

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or religious figure, seated on a throne. Above the figure is a golden crown. To the left and right of the figure are two golden lions. The background of the seal is light blue and green. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACADÉMICA COACTEMALENSIS" is written around the perimeter of the seal.

**ANÁLISIS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL EN LA REPÚBLICA
DE GUATEMALA ESPECÍFICAMENTE EN EL ÁREA RURAL
Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS**

CARLOS ENRIQUE LÓPEZ MÉRIDA

Guatemala, Agosto 2007

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

**ANÁLISIS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL EN LA REPÚBLICA
DE GUATEMALA ESPECÍFICAMENTE EN EL ÁREA RURAL
Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS**



TESIS

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

CARLOS ENRIQUE LÓPEZ MÉRIDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Agosto 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja.
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTA: Licda. Marisol Morales Chew
VOCAL: Lic. Nevil Trejo Carrillo
SECRETARIO: Lic. Remberto Leonel Ruiz Barrientos

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL: Lic. Leonel Armando López Mayorga.
SECRETARIO: Lic. Ronaldo Amílcar Sandoval Amado

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

LIC. VICTOR MODESTO CRUZ RODRIGUEZ
COLEGIADO 6786
10 CALLE 6-31 ZONA 1, ED. 7 & 10 OFICINA 301
TEL 22203744-46, 54905679



Guatemala, 23 de mayo de 2007

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin.
Unidad de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.

En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha once de mayo del año dos mil siete, en donde se me nombra como asesor del trabajo de tesis del estudiante: CARLOS ENRIQUE LÓPEZ MÉRIDA, misma que se intitula ANÁLISIS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA ESPECÍFICAMENTE EN EL ÁREA RURAL Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS, me permito informar lo siguiente.

Es mi opinión que el trabajo refleja la preocupación por perfeccionar normativas laborales dirigidas hacia el sector de la población infantil, de manera muy científica y técnica y creo que los métodos empleados para llegar a establecer las conclusiones y recomendaciones del mismo, han sido seleccionadas adecuadamente; ello se refuerza con la bibliografía utilizada, todo lo cual ha contribuido a confirmar la hipótesis que se estableció dentro de el plan respectivo.

Dicho trabajo contribuirá al que hacer de las ciencias jurídicas, pues es claro el aporte a la ciencia y que llena también los requisitos reglamentarios exigidos en los artículos 29, 31 y 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que considero pertinente emitir el presente dictamen favorable para que el trabajo siga con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted, atento y seguro servidor

Atentamente,


Vicariado
Victor Modesto Cruz Rodríguez
* Abogado y Notario *



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de junio de dos mil siete

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) RUBÉN FLORES MONROY**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **CARLOS ENRIQUE LÓPEZ MÉRIDA**, Intitulado, **"ANÁLISIS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, ESPECÍFICAMENTE EN EL ÁREA RURAL Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS"**

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


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUJÁN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc: Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LIC. RUBÉN ALONSO FLORES MONROY
COLEGIADO 3236
10 CALLE 6-31 ZONA 1, ED. 7 & 10 EL GLOBO
TEL 22203744



Guatemala, 15 de junio de 2007

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin,
Unidad de Tesis,
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala.

En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha uno de junio del año dos mil siete, en donde se me nombra como revisor del trabajo de tesis del estudiante: CARLOS ENRIQUE LÓPEZ MÉRIDA, misma que se intitula ANÁLISIS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL EN LA REPÚBLICA DE GUATEMALA ESPECÍFICAMENTE EN EL ÁREA RURAL Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS, me permito informar lo siguiente:

Es mi opinión que el trabajo aborda de manera muy científica y técnica una problemática importante dentro de la sociedad guatemalteca y creo que los métodos empleados para llegar a establecer las conclusiones y recomendaciones del mismo, han sido seleccionadas adecuadamente; ello se refuerza con la bibliografía utilizada, todo lo cual ha contribuido a confirmar la hipótesis que se estableció dentro de el plan respectivo.

Dicho trabajo contribuirá al que hacer de las ciencias jurídicas, pues es claro el aporte a la ciencia y que llena también los requisitos reglamentarios exigidos en los artículos 29, 31 y 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que considero pertinente emitir el presente dictamen favorable para que el trabajo siga con el trámite correspondiente.

Sin otro particular aprovecho para suscribirme a usted.

Atentamente

LIC. RUBÉN ALONSO FLORES MONROY
ABOGADO 3236



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES Guatemala, veintiseis de junio del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS ENRIQUE LÓPEZ MERIDA, Intitulado "ANÁLISIS DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL EN LA REPUBLICA DE GUATEMALA ESPECIFICAMENTE EN EL ÁREA RURAL Y SUS IMPLICACIONES JURIDICAS" Artículo 11 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

MTCL/sjh



ACTO QUE DEDICO

A DIOS: “Porque de el proviene toda sabiduría, ciencia y conocimiento. Para él sea toda la gloria”.

A MIS PADRES: Mario Lucas López De León y Ofelia Mérida, como un agradecimiento eterno por sus múltiples sacrificios y desvelos; por su abnegable e incondicional amor y como una humilde respuesta a sus oraciones elevadas al creador. “Que en paz descansen”.

A MI ESPOSA: Iris Aracely Gómez Alfaro de López, quien de manera incondicional siempre estuvo a mi lado, como un agradecimiento a la motivación y aliento que me brinda en los momentos de flaqueza, GRACIAS mi amor por ser la ayuda idónea y ser mujer virtuosa que Dios me dió.

A MIS HIJOS: Carlos Enrique, Ivan Alexander y Carlos Mariano. Como un estímulo y motivación, para que alcancen las metas que se propongan en la vida, ustedes son y serán siempre el motivo de mi superación, así como el mayor orgullo de mi vida, LOS AMO.

A MIS HERMANAS: Zoyla Esperanza y Telma Violeta. Gracias por su apoyo incondicional y por haber compartido tristezas y alegrías en nuestro caminar y creer siempre en que lograría culminar mi carrera.

A MIS FAMILIARES: En especial a David Mazariegos y Delfina Mérida, por su apoyo incondicional. Dios los bendiga.

A MIS AMIGOS: En especial: Al Lic. Víctor Cruz, Lic. Leonel Batres y en general a todos aquellos amigos que influyeron en mi dándome palabra de aliento y ánimo, y que en algún momento elevaron una oración por mi al creador.

A MIS MAESTROS: Por haberme dado lo mejor de ellos y proveerme de instrumentos necesarios para ser un profesional de éxito.

A MI GUATEMALA: Con amor patrio, orgulloso de haber nacido en esta tierra bendita de Dios.

A: LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Derecho a trabajar.....	1
1.2. Definición de trabajo.....	2
1.2.1. Características de trabajo.....	3
1.2.2. Naturaleza jurídica del trabajo.....	4
1.2.3. Fuentes del derecho de trabajo.....	5
1.2.4. Sujetos del trabajo.....	6
1.2.5. Derecho a subsistir	6
1.3. El contrato individual de trabajo.....	7
1.3.1. Definición.....	7
1.3.2. Relación de trabajo	8
1.3.3. Características del contrato individual de trabajo.....	8
1.3.4. Formalidades del contrato de trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. El trabajo infantil.....	11
2.1. Definición doctrinaria y legal de niño.....	13

	Pág.
2.2. El niño trabajador.....	14
2.3. Trabajo peligroso.....	14
2.4. Definición de trabajo infantil.....	14
2.5. Principales causas del trabajo infantil.....	15

CAPÍTULO III

3. Trabajo de los menores de edad.....	17
3.1. Definición de menor de edad.....	17
3.2. Trabajo que realiza en menor de edad.....	18
3.3. Derechos mínimos de los menores de edad.....	18
3.4. Protección de los menores de edad.....	19
3.5. Precocidad de los menores de edad.....	19
3.6. Movilización de los menores de edad.....	19
3.7. Razones de la protección del trabajo de los menores.....	20
3.8. Bases específicas de la prohibición del trabajo de un menor de edad.....	20
3.9. Prohibición de empleo.....	20
3.10. Régimen de jornada.....	21
3.11. Remuneraciones.....	22
3.12. Accidentes de trabajo.....	22
3.13. Derecho del trabajo de los menores de edad legalmente.....	23
3.14. Leyes y normas nacionales e internacionales que se ocupan de la protección infantil.....	23

