

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

**LA IMPORTANCIA DE QUE LA LEY DE ACCESO AL TRABAJO DE LA JUVENTUD  
SEA PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO, PARA  
GARANTIZAR A ESTE GRUPO ETAREO LAS MISMAS VENTAJAS UNIVERSALES  
DE LAS QUE GOZA EL ADULTO TRABAJADOR**

**ALBA ELENA MELÉNDEZ SOLIS**

**GUATEMALA, JULIO DE 2013**

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

**LA IMPORTANCIA DE QUE LA LEY DE ACCESO AL TRABAJO DE LA JUVENTUD  
SEA PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO, PARA  
GARANTIZAR A ESTE GRUPO ETAREO LAS MISMAS VENTAJAS UNIVERSALES  
DE LAS QUE GOZA EL ADULTO TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ALBA ELENA MELÉNDEZ SOLIS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, julio de 2013

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

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Lizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

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



LICENCIADO CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR

ABOGADO Y NOTARIO

8va. Avenida 20-22 zona 1, oficina 4 primer nivel,  
Edificio Castañeda Molina, Guatemala Tel. 2242-1156

Guatemala, 13 de abril de 2010

Licenciado

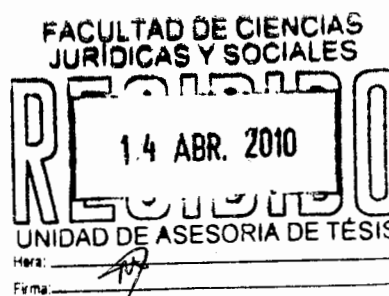
Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente



Respetable Lic. Castillo Lutín:

De conformidad con el nombramiento emanado de esa decanatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **ALBA ELENA MELÉNDEZ SOLIS**, del trabajo de tesis intitulado “**LA IMPORTANCIA DE QUE LA LEY DE ACCESO AL TRABAJO DE LA JUVENTUD SEA PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO, PARA GARANTIZAR A ESTE GRUPO ETAREO LAS MISMAS VENTAJAS UNIVERSALES DE LAS QUE GOZA EL ADULTO TRABAJADOR**” manifestándole al respecto las siguientes opiniones:

Asesore la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y redacción, que consideré en su momento eran oportunas, para la mejor comprensión del tema que se desarrolla.

a) En relación al contenido científico y técnico de la presente tesis opino que cumple objetivamente con cada uno de los capítulos elaborados permitiendo un

análisis concreto así como conceptos, definiciones que puedan determinar que existe falta de regulación de la implementación de esta nueva ley que propone ventajas universales para los jóvenes trabajadores.

b) De igual forma la metodología utilizada se dio a través del método deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de la investigación bibliográfica, con lo cual se abarcó y buscó una posible solución.

c) Asimismo el presente trabajo de tesis es un material considerablemente actual, siendo un gran aporte para la sociedad.

d) Un conocimiento científico en lo referente a los derechos de las personas no importando la edad que tengan para poder laborar, el mismo está redactado de una forma clara y precisa que lleva los preceptos generales a los particulares, con lo cual es una lectura fácil de comprender.

e) En cuanto a las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y debidamente fundamental, en congruencia con el tema investigado, por lo cual, brinda una valiosa contribución para el derecho.

f) En el presente trabajo de tesis es amparado por una bibliografía actual, en la que los autores son profesionales en la materia que se desarrolla en el presente trabajo.

En tal sentido el contenido del trabajo de tesis cumplió con los requisitos establecidos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis en Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, por lo que deviene procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, y a su vez pueda ser sometido a su discusión y aprobación en el examen público establecido.

Atentamente,



**LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR**

**ASESOR DE TESIS**

**Colegiado 6.279**

**LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



**USAC**  
**TRICENTENARIA**

Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 22 de abril de 2010.

Atentamente, pase al LICENCIADO LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIERREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ALBA ELENA MELÉNDEZ SOLIS, intitulado: "LA IMPORTANCIA DE QUE LA LEY DE ACCESO AL TRABAJO DE LA JUVENTUD SEA PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO, PARA GARANTIZAR A ESTE GRUPO ETAREO LAS MISMAS VENTAJAS UNIVERSALES DE LAS QUE GOZA EL ADULTO TRABAJADOR".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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

*Lic. Marco Tulio Castillo Lutín*  
Abogado y Notario

cc.Unidad de Tesis  
MTCL/slh.





**OFICINA JURÍDICA**  
**LIC. LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIERREZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

**11 CALLE 4-52 ZONA 1, CIUDAD DE GUATEMALA, TELÉFONO: 22323916**

Guatemala, 01 de julio de 2010

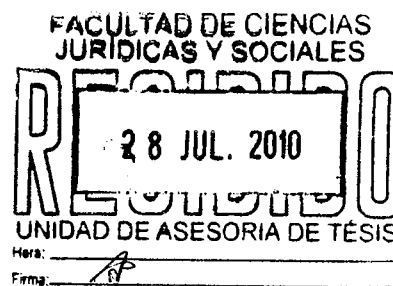
Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente



Licenciado Castillo Lutín:

