.
4. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Guatemala dan poca importancia, a la incomparecencia de representantes de la Inspección General de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por considerar intrascendente su intervención.

5. En nuestra legislación no existen sanciones, para Inspectores de Trabajo que incumplen con la obligación comparecer a las audiencias de procesos ordinarios laborales en que se ventilan intereses de menores.
6. La insuficiencia de recursos humanos en la Inspección General de Trabajo es motivada por la falta de coordinación en delegación de funciones a fiscales e inspectores, obligados a comparecer a las audiencias.
7. Es importante la comparecencia activa de la Inspección General de Trabajo en las audiencias en las cuales se ventilen intereses de menores y mujeres trabajadoras en estado de gravidez, por ser esta una entidad al servicio de los empleadores y trabajadores, que debe velar por que ambos cumplan y respeten las leyes que norman las condiciones de trabajo y previsión social.

8. Debe comparecer la Inspección General de Trabajo en virtud que el Estado de Guatemala tal y como lo establece el artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, debe garantizar la justicia, y esta se realiza al aplicar correctamente las leyes existentes en nuestro ordenamiento jurídico, y es la Inspección General de Trabajo la encargada de verificar esta correcta aplicación de la justicia en el caso de menores y mujeres trabajadoras en estado de gravidez.

RECOMENDACIONES

1. La verificación por parte de la Inspección General de Trabajo, de cuales son las causas por las cuales existiendo en nuestro país un gran número de trabajadores menores de edad, son escasos los procesos que se ventilan en los juzgados respectivos.
2. Que la Inspección General de Trabajo organice y capacite a un cuerpo especial de inspectores con atribuciones y responsabilidades específicas en materia de trabajo infantil que cumplan con el postulado de protección al menor trabajador y a la mujer trabajadora en estado de gravidez.
3. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social organice talleres de trabajo con la participación de personal de dicha Inspección y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como miembros de los tribunales de trabajo, para que comprendan su actividad al dilucidarse intereses de menores trabajadores y mujeres trabajadoras en estado de gravidez.
4. Que se promulguen leyes laborales que protejan a los niños trabajadores y a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, y se busquen los mecanismos para lograr la efectiva aplicación de las mismas y de las ya existentes para contrarrestar las varias formas de explotación y condiciones de trabajo peligroso.

5. Que se desarrollen programas dirigidos a sensibilizar e involucrar a las organizaciones de empleadores, a las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones no gubernamentales del país

BIBLIOGRAFIA**OBRAS**

- . CHILDRHOPE, Menores trabajadores y de la calle en Mesoamérica. Primera edición, Febrero 1992, Apartado Postal 992-A Guatemala.
- . DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Tomo I, 9na. Edición México, 1984.
- 1. DE LEON CARPIO, RAMIRO. Catecismo Constitucional, Guatemala (S.F.).
- 1. MARTINEZ VIVOT, JULIO. Trabajo de Menores y de Mujeres. Editorial Depalma, Buenos Aires, año 1964.
- 5. RODRIGUEZ MANZANERA, LUIS. Criminalidad de Menores. México, Editorial Porrúa Edición 1987.

FOLLETOS:

- 1. ASTURIAS VALENZUELA, RICARDO. Educación en Seguridad Social, Publicación del Departamento de Relaciones Públicas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Número 7, (S.F.) (S.L.).
- 2. ASTURIAS VALENZUELA, RICARDO. Educación en Seguridad Social, Publicación del Departamento de Relaciones Públicas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Número 8, (S.F.) (S.L.).
- 3. ASTURIAS VALENZUELA, RICARDO. Educación en Seguridad Social, Publicación del Departamento de Relaciones Públicas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Número 12 (S.F.) (S.L.)
- 4. CONSIDERACIONES DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO. Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (S.L.) (S.F.).
- 5. MERINO, MARIA JOSE. INTRODUCCION A LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO. ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO O.I.T. (S.L.) (S.F.).