	Pág.
3.14.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	23
3.14.2. Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso De la República de Guatemala.....	28
3.14.3. Convenio Número 59 de la Organización Inter-Nacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima (industria), 1937.....	32
3.14.4. Convenio Número 138 de la Organización Inter-Nacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima de trabajo, 1973.....	41
3.14.5. Convenio Número 77 de la Organización Inter-Nacional del Trabajo (OIT) sobre el examen de los menores (industria), 1946.....	54
3.14.6. Convenio Número 90 de la Organización Inter-Nacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.....	65

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la explotación laboral infantil en la República de Guatemala.....	79
4.1. La explotación laboral infantil en las fabricas de juegos pirotécnicos de los municipios de San Raymundo y San Juan Sacatepequez, Departamento de Guatemala.....	79
4.1.1. Avances.....	79
4.1.2. Retrocesos.....	82

CAPÍTULO V

5. Aporte.....	83
-----------------------	-----------

	Pág.
5.1. Modificación al Artículo 51, Ley de Protección a la Niñez y a la Adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.....	83
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

En Guatemala desde el siglo pasado se utilizaba la pólvora para la elaboración de diversidad de artificios pirotécnicos. La quema de fuegos pirotécnicos es una práctica costumbrista que expresa júbilo y alegría. Trasciende las diferencias socioeconómicas, étnicas y geográficas. Se usa tanto en el área urbana como en la rural y en los ámbitos cultural, social, deportivo, político y religioso.

En regiones como: San Juan Sacatepéquez y San Raymundo, la mayoría de la población esta involucrada en la producción de cohetes como principal alternativas de ingreso familiar. Esta actividad productiva la realizan con participación de todo el grupo familiar, incluyendo niños y niñas desde la temprana edad, sin ser informados de los altos riesgos que corren al realizar este tipo de labor.

Las empresas han extendido su producción y han propiciado las labores en “Hogares talleres”, que funcionan como maquiladoras y no tienen normas ni medidas de seguridad que los protejan, ya que conviven día y noche con los insumos de la pólvora, sustancias que son inflamables, explosivas y tóxicas.

Como consecuencia de ello, está en proceso la aprobación del reglamento que especifica todas las medidas necesarias a tomar en cuenta, en la fabricación de los fuegos pirotécnicos, pero para que esto llegue a concretizarse, será necesario mucho tiempo. Tomando en cuenta, esta dificultad temporal, surge el presente trabajo que consta de un manual ilustrativo versión popular sobre seguridad e higiene laboral para la Industria de la Cohetería.

El contenido del presente, se adecúa a las características culturales de la población a quien va dirigido.

El mercado laboral infantil en nuestro país se presenta cada vez más alarmante, pero esto no sólo se da en países subdesarrollados ni pobres, sino que también se

presenta en países desarrollados de Asia, África y la Unión Europea. Estos niños trabajan sin autorización legal y fuera del marco de una actividad o empresa, prácticamente se parte de un modelo de economía de subsistencia, en donde se dedican al comercio ambulante y la venta callejera.

Las familias pobres tienen una mayor necesidad de que sus hijos trabajen a fin de obtener ingresos que contribuyen a la supervivencia o ingresos complementarios ya que los padres de los mismos se encuentran a menudo desempleados o subempleados. La supervivencia, en países como el nuestro, tiene una mayor prioridad que el desarrollo, y los intereses de los niños trabajadores se miden por la contribución que aporta a la familia y por tanto a su propia supervivencia.

La experiencia de trabajo diario y cotidiano con los niños y niñas, en su lugar de trabajo, en sus juegos, en su escuela, nos han permitido ir conociendo en los hechos la verdadera realidad de vida. Sus alegrías, sus tristezas, también han sido las nuestras; sus triunfos, sus derrotas, también han sido los nuestros.

En estos años de trabajo lo que más llama la atención es que, lejos de la realidad del niño y la niña que trabaja en los países de América Latina, grandes pensadores y filósofos, así como organismos internacionales y nacionales que laboran con y por la niñez, se hayan planteado tesis distintas con respecto al trabajo infantil: la una eliminar toda forma de trabajo de los niños y las niñas; y, la otra, la de reivindicar el derecho de los niños y las niñas a trabajar.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera: El primer capítulo contiene todo lo relacionado con el derecho de trabajo; El segundo capítulo contiene lo

relativo al trabajo infantil; El tercero trata sobre el trabajo de los menores de edad; El cuarto capítulo es el capítulo rector de esta trabajo que contiene el análisis de la explotación laboral infantil en la República de Guatemala; El capítulo quinto siendo el último, contiene el artículo que deseo modificar.

Se aplico en el presente trabajo el método inductivo, especialmente en los cuatro primeros capítulos, en los cuales se llevo un proceso ascendente para alcanzar el entendimiento de la explotación laboral infantil y completar el proceso del método deductivo al encontrar los fenómenos o problemas que puedan resolverse. Para contar con la información necesaria se hizo uso de la recopilación bibliográfica, la cual se completo con la técnica documental recopilando acuerdos, leyes vigentes, ponencias y documentos existentes en las instituciones encargadas del tema.

El trabajo también requirió del método de análisis que se utilizo tanto en investigación documental como en el trabajo de campo y síntesis al momento de emitir mis conclusiones.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo:

1.1. Derecho a trabajar:

Se ha consagrado, como una libertad, el derecho de todo individuo a dedicar su actividad a un fin lícito, sin limitaciones. Pero este derecho se convierte en palabras sin sentido cuando existe la imposibilidad material de ejercerlo, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación a un fin útil a las necesidades de la producción. De aquí que, juntamente con el derecho del trabajo, cuya base esta en el contrato del mismo nombre, se deba construir, paralelamente, la doctrina del derecho a trabajar, del derecho de poder emplear los músculos y la inteligencia en una labor útil, eficaz y principalmente, del derecho a tener garantizada la vida material, sólo conseguible empleando las energías mentales y físicas en la producción que el trabajo representa y significa. Pero es que, además, la falta de trabajo, ya no como fuente de recursos, sino como integración del individuo a la comunidad humana, constituye uno de los más serios problemas sociales de la actualidad, pues la privación prolongada del trabajo es, realmente una amenaza para la salud mental y la actividad constituye una necesidad impuesta por la naturaleza. Se combinan, para hacer del derecho de trabajo un imperativo, las necesidades de la comunidad humana, las de la economía en cuanto a la conveniencia de emplear todos los recursos útiles para la producción, como la propia fisiología del ser humano que requiere dar actividad a sus músculos y a su mente, so pena de atrofia e incapacidad de prolongarse esa abstención en que se encuentra el que no trabaja.¹

Entonces, el trabajo es un derecho que toda persona en el pleno goce de sus facultades volitivas puede desarrollar en cualquier actividad, de acuerdo a su

¹ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág.339.

capacidad, toda vez no contravenga los lineamientos que le impone la ley específica de la materia.

1.2. Definición de trabajo:

En cuanto a la definición del derecho de trabajo, el tratadista Mario De la Cueva, nos señala que el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el capital y el trabajo.²

El tratadista Guillermo Cabanellas define al derecho de trabajo como: Aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.³

Para Nestor de Buen L., el derecho de trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en proceso mediante la realización de justicia social.⁴

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: Derecho al Trabajo: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

² De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 85.

³ **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

⁴ De Buen, Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 131.

1.2.1. Características del trabajo:

El derecho de trabajo en Guatemala, tiene su basamento o asidero legal en las siguientes características ideológicas:

- El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.
- El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.2.2. Naturaleza jurídica del trabajo:

Al respecto de la naturaleza jurídica, el tratadista chileno Juan Carlos Soto Calderón, sostiene que si estimamos el derecho como un conjunto de normas (sin distinguir entre derecho público y privado), es la norma jurídica la que debe protegerse y esta, si puede tutelarse con diversas sanciones; realizándolo en base a la sola consideración que la gravedad de la sanción determine por la calidad y entidad del bien jurídico tutelado. En este sentido los intereses jurídicos de mayor valor reciben la tutela penal; sin discriminar sobre las sanciones específicas de cada rama del derecho; es la antedicha sanción escogida para la protección de los bienes de valor superior y a nuestro juicio, las especialidades jurídicas no pueden determinar una sanción peculiar; sino que el valor de cada bien jurídico protegido es el que sirve de referencia para la graduación de las medidas aplicables al infractor. La tutela penal, reservada a los bienes de mayor importancia no pueden considerarse ajena al derecho del trabajo, basándose en el argumento de que éste debe poseer sanciones específicas, ya que hemos sentado una correspondencia entre sanción y jerarquía de bienes y otra, entre sanción y norma; estableciéndose que esta última es la que caracteriza al derecho. En

este sentido, el derecho del trabajo, como compuesto normativo debe ser tutelado por diversas sanciones, las que dependen, en cuanto a la naturaleza y gravedad, únicamente del valor contenido y consagrado en la norma jurídica laboral.⁵

Nuestra legislación laboral. Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando, inciso e) establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.2.3. Fuentes del derecho de trabajo:

Se hace mención que las fuentes principales o más frecuente son las que se enumeran a continuación:

- Nacionales e internacionales, con base en el ámbito de su origen y proyección.
- Directas e indirectas, destacando de las primeras, los textos legales que la precisan como leyes, decretos, etc., y de las segundas, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho, la justicia, la equidad.
- Generales y específicas, en relación con el ámbito de su vigencia.
- Legislativas y particulares, en razón del origen institucional o privado.
- Estatales, contractuales y extracontractuales, con base en el origen de donde surgen para su vigencia.
- Principios supletorios, en virtud de la relación directa o concreta de la fuente.

⁵ Soto Calderón, Juan Carlos, **Derecho penal del trabajo**, pág. 23.

- Reales y formales, considerando el hecho o formalidad objetiva de la causa generadora.⁶

1.2.4. Sujetos del trabajo:

- Patrono: Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- Trabajador: Es toda personal individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- Representantes del patrono: Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas.
- Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven.

1.2.5. Derecho a subsistir:

Se debe asegurar a todos los ciudadanos de un país los elementos necesarios para subsistir, pero no como práctica de beneficencia y sí como derecho que emana de

⁶ Cavazos Flores, Baltasar, **El derecho laboral en iberoamérica**, pág. 21.

la obligación que tiene el Estado de asegurar a cada individuo, por medio del trabajo y no de la caridad, las ventajas morales y materiales que derivan de una ocupación lícita.

El derecho a subsistir no sólo se correlaciona con el deber y la función social del trabajo, sino que deriva de otros derechos, como el de la propia subsistencia y el de mantenimiento familiar.⁷

1.3. El contrato individual de trabajo:

1.3.1. Definición:

El tratadista Mario López Larrave, establece "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".

Nuestra legislación, establece: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El párrafo anterior permite establecer los siguientes elementos del contrato individual de trabajo:

- Tiene carácter económico.
- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente.

⁷ Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit**; pág.342.

- Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta.
- Existe una retribución.

El contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o colectiva, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.

1.3.2. Relación de trabajo:

Para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral.

1.3.3. Características del contrato individual de trabajo:

- Consensual: Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes para que se inicie la relación de trabajo.
- Bilateral: Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados, es decir obligaciones para las dos partes, siendo estas básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.

- Oneroso: Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y éste queda obligado a pagarle un salario o remuneración.
- Personal: Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas.
- Principal: No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.
- Conmutativo: Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.
- Autónomo: Porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos.

1.3.4. Formalidades del contrato de trabajo:

Como se están desarrollando hoy día muchos aspectos de las relaciones laborales, no puede concebirse que una entidad seria y organizada pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral, esto es, que se haya redactado y firmado, llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto.

Esto es parte de una sana política laboral que se inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los contratos. Aparte de la disciplina misma de esta política en la práctica, son muchos los errores y problemas que en la mayoría de casos se evitan o disminuyen. Aun en los casos en que la ley laboral permite el contrato verbal, es aconsejable que se redacte de manera escrita. Todo contrato, en mayor o menor grado, requiere condiciones o formalidades. El contrato de trabajo, por no ser

formalista, está reducido al mínimo de formalismos, puede ser verbal o escrito. El contrato laboral escrito debe redactarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo y para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, se presume, salvo prueba en contrario, cierta las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

CAPÍTULO II

2. El trabajo infantil:

Guatemala es un país pluricultural y multilingüe, cuenta con una población de más de 10 millones de habitantes. La participación de menores de edad en las actividades económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen al problema del trabajo infantil se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros. El gobierno de Guatemala, ratificó el Convenio número 138 referente a reglamentar la edad mínima de 14 años para la admisión del empleo y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, La ratificación significa que el gobierno tiene que tomar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para todos los menores de 18 años, la protección abarca a todos hasta alcanzar dicha edad. Una acción inmediata y eficaz significa algo más que la redacción de nuevas leyes, abarca un cumplimiento efectivo, la previsión y aplicación de sanciones penales y de otro tipo, la creación de mecanismos de control y el establecimiento de una cooperación internacional.

El trabajo infantil por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades de que los niños se conviertan en adultos productivos, capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometer la imagen actual de un país. Porque toda la fuerza laboral futura no tiene acceso a la educación.

Algunas clases de trabajo constituyen contribuciones útiles y positivas al desarrollo de un niño. El trabajo puede ayudar a los niños y a las niñas a aprender acerca de la responsabilidad y a desarrollar habilidades específicas que los beneficiarán tanto a ellos como al resto de la sociedad. A menudo, el trabajo representa una forma vital de ingreso que ayuda a sostener a los niños y a las niñas y a sus familias.

No obstante, en el mundo entero millones de niños y de niñas realizan trabajos extremadamente peligrosos en condiciones perjudiciales, arriesgando así su salud, su educación, su desarrollo personal y social, e incluso su vida. He aquí algunas de las circunstancias que deben afrontar:

- Trabajo en plena dedicación a temprana edad.
- Lugares de trabajo peligrosos.
- Excesivas horas de trabajo.
- Sometimiento a abusos psicológicos, verbales, físicos y sexuales.
- Trabajan obligados por las circunstancias o por individuos.
- Se les paga muy poco o no se les paga.
- Trabajan y viven en la calle en malas condiciones.
- No logran escapar del ciclo de la pobreza, no tienen acceso a la educación.

La OIT reconoce el trabajo infantil a toda actividad que realizan los niños en el campo de la población, comer o servicios.

2.1. Definición doctrinaria y legal de niño:

La Convención de los Derechos del Niño entiende por niño o niña a todo ser humano menor de 18 años de edad, pero en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso L, fija la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años. El Artículo de la ley de protección integral de la niñez y adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República define la niñez y la adolescencia de la siguiente forma "Niño, es toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad y adolescente es toda persona desde los trece años hasta que cumple dieciocho años". En Perú, se le considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir 12 años y adolescente desde los 12 hasta cumplir 18 años. En la Convención de los derechos del niño y el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT- se indica que el trabajo o actividad económica realizada por niños, es decir, menores de 14 años, cualquiera que sea su condición laboral (trabajo asalariado independiente, familiar no remunerado y otros), impidiéndoles desarrollarse dignamente restringiéndoles su participación y derecho a la educación y causándoles perjuicios en su vida física, mental, moral y espiritual. En la mayoría de los casos ya sea por las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales o por su misma naturaleza, el trabajo perjudica su integridad, afectando así, su salud física y mental, su desarrollo espiritual, moral o social de los niños.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que el trabajo infantil es la actividad que implica la participación de los niños en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al auto consumo o en la prestación de los servicios, a personas naturales y jurídicas, que les impiden el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realizan en ambientes peligrosos, que producen efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo

psicológico, físico, moral o social de los niños. Trabajo intolerable es la forma extrema de trabajo infantil; todas las formas de esclavitud o prácticas análogas, como la venta y trata de niños y niñas, el trabajo forzoso u obligatorio, comprendidas la servidumbre por deudas y la utilización de niños en actividades de prostitución o pornográficas.