TRIFOLIARES

1. OFICINA NACIONAL DE LA MUJER (O.N.A.M.)
Antecedentes, Estructura administrativa, base legal, objetivos, funciones y proyectos en ejecución de la Oficina Nacional de la Mujer. Trifoliar. (S.L.) (S.F.)
2. OFICINA NACIONAL DE LA MUJER. Política Nacional para el Desarrollo y Promoción de la mujer en Guatemala. 1990. Trifoliar. (S.L.)
3. OFICINA NACIONAL DE LA MUJER. Veinticinco de noviembre Día de la No Violencia contra la Mujer. Trifoliar. (S.L.) (S.F.)
4. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. UNICEF. Los Derechos de las Niñas y Niños Trabajadores. Al que debe Saber... Trifoliar. (S.F.) (S.L.).
5. PROCURADURIA DE LOS DERECHOS HUMANOS. Qué es la Defensoría de los Derechos de la Niñez. Trifoliar. (S.L.) (S.F.)
6. COMISION PRO-CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO. Boletín Informativo, Número Extraordinario. Trifoliar. (S.L.) (S.F.).
7. UNIDAD DE PROTECCION AL MENOR TRABAJADOR, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Los Derechos de las Niñas y los Niños Trabajadores. Trifoliar. (S.L.) (S.F.).
8. OFICINA NACIONAL DE LA MUJER. (ONAM) Es verdad que Guatemala comparte con Haití los primeros lugares en cuanto a muerte materna y desnutrición infantil. Trifoliar. (S.L.) (S.F.).

CONVENIOS INTERNACIONALES

1. CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO. (1989).
2. CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONVENIO 013. Relativo a la Protección de la Maternidad. (Revisado, 1952).
3. CONVENIOS RATIFICADOS POR GUATEMALA. Listado de fecha 19.03.1991.

LEYES

- . CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.
- . CODIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.
- . REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO, DECRETO 64-92.
- . CODIGO DE MENORES.
- . LEY ORGANICA DEL INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL.
DECRETO No. 295.
- . CODIGO CIVIL. DECRETO: 106.

ACUERDOS MINISTERIALES

- . ACUERDO MINISTERIAL NUMERO: 35-92, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- . ACUERDO MINISTERIAL NUMERO 4, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 22 de febrero de 1993.
- . ACUERDO MINISTERIAL 17-93. PROCURADURIA DE LA NACION. MINISTERIO PUBLICO.
- . ACUERDO MINISTERIAL 5-93. PROCURADURA DE LA NACION. MINISTERIO PUBLICO.

DICCIONARIO

- . OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Viamonte Buenos Aires 1981.

TESIS

- . Mendoza de Rivera, Ana. Protección al Menor Trabajador. Trabajo Social. 1991.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

ENCUESTAS

1. Lic. CARLOS
Sub-Inspector de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. LIC. Malvina Armas.
Asesora Legal de la Unidad del Menor Trabajador.
3. Lic. María Consuelo Porras Argueta.
Asesora Legal de la Oficina Nacional de la Mujer.
4. Doctor Ricardo Asturias Valenzuela.
Jefe del Consejo Técnico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
5. Lic. Alfonso Hernández Pérez.
Asesor legal del Consejo Técnico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Jefe por muchos años del Departamento Legal del IGSS.
6. Lic. María Inés Miranda de Gutiérrez.
Asistende la Defensoría de los Derechos de Menores.
7. Lic. Gloria Castro.
Asistente de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Pro-Convención Sobre los Derechos del Niño.
8. Lic. Carlos Luna Alpírez.
Unidad de Asuntos Laborales de la Procuraduría General de la Nación.
9. Lic. Graciela Cortez de Arrivillaga.
Procuradora de la Unidad de la Mujer y el Niño, adscrita a la Procuraduría General de la Nación.
10. Eraldo Soto.
Oficial de Sentencia. Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social.
11. Notificador del Juzgado Cuarto de Trabajo. Eduardo Duarte.
12. Juez del Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social.