2.2. El niño trabajador:

Es una persona en proceso de formación, con derechos generales y específicos, que asume una responsabilidad en busca de beneficios para mejorar su vida y la de su familia; esta responsabilidad es la realizada en determinadas condiciones, consecuencias que van más allá del momento inmediato. También realizan actividades de producción, compra y venta de productos y servicios, tanto desde la economía formal a la economía informal, ya sea en un negocio propio, familiar o como empleado en una pequeña, mediana y gran empresa, actividades que se realizan en varios lugares, los cuales pueden o no recibir retribución económica por su trabajo, se entiende por joven trabajador del sector formal, al mayor de 14 años, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo con las normas del Código de Comercio.

2.3. Trabajo peligroso:

Es la actividad económica realizada por personas menores de 18 años de edad, que por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza, se cataloga como nocivo para la salud, seguridad o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral ó social.

2.4. Definición de trabajo infantil:

El término trabajo infantil no alude a los jóvenes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando no interfiera

con la educación, salud y desarrollo. Por lo tanto es la actividad que desempeñan los menores de 18 años, privándoles de su infancia y dignidad, no teniendo acceso a la educación y se lleva a cabo en condiciones deplorables y perjudiciales para la salud.

En un concepto más amplio, éste formula que el trabajo infantil será, en consecuencia, aquel trabajo o actividad económica que es realizado por niños o niñas, es decir, menor de 15 años de edad, cualquiera sea su condición laboral.

Giangi Ichibotto, señala que por trabajo infantil debe entenderse cualquier actividad de un menor de edad que contribuye a la satisfacción de las necesidades materiales básicas.

Para Verdara resulta más cercano a la realidad definir al trabajo infantil como la actividad laboral realizada entre una edad mínima de ingreso al trabajo y una edad máxima, en que cesa la obligación escolar.

Además, los autores concuerdan en que el trabajo infantil afecta a los derechos fundamentales que tiene el niño, como el derecho a la educación y a la salud, al bienestar y a la protección contra la explotación.

2.5. Principales causas del trabajo infantil:

El factor principal que contribuye con el problema del trabajo infantil es la pobreza. Pero la pobreza se encuentra en estrecha relación con muchos otros obstáculos de índole socioeconómico, político y cultural, como la falta de escuelas y de

decretos de educación obligatoria, desempleo, injusta distribución de los recursos, discriminación en cuanto a género, raza, clase social, cultural y religión.

CAPÍTULO III

3. Trabajo de los menores de edad:

El trabajo de los menores de edad es permitido, por lo general el de jóvenes entre los 14 y los 18 años. La protección de los niños y los jóvenes es una preocupación que desde muchos años se pone de manifiesto en las legislaciones. Con el tiempo se ha logrado suprimir, de los textos legales, el trabajo de los niños y se procura reducir o pautar el trabajo de los jóvenes, en forma tal, que éstos completen su educación y adquieran una formación o una capacitación que pueda serles de utilidad para su desenvolvimiento posterior, claro está que es difícil fijar este límite que pudiera separar los niños de los jóvenes, más allá de las subjetividades.

En principio, toda la prédica y la creación legislativa tendían a la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, entendiendo que, por debajo de esa edad, estaba la niñez. La legislación laboral de los menores se refiere, a los que tienen catorce años hasta que cumplen los dieciocho, tiempo de su plena capacidad laboral.

3.1. Definición de menor de edad:

Es la persona que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica reconocida con la mayoría de edad. En materia laboral, según nuestra ley específica, establece un régimen especial para los menores de edad, basado en motivos físicos y morales. En el Derecho Argentino se prohíbe todo género de trabajos a los menores de doce años, así como a los mayores de esa edad comprendidos en la edad escolar, mientras no hayan completado su instrucción obligatoria; pero el Ministerio de Menores podrá autorizar el trabajo de estos últimos cuando sea necesario para su subsistencia, la de sus padres, o la de sus hermanos, a condición de que se mantenga la instrucción escolar, de que se trate de trabajos ligeros

y no insalubres, de que su duración no exceda de dos horas diarias y de que sumadas esas horas de trabajo a las de asistencia escolar no excedan de siete horas, ni se cumplan en día domingo o feriados.

3.2. Trabajos que realiza el menor de edad:

La crisis económica deriva de una crisis social, la de los niños que trabajan casi siempre para contribuir al sostenimiento económico del hogar cuando lo tienen, o para subsistir. Los menores ocupados en el sector de servicios, trabajan como lustradores de calzado, vendedores de alimentos, periódicos, productos artesanales, también como dependientes o conserjes de los centros comerciales en los mercados, además se dedican a lavar y cuidar vehículos, recolecta basura, como ayudantes de buses, etc. Muchos de ellos trabajan a pesar de no saber leer ni escribir, pues no han tenido la oportunidad de aprender.

Generalmente la actividad que los menores efectúan en la calle es considerado un trabajo en tanto que el patrono manifiesta que el menor de edad no trabaja, sino que únicamente ayuda por lo que incurriría en muchos gastos si le cumple a cabalidad con los derechos laborales irrenunciables que este tiene derecho. Las normas que establece la sociedad, en cierto momento, no permiten que la niñez, en este caso la de escasos recursos, llegue a obtener una mejor oportunidad de vida y tendrá que esclavizarse al trabajo como medio de supervivencia. La situación de la pobreza es alarmante actualmente en todo el país, por lo que no existe ningún futuro para los menores de edad, que en vez de ir a la escuela, se dedican a trabajar, porque solo de esa manera pueden sobrevivir diariamente.

3.3. Derechos mínimos de los menores de edad:

Toda persona que presta sus servicios, sea mayor o menor de edad, tiene derecho a que el patrono le proporcione como mínimo los derechos laborales

irrenunciables que estipula el Código de Trabajo de Guatemala. Debe tener un ingreso de salario mínimo mensual; asimismo gozar de un aguinaldo anualmente; un período de vacaciones como mínimo de 15 días hábiles, después de haber laborado por un período de un año; asimismo gozar de una bonificación anual.

3.4. Protección de los menores de edad:

Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad.

3.5. Precocidad de los menores de edad:

La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente, sobre todo cuando la legislación laboral no existía o era tímida, a la explotación de los niños, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los cinco ó de los siete años. Además, la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores aun gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

3.6. Movilización de los menores de edad:

Lo mismo que en el trabajo de las mujeres, el maquinismo produjo gran demanda de los brazos más débiles, a los que se pagaba menos; pero ya capaces de manejar o de vigilar las máquinas. Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, llevaron, incluso en la despiadada y conservadora Inglaterra de principios del siglo XIX, a dictar medidas restrictivas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas de tejidos y otras.

3.7. Razones de la protección del trabajo de los menores:

García Oviedo, expone así los motivos básicos de la protección del trabajo de los menores; a) Fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos; b) De seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación; d) De moralidad, por haber industrias, lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales; e) De cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

3.8. Bases específicas de la prohibición del trabajo de un menor de edad:

De acuerdo con esas normas, tal protección laboral de los menores se concreta: a) En la prohibición de todo trabajo antes de la edad mínima; b) En la duración menor de la jornada laboral; c) En la exclusión de las horas extraordinarias, incompatibles con el principio anterior; d) En la prohibición del trabajo nocturno; e) En no permitirles ciertas tareas superiores a sus energías, o que puedan quebrantar su desarrollo, f) En vedarles los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su moral; g) En la exigencia de ciertos certificados escolares y médicos.

3.9. Prohibición de empleo:

Los menores de catorce años no pueden trabajar en ninguna actividad, ni ser contratados al efecto, aunque quien lo haga no persiga fines de lucro. En regímenes anteriores se admitía esa posibilidad como excepción, cuando el trabajo del niño era indispensable para el sostén de la familia y, en determinado tiempo, hasta se admitió

dentro de un horario restringido y en tareas llamadas livianas. Ahora, en cambio, la prohibición es prácticamente total. Hay que advertir que como el propósito educativo general es que el menor complete sus ciclos mínimos, para procurar este objetivo, la ley de contrato de trabajo dispone que tampoco puede ocuparse a menores de más de catorce años si se encuentran comprendidos en edad escolar y no han completado su instrucción obligatoria. Cabe señalar que los tribunales de trabajo para nada intervienen en casos, sino exclusivamente la autoridad administrativa. Ésta podría concederlo, aunque no estuviera cubierta toda la etapa de instrucción escolar obligatoria, cuando el trabajo del menor se considera indispensable para la subsistencia de si mismo o de su familia directa pero, desde luego, siempre que llene también satisfactoriamente un mínimo de educación exigida y sus tareas le permitan continuar o prolongar aquella instrucción incompleta.⁸

3.10. Régimen de jornada:

Ha sido práctica constante fijar para los menores de edad un régimen laboral en esta materia, que mejore el general establecido para los niños. En relación a su jornada pueden señalarse dos limitaciones sustanciales: Una en cuanto al tiempo de trabajo y la otra a la oportunidad de ella. En cuanto a lo primero, el horario de trabajo de los menores es de seis horas diarias, o de treinta y seis semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales; Los menores de edad tienen prohibido el trabajo en horas de la noche, entendido por tal el tiempo que transcurre entre las veinte horas de un día y las seis horas del día siguiente. Se advierte, que la noche comienza antes para los menores, ya que los adultos tienen un régimen que empieza a las veintiuna horas.

⁸ Martínez Vivot, Julio J, **Elementos del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 306.

3.11. Remuneraciones:

Uno de los abusos más frecuentes respecto de los menores de edad, consiste en pagarles salarios reducidos con relación a los que perciben los adultos, considerándolos una mano de obra barata, con capacidad de rendir en términos parecidos a la tarea cumplida por los mayores de edad: Es que si bien puede justificarse una disminución del salario pagado en el trabajo cumplido de un menor, ello no es admisible cuando se cumplen tareas similares a las que realizan los trabajadores mayores y en parecidas condiciones laborales. Es tan evidente que se produce una situación discriminatoria, que los lesiona por el solo hecho de la edad. Un elemento importante es respecto al régimen del salario mínimo, donde por ninguna causa un menor de edad puede obtener un salario mensual, fuera del establecido legalmente.

3.12. Accidentes de trabajo:

Desde luego que la prohibición legal de realizar tareas peligrosas, penosas o insalubres excluye, en lo posible, la existencia de un accidente o la posibilidad de adquirir una enfermedad a consecuencia del trabajo. Sin embargo, ello puede ocurrir y sus consecuencias jurídicas o económicas serán distintas según que el evento ocurra en el desempeño de una actividad legalmente permitida o en situación de infracción a las normas pertinentes. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad del menor, si se comprueba que ha sido su causa alguna de las tareas prohibidas realizadas en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho el accidente o la enfermedad, culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario. Si se comprobare que el accidente o enfermedad obedecen al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.

3.13. Derecho del trabajo de los menores de edad legalmente:

El Artículo 31, del Código de Trabajo, Decreto 1441, establece: Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

3.14. Leyes y normas nacionales e internacionales que se ocupan de la protección infantil:

En Guatemala existen normativas plasmadas en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo y en leyes nacionales que versan sobre la protección a los menores de edad que trabajan expuestos a riesgos, encaminadas al ejercicio eficaz del derecho del menor.

3.14.1. Constitución Política de la República de Guatemala:

Es el Estado de Guatemala, el encargado de proteger a la persona, en consecuencia es su deber garantizar la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral. También tiene como obligación de manera específica, proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad, garantizándoles su derecho a la alimentación, salud, educación inicial, preprimaria, primaria y básicos dentro de los límites que fije la ley, así como seguridad y previsión social y velar porque esto se cumpla.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 establece:

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

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de

trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren

menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar al menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia

técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

3.14.2. Código de Trabajo, Decreto 1441, Del Congreso de la República de Guatemala:

Tiene como principal objetivo la protección de los derechos y deberes de los trabajadores, así como su seguridad y amparo siendo el trabajo un derecho de la persona y una obligación social, es imperativo establecer ciertos derechos y garantías mínimas, es así como todas las garantías plasmadas en este Código le asisten a todos los trabajadores mayores o menores de edad.

Tal y como lo establece el Código de Trabajo en sus Artículos específicos siguientes:

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

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

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

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

ARTÍCULO 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

ARTÍCULO 148. Se prohíbe:

a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

b) Se suprime.

c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e) El trabajo de los menores de catorce años.

ARTÍCULO 149. 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 seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y

b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

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

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

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

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

ARTÍCULO 170. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

ARTÍCULO 171. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

ARTÍCULO 172. Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este Artículo no son remunerados.

ARTÍCULO 173. El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

ARTÍCULO 174. El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

3.14.3. Convenio No.59 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima (Industria), 1937.

Fecha de ratificación: 7 de febrero de 1989

Fecha de publicación: 16 de marzo de 1989

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1937 en su vigésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales, adoptado por la conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y siete, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937:

TEXTO

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1:

1. A los efectos del presente convenio, se consideran [empresas industriales], principalmente:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

d) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2:

1. Los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias.

2. Sin embargo, y excepto en el caso de empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñen, la legislación nacional podrá autorizar el empleo de

dichos niños en empresas en las que estén ocupados únicamente los miembros de la familia del empleador.

Artículo 3:

Las disposiciones del presente convenio no se aplicarán al trabajo de los niños en las escuelas técnicas, siempre que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por la autoridad pública.

Artículo 4:

Con el fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente convenio, todo jefe de una empresa industrial deberá llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

Artículo 5:

1. Respecto a los empleos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realicen, sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los efectúen, la legislación nacional deberá:

a) Fijar edad o edades superiores a quince años para la admisión de los menores en estos empleos; o

b) Conferir a una autoridad competente la facultad de fijar edad o edades superiores a quince años para la admisión de menores en estos empleos.

2. Las memorias anuales que deban ser presentadas de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán contener, según los casos, toda la información referente a la edad o edades fijadas por la

legislación nacional, conforme al apartado a) del párrafo precedente, o a las medidas adoptadas por la autoridad competente en virtud de la facultad concedida por el apartado b) del párrafo precedente.

Parte II. Disposiciones Especiales para Ciertos Países

Artículo 6:

1. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán al Japón, en sustitución de las disposiciones de los Artículos 2 y 5.

2. Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias. Sin embargo, la legislación nacional podrá autorizar el empleo de estos niños en empresas en las que estén empleados únicamente los miembros de la familia del empleador.

3. Los niños menores de dieciséis años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las minas o en las fábricas en labores peligrosas o insalubres, definidas por la legislación nacional.

Artículo 7:

1. Las disposiciones de los Artículos 2, 4 y 5 no se aplican a la India; sin embargo, en este país, las disposiciones siguientes se aplican en todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.

2. Los niños menores de doce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en fábricas que usen fuerza motriz y empleen a más de diez personas.

3. Los niños menores de trece años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en el transporte por vía férrea de pasajeros, mercancías y correo, ni en la manipulación de mercancías, en muelles y desembarcaderos, con excepción del transporte a mano.

4. Los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar:

a) En las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) En trabajos en los que se aplique el presente Artículo y estén clasificados por la autoridad competente como peligrosos o insalubres.

5. A menos que hayan sido declaradas aptas para tal trabajo por medio de un certificado médico:

a) Las personas de doce años cumplidos que no hayan alcanzado todavía la edad de diecisiete años no podrán trabajar en fábricas que usen fuerza motriz y empleen más de diez personas;

b) Las personas de quince años cumplidos que no hayan alcanzado todavía la edad de diecisiete años no podrán trabajar en las minas.

Artículo 8:

1. Las disposiciones del presente Artículo se aplican a China, en sustitución de las disposiciones de los Artículos 2, 4 y 5.

2. Los niños menores de doce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en ninguna fábrica que utilice máquinas movidas por fuerza motriz y emplee habitualmente treinta o más personas.

3. Los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar: en minas que empleen habitualmente cincuenta o más personas; en los trabajos peligrosos o insalubres, según los defina la legislación nacional, de toda fábrica que utilice máquinas movidas por fuerza motriz y emplee habitualmente treinta o más personas.

4. El jefe de toda empresa industrial a la cual sea aplicable el presente Artículo deberá llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciséis años empleadas por él, así como las pruebas de su edad que pueda exigir la autoridad competente.

Artículo 9:

1. La Conferencia Internacional del Trabajo, en cualquier reunión en la que la materia esté comprendida en su orden del día, podrá adoptar, por mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o varios de los Artículos precedentes de la parte II del presente convenio.

2. Dicho proyecto de enmienda deberá indicar el miembro o miembros a los que se aplique y, en el término de un año, o por circunstancias excepcionales en el de dieciocho meses, a partir de la clausura de la conferencia, deberá ser sometido, por el miembro o miembros a los que se aplique, a la autoridad o autoridades competentes en la materia a fin de transformarlo en ley o adoptar otras medidas.

3. El miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, para su registro.

4. Dicho proyecto de enmienda, una vez ratificado por el miembro o miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente convenio.

Parte III. Disposiciones Finales

Artículo 10:

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

Artículo 11:

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12:

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 13:

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 14:

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

Artículo 15:

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia REVISIÓN: C138 inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16:

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

3.14.4. Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima de trabajo, 1973.

Fecha de ratificación: 27 de abril de 1990

Fecha de publicación: 21 de enero de 1991

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; (Convenio sobre la edad mínima trabajo

marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y

Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

TEXTO

Artículo 1:

Todo miembro para el cual esté en vigor el presente convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2:

1. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de

lo dispuesto en los Artículos 4 a 8 del presente convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo miembro que haya ratificado el presente convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este Artículo, el miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este convenio, en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) Que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) Que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 3:

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este Artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

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

Artículo 4:

1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.

2. Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del convenio que presente en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este Artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente convenio a tales categorías.

3. El presente Artículo no autoriza a excluir de la aplicación del convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el Artículo.

Artículo 5:

1. El miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente convenio.

2. Todo miembro que se acoja al párrafo 1 del presente Artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente convenio.

3. Las disposiciones del presente convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas

dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente convenio al amparo de este Artículo:

a) Deberá indicar en las memorias que presente en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente convenio;

b) Podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6:

El presente convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

a) Un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;

b) Un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o

c) Un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

Artículo 7:

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y

b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente Artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente Artículo, el miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del Artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente Artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente Artículo, por la edad de catorce años.

Artículo 8:

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el Artículo 2 del presente convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.

2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

Artículo 9:

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio.

2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

Artículo 10:

1. El presente convenio modifica, en las condiciones establecidas en este Artículo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros o fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

2. Al entrar en vigor el presente convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.

3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan

dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente convenio o mediante declaración comunicado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente convenio hayan sido aceptadas:

a) Por un miembro que sea parte en el convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del Artículo 2 del presente convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese convenio.

b) Con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un miembro que sea parte en ese convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese convenio.

c) Con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un miembro que sea parte en ese convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del Artículo 2 del presente convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese convenio.

d) Con respecto al trabajo marítimo, por un miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del Artículo 2 del presente convenio o que el miembro especifique que el Artículo 3 de este convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese convenio.

e) Con respecto al empleo en la pesca marítima, por un miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del Artículo 2 del presente Convenio o que el miembro especifique que el Artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio.

f) Por un miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese convenio en cumplimiento del Artículo 2 del presente convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del Artículo 3 de este convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese convenio, al entrar en vigor el presente convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente convenio:

a) Implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su Artículo 12.

b) Con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su Artículo 9.

c) Con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su Artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su Artículo 12, al entrar en vigor el presente convenio.

Artículo 11:

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

Artículo 12:

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

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13:

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este

convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 14:

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.

2. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 15:

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 16:

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17:

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18:

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

3.14.5. Convenio No. 77 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Sobre el examen de los menores (Industria), 1946:

Fecha de ratificación: 28 de enero de 1952

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Montreal por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 septiembre 1946 en su vigésima novena reunión.

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946:

TEXTO

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1:

1. Este convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento.

2. A los efectos del presente convenio, se consideran [empresas industriales], principalmente:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;

d) Las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

Artículo 2:

1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas.

2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.

3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:

a) Prescribir condiciones determinadas de empleo;

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

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

Artículo 3:

1. La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.

2. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.

3. La legislación nacional deberá:

a) Determinar las circunstancias especiales en las que, además del examen anual, deberá repetirse el examen médico, o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presenta el trabajo y con el estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores; o

b) Facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

Artículo 4:

1. Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.

2. La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Artículo 5:

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

Artículo 6:

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

2. La autoridad competente determinará la naturaleza y el alcance de estas medidas; a estos efectos, deberá establecerse una colaboración entre los servicios del trabajo, los servicios médicos, los servicios de educación y los servicios sociales y deberá mantenerse un enlace efectivo entre estos servicios para poner en práctica estas medidas.

3. La legislación nacional podrá prever que a los menores cuya aptitud para el empleo no haya sido claramente reconocida se les entreguen:

- a) Permisos de trabajo o certificados médicos temporales, válidos para un período limitado, a cuya expiración el joven trabajador deberá someterse a un nuevo examen;
- b) Permisos o certificados que impongan condiciones de trabajo especiales.

Artículo 7:

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

Parte II. Disposiciones especiales para ciertos países

Artículo 8:

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

de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente Artículo. Ningún miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este Artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

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

Artículo 9:

1. Todo miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente convenio no posea legislación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de menores en la industria podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad de dieciocho años, prescrita por los Artículos 2 y 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis, y la edad de veintiún años, prescrita por el Artículo 4, por una edad inferior a veintiún años, pero en ningún caso inferior a diecinueve.

2. Todo miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente Artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del convenio.

Artículo 10:

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

a) Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas;

b) Serán consideradas [empresas industriales]:

I. Las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);

II. Las minas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de minas de la India (Indian Mines Act);

III. Los ferrocarriles; y

IV. Todos los empleos comprendidos en la ley de 1938 sobre el empleo de los niños;

c) Los Artículos 2 y 3 se aplican a las personas menores de dieciséis años;

d) En el Artículo 4, las palabras "diecinueve años" sustituirán a las palabras "veintiún años";

e) Los párrafos 1 y 2 del Artículo 6 no se aplican a la India.

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

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

b) Estos proyectos de enmienda deberán someterse, en el plazo de un año o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia, a la autoridad o autoridades competentes de la India para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas;

c) Si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o de las autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo;

d) Una vez ratificado el proyecto de enmienda por la India, entrará en vigor como enmienda al presente convenio.

Parte III. Disposiciones Finales

Artículo 11:

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

Artículo 12:

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

Artículo 13:

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

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14:

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este

convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 15:

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 16:

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 17:

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

Artículo 18:

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19:

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

3.14.6. Convenio No. 90 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948:

FECHA DE RATIFICACIÓN: 28 DE ENERO DE 1952

FECHA DE PUBLICACIÓN: 11 DE FEBRERO DE 1952

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, adoptado por la conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y

Considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948:

TEXTO

Parte I. Disposiciones generales

Artículo 1:

1. A los efectos del presente convenio, se consideran [empresas industriales], principalmente:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;

d) Las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancía por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

3. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente convenio el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

Artículo 2:

1. A los efectos del presente convenio, el término [noche] significa un período de doce horas consecutivas, por lo menos.

2. En el caso de personas menores de dieciséis años, este período comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

3. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

Artículo 3:

1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

3. Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un período de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.

4. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá sustituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del Artículo 2, por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

Artículo 4:

1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno y el intervalo de prohibición podrán ser más cortos que el período y el intervalo fijados en los Artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

2. Las disposiciones de los Artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de las personas que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor que no pueda preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

Artículo 5:

La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

Artículo 6:

1. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente convenio deberá:

a) Prescribir las disposiciones necesarias para que esta legislación sea puesta en conocimiento de todos los interesados;

b) Precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;

c) Establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;

d) Proveer a la creación y mantenimiento de un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de las disposiciones mencionadas;

e) Obligar a cada empleador de una empresa industrial, pública o privada, a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales, que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, así como cualquier otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.

2. Las memorias anuales que deberán someter los miembros de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán una información completa sobre la legislación mencionada en el párrafo anterior y un examen general de los resultados de las inspecciones efectuadas de acuerdo con el presente Artículo.

Parte II. Disposiciones especiales para ciertos países

Artículo 7:

1. Todo miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado la legislación que permita ratificar el presente convenio, posea una legislación que reglamente el trabajo nocturno de los menores en la industria y prevea un límite de edad inferior a dieciocho años podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, sustituir la edad prescrita por el párrafo 1 del Artículo 3 por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.

2. Todo miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo primero del presente Artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del convenio.

Artículo 8:

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

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran [empresas industriales]:

a) Las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);

b) Las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act);

c) Los ferrocarriles y los puertos.

4. El párrafo 2 del Artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del Artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del Artículo 3 y el párrafo 1 del Artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2, 3 y 4 del Artículo 3, el párrafo 2 del Artículo 4 y el Artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1, e), del Artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

Artículo 9:

1. Las disposiciones de la parte I del presente convenio se aplican al Pakistán, a reserva de las modificaciones establecidas por este Artículo.

2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo del Pakistán tenga competencia para aplicarlas.

3. Se consideran [empresas industriales]:

1. Las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas;
2. Las minas a las que se aplique la ley de minas;
3. Los ferrocarriles y los puertos.

4. El párrafo 2 del Artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del Artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del Artículo 3 y el párrafo 1 del Artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2, 3 y 4 del Artículo 3, el párrafo 2 del Artículo 4 y el Artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1, e), del Artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

Artículo 10:

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los Artículos precedentes de la parte II del presente convenio.

2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el miembro o los miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la conferencia, deberán someterse, por el miembro o los miembros a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

3. El miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el miembro o los miembros a los que se aplique, entrará en vigor como enmienda al presente convenio.

Parte III. Disposiciones finales

Artículo 11:

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

Artículo 12:

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

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13:

1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 14:

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 15:

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad

con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 16:

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

Artículo 17:

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18:

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

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la explotación laboral infantil en la república de Guatemala.

4.1. La explotación laboral infantil en las fábricas de juegos pirotécnicos de los Municipios de San Raymundo y San Juan Sacatepéquez, Departamento de Guatemala.

El día dieciocho de mayo de dos mil siete, me constituí a los municipios mencionados, pero debido a que no se me permitió el ingreso a ninguna de las fábricas de juegos pirotécnicos, decidí abocarme a las autoridades municipales, para conocer el grado que existe de conocimiento de parte de ellos y que mecanismos de prevención que aplican al problema del trabajo infantil.

4.1.1. Avances.

Las autoridades municipalidades de San Raymundo y de San Juan, expresaron disposición para iniciar un trabajo coordinado con el proyecto de la OIT, a fin de, organizar la comisión de la familia, la niñez y la mujer, desde la cual, se podría abordar el tema de prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil. A su vez, expresaron su interés, en destinar fondos para este fin y existe la posibilidad que lo propongan en el mes de octubre y elaborar un presupuesto para cada año. Sin embargo los alcances logrados, se podrían ver afectados con los cambios de autoridades ediles y como consecuencia con el cumplimiento de sus ofrecimientos e inclusión de partidas presupuestaria para realizar este trabajo.

Ninguna persona entrevistada en el ámbito de la municipalidad, expresó con claridad, la manera más apropiada cómo enfocar y abordar el tema desde la administración municipal, pero, opinan que cualquier intervención en este tema, debería incluir las siguientes consideraciones:

- Oferta de nuevas alternativas económicas para las familias coheteras;
- La elaboración de un diagnóstico, que informe de la situación real que enfrentan los municipios de San Juan Sacatepéquez y San Raimundo en esa actividad cohetera;
- El apoyo a las fábricas o talleres, para tecnificar y formalizar la cohetería;
- Sacarlo de las casas de habitación;
- Elaborar una política para vender los productos artesanales a precios justos, que permita a las familias una vida mejor, sin tener que recurrir al trabajo infantil en las coheterías.
- Brindar una capacitación, enfocada al desarrollo de la motricidad fina, motivo por el cual, los niños y las niñas son los primeros elegidos para elaborar cohetes.

Abordar el tema del trabajo infantil, es congruente con las prioridades establecidas en las municipalidades en materia de salud y educación, aunque la primera mencionada fue desarrollar la infraestructura y las medidas de seguridad con que se cuentan.

Expresaron tener conocimiento, de que el proyecto ha realizado un buen trabajo en las escuelas, sobre todo, con las becas de la paz y la escuela de vacaciones; comentaron las/los entrevistados, que se trata de una buena estrategia para disminuir el trabajo infantil, ya que, “los niños están más ocupados”.

Los/as entrevistados/as, son nuevas autoridades desempeñándose en los cargos municipales, adujeron no tener información sobre la elaboración de los planos de los centros infantiles comunitarios (CIC) ni de los planos para los mercados comunales, ambos aspectos incluidos en el diseño del proyecto y que contribuirían a la erradicación progresiva del trabajo infantil en la industria cohetera.

Ninguna de las dos municipalidades visitadas y consultadas, ha creado la comisión de la familia, la niñez y la mujer, tampoco tienen acciones específicas, para prevenir el trabajo infantil en coheterías y no toman ninguna acción cuando se producen accidentes en las casas.

Ante la pregunta de la posibilidad de involucrar a los alcaldes auxiliares en la prevención del trabajo infantil, esta situación fue descartada por el personal de ambas municipalidades, argumentando las siguientes razones:

- Los alcaldes auxiliares no tienen salario, entonces, no sería justo incrementarles el trabajo;
- La gente de la comunidad desconfiaría de ellos, si empiezan a supervisar una actividad que se lleva a cabo al interno de los domicilios;
- Los alcaldes auxiliares, necesitarían mucha capacitación para poder trabajar efectivamente monitoreando el tema del trabajo infantil en coheterías;
- Nunca se ha pensado coordinar con los Bomberos de la localidad, para que éstos impartan capacitaciones preventivas sobre los peligros de la pólvora, las quemaduras, sus efectos físicos y psicológicos.
- Tampoco, se ha pensado en proveer y capacitar en el uso de extinguidotes, trajes y otros a los trabajadores de las coheterías.

4.1.2. Retrocesos.

Las personas entrevistadas, en las municipalidades referidas, coincidieron en que efectivamente, la participación de la niñez en la actividad cohetera, es un problema grave que hay que enfrentar, pero actualmente, no cuentan con recursos económicos ni humanos para encararlo, en parte, por las deudas heredadas del gobierno municipal anterior.

A pesar, de reconocer la importancia de atender el trabajo infantil en coheterías, este no ha sido abordado por los Concejos Municipales ni por las Corporaciones Municipales y las respuestas ofrecidas para explicar esta situación, fueron:

- No darse a basto para resolver todos los problemas del municipio;
- Asumir y cancelar las deudas heredadas del gobierno municipal anterior;
- Falta de recursos humanos y presupuestarios;
- Se trata de un tema delicado, que pasa por los intermediarios, quienes controlan la venta del clorato de sodio, el que según explicaron, “se vende como azúcar a cualquier persona”.
- No es fácil intervenir en el espacio privado de las familias

CAPÍTULO V

5. Aporte

5.1. **Modificación al Artículo 51, Ley de protección a la niñez y a la adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala.**

Para conocer íntegramente el contenido del Artículo antes mencionado es necesario que lo analicemos textualmente:

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

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

El Artículo anterior es evidente y necesario su modificación puesto que no se establece en el mismo los presupuestos necesarios para prevenir, erradicar o sancionar la explotación laboral infantil, ya que es ineludible que se establezca un órgano de control que vele porque los niños, no trabajen en condiciones de explotación y que se constituya que condiciones se consideran explotación laboral y que penas se aplicaran a quien las infrinjan y sus respectivas consecuencias.

No se detallan las penas, condenas y sanciones, así como tampoco se establecen las atenciones terapéuticas que cada menor que sufra de cualquier tipo de explotación deba recibir y que les serán otorgadas al afectado o afectada, así como a su familia.

Estas atenciones deberían incluir, tratamiento psicológico, orientación vocacional, oportunidades de preparación escolar para niños y niñas en sobre edad, becas de estudios y de ser posible apoyos económicos a las familias que por vivir en condiciones de extrema pobreza o quienes sean el único sustento de padres enfermos, ancianos o hermanos menores, se hayan visto obligados a laborar bajo condiciones peligrosos o desiguales.

De igual manera, los Juzgados de la Niñez, deberían ser los encargados de dar seguimiento para que se operen los cambios urgentes, coordinando con: El Ministerio de Trabajo, de Educación, de Salud, Defensoría de la Niñez. Pudiéndose establecer un Junta Interinstitucional que esté a cargo de otorgar una respuesta integral.

De gran importancia, debería ser considerado el establecimiento de un Programa de Atención Familiar, donde trabajadores sociales analizaran cada caso en sus generalidades y especificidades, para establecer las coordinaciones pertinentes y avocarse a los Departamentos y directores de cada Ministerio.

Se tendría que contar con un Programa de Capacitación Permanente, para el personal que cada institución delegue para estos fines y que devuelva ante los Juzgados de la Niñez, el tipo de solución alcanzada, los resultados y los cambios operados, antes de dar cada denuncia como caso concluido.

CONCLUSIONES

1. La niñez guatemalteca sigue siendo sujeta a la explotación laboral, que en muchos casos no es remunerado o escasamente reconocido, se estima que casi cinco mil niños, niñas, y jóvenes trabajan excluidos de la educación y el desarrollo. En los menores de catorce años, el hecho de que un niño o niña sea trabajador, es escondido, no existen contratos laborales y le niega su presencia en cualquier lugar de trabajo, mucho menos reciben ningún tipo de prestación, ni programas que contribuyan a su desarrollo pleno, impidiéndose de esta forma que todos y todas vivan la etapa de la infancia.
2. Existen labores que comprometen la integridad física, intelectual, moral, y espiritual de los niños y niñas debido al ambiente interior y exterior de trabajo y las situaciones de riesgo a que son expuestos, como: trabajos impropios para la niñez (pornografía, prostitución infantil, abuso y acoso sexual); tareas que deforman sus huesos y musculatura debido al peso de cargas excesivas de peso, horarios que le impiden asistir a los centros escolares, picaduras y mordeduras de animales venenosos, accidentes de trabajo, intoxicaciones, explotación laboral con jornadas extensas y horarios que van más allá de lo establecido por la ley y por las condiciones de su corta edad.
3. Aunque existen preocupaciones individuales por parte de autoridades civiles, religiosas y de seguridad del estado con relación a las condiciones de vida de la infancia y su explotación, las mismas no han llegado al ámbito de propuestas operativas y válidas, que contribuyan a mejorar las oportunidades de desarrollo de los niños y niñas en la República de Guatemala. Los niveles de pobreza aunados a la falta de toma de conciencia por parte de las familias y de la sociedad guatemalteca, se han constituido para que diversos tipos de trabajo o actividades de alto riesgo sean realizadas como formas del trabajo infantil en el país.

4. La erradicación del trabajo infantil conduce a que los niños y niñas se empleen clandestinamente y se expongan aún más a regímenes de opresión, explotación y esclavitud por parte de otros empleadores o de sus empleadores. Las dependencias, autoridades y casos de denuncia, poco es lo que pueden hacer hoy por hoy, debido al poco personal designado para detectar anomalías, evitar que se oculte la realidad y que pobladores y vecinos estén anuentes a denunciar los abusos que sufren los niños y niñas trabajadoras.

5. La carencia de fuentes de empleo, la precariedad de la condiciones de vida de las familias en pobreza y pobreza extrema tanto de la ciudad como del campo ha hecho que exista la necesidad de que gran número de niños y niñas menores de edad, se emplean para contribuir al mantenimiento de la familia, porque sus padres no cuentan con los recursos suficientes que satisfagan las múltiples necesidades que hoy en día son obligatorias para vivir una vida digna y desarrollarse como humanos. Entre las necesidades más urgentes de cubrir encontramos las de la sobrevivencia como alimentación, vivienda, vestido y estudio. Lo que hace urgente aumentar los esfuerzos por crear nuevos programas de superación de la pobreza, formación y capacitación para los padres de familia de la ciudad y del campo, creación de fuentes de empleo y todos aquellos que conlleven a un desarrollo integral.

RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario que el Estado desarrolle propuestas con cobertura nacional que promuevan la erradicación de la pobreza; y que los ministerios de salud, educación, trabajo y defensoría de la niñez, desarrollen iniciativas coordinadas interinstitucionalmente orientadas a la elaboración de políticas públicas que en forma integral le garanticen a la niñez y a la juventud el acceso a todos los servicios básicos tomando en consideración que casi dos mil niños y niñas y jóvenes realizan dichas actividades laborales.
2. Considerando que la población infantil no conoce fronteras municipales ni nacionales cuando de ganarse la vida se trata, cualquier proyecto de desarrollo dirigido la niñez trabajadora debe tomar en cuenta políticas concretas de desarrollo integral partiendo de la concientización de la familia, la comunidad, los patronos, autoridades locales y de gobierno central, así como el sector de las ONG`s y la iniciativa privada.
3. Considerando que uno de los mayores retos no sea la creación de nuevas leyes que se engavetan o quedan sin ejecución por falta de recursos propios de las autoridades municipales, para proteger a la niñez trabajadora, sino se debe enfocar a desarrollar en primer lugar trabajos preventivos, a generar mecanismos de exigibilidad para el cumplimiento de la legislación actual, profundizando además de los aspectos culturales, éticos y filosóficos del trabajo y su relación con el empleo y la situación socioeconómica de las familias.
4. Buscar los mecanismos, para otorgar fondos o préstamos sin intereses o con bajos intereses, para que las coheterías remodelen con asesoría ingenieril o arquitectónica los espacios dónde elaboran los cohetes.
5. Que las instituciones nacionales e internacionales que desarrollan acciones a favor de la niñez y la juventud promuevan espacios de reflexión y evolución del

impacto social que han tenido sus acciones; ello con el fin de desarrollar nuevas estrategias de trabajo que coadyuven en la lucha por la realización positiva de los derechos humanos de niñas, niños y jóvenes; a si como jugar un rol más activo y protagónico en los procesos de toma de decisiones, relacionados con los derechos de la niñez y la juventud.

BIBLIOGRAFÍA

- BOSSIO R, Juan C. **La OIT y el trabajo infantil. Una perspectiva latinoamericana.** Costa Rica: (s.e.), 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 4t.; 4 vols.; 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 2t.; 2 vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1949.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en Iberoamérica.** México, D.F.: Ed. Trillas, S.A., 1981.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** 4ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo.** 2t.; 2 vols.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma., 1981.
- MARTINEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social.** 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea., 1992.
- NAPOLI A, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1969.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.

PAMI. **Menores trabajadores en labores de alto riesgo.** Guatemala: (s.e.),1997.

PAMI. **Trabajo infantil: concepción y realidad.** Guatemala: (s.e.), 1998.

PÉREZ BOTJA, Eugenio. **Salario, régimen legal.** 6ª.ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S.A., 1944.

SOTO CALDERÓN, Juan Carlos. **Derecho penal del trabajo.** (s.l.i.) Ed. Jurídica de Chile., 1961.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

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

Ley de protección a la niñez y a la adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala. 2003.

Convenio No.59. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima (Industria), 1937.

Convenio No. 138. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima de trabajo, 1973.

Convenio No. 77. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Sobre el examen de los menores (industria), 1946.

Convenio No. 90. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.