De manera atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que he cumplido con la función de Revisor de tesis de la bachiller **ALBA ELENA MELÉNDEZ SOLIS**, del trabajo de tesis intitulado **“LA IMPORTANCIA DE QUE LA LEY DE ACCESO AL TRABAJO DE LA JUVENTUD SEA PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO, PARA GARANTIZAR A ESTE GRUPO ETAREO LAS MISMAS VENTAJAS UNIVERSALES DE LAS QUE GOZA EL ADULTO TRABAJADOR”** manifestándole al respecto las siguientes opiniones:

a) Considerando que el tema investigado contiene elementos científicos, debido a que el tema que se abordó se refiere a la carencia de regulación legal que se propuso en el trabajo de tesis que revise, luego de un estudio normativo y



estructural creando un procedimiento administrativo adecuado para suplir este vacío, en cuanto al aspecto técnico la importancia de utilizar adecuadamente la ley de acceso al trabajo de juventud sea parte del ordenamiento jurídico guatemalteco para garantizar a este grupo atareo las mismas ventajas universales de las que gozan el adulto trabajador.

b) La metodología cumple con los pasos necesarios en la deducción, como técnicas principales de investigación se utilizaron la bibliografía, investigación de campo, métodos de investigación deductiva y comparativa.

c) La redacción de este trabajo es adecuada y jurídicamente correcta.

d) La contribución científica del trabajo de tesis en referencia, se centra en la propuesta de una utilización correcta de la ley de acceso al trabajo de la juventud sea parte del ordenamiento jurídico guatemalteco.

e) Las conclusiones y recomendaciones son congruentes con el contenido del trabajo de tesis, ya que son aporte al conocimiento del estudio del derecho.

f) En cuanto a la bibliografía empleada pude comprobar que la misma ha sido correcta y suficiente para el presente trabajo.

En mi calidad de Asesor y de conformidad con lo establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis en Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado, a efecto se continúe el trámite, se nombre revisor y se culmine su aprobación en el examen general público.

Cordialmente,

**LIC. LUIS FRANCISCO MENDOZA GUTIÉRREZ**

**REVISOR DE TESIS**

**Colegiado 3,854**

*Luis Francisco Mendoza Gutiérrez*  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 3854





# USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ALBA ELENA MELÉNDEZ SOLIS, titulado LA IMPORTANCIA DE QUE LA LEY DE ACCESO AL TRABAJO DE LA JUVENTUD SEA PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO, PARA GARANTIZAR A ESTE GRUPO ETAREO LAS MISMAS VENTAJAS UNIVERSALES DE LAS QUE GOZA EL ADULTO TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh.

  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



## DEDICATORIA

**A DIOS:** Agradecimiento al rey Supremo, creador del cielo y de la tierra, gracias por todo tu amor y por las bendiciones que he recibido, te amo.

**A MI HIJO:** Manuel Enrique, como una enseñanza de vida para tu futuro, todo lo que tú te propongas lo puedes lograr, con esfuerzo y dedicación, que Dios te bendiga por siempre, mi gran amor.

**A MI MADRE:** Por darme la vida, impulsarme a ser una mejor persona y apoyarme para seguir adelante. Como una muestra de mi gratitud y amor.

**A MI PADRE:** Como un homenaje a su memoria, descanse en paz.

**A MIS AMIGOS:** Lic. Eddy Aguilar Muñoz y Licda. Josefina Cojón Reyes, nunca olvidaré sus valiosos consejos y su apoyo incondicional, Dios los bendiga.

**A LOS LICENCIADOS:** Eddy Aguilar, Irma Castillo Cojón y doctor Castellanos por su apoyo.

**A LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Por darme la oportunidad de cumplir este logro en vida, Dios bendiga esta casa de estudios, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por siempre gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.



## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	<b>Pág.</b> i
---------------------------	------------------

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral .....	1
1.1 Historia del derecho laboral .....	1
1.1.1 Evolución de las normas laborales en Guatemala .....	5
1.2 Principios que inspiran al derecho laboral .....	6
1.2.1 Principio de tutelaridad .....	7
1.2.2 Principio de derechos mínimos .....	8
1.2.3 Principio de irrenunciabilidad .....	9
1.2.4 Principio de superación de derechos mínimos .....	9
1.2.5 Principio de necesidad .....	10
1.2.6 Principio de imperatividad .....	10
1.2.7 Principio de realismo .....	11
1.2.8 Principio de objetividad .....	11
1.2.9 El derecho de trabajo es una rama de derecho público .....	12
1.2.10 Principio conciliatorio .....	12
1.2.11 El derecho de trabajo es hondamente democrático .....	13
1.2.12 Principio de in dubio pro operario .....	13
1.2.13 Principio de estabilidad en el trabajo .....	14
1.3 Características de los principios del derecho laboral.....	15

### CAPÍTULO II

2. El derecho al trabajo de los jóvenes .....	17
2.1 Definición de juventud .....	25



	Pág.
2.2 Características respecto del trabajo de menores.....	26
2.3 Principios fundamentales .....	27
2.4 Ámbito jurídico de protección del derecho al trabajo de los jóvenes .....	34
2.4.1 La Constitución Política de la República de Guatemala.....	34
2.4.2 El Código de Trabajo de Guatemala .....	35
2.4.3 Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia .....	38

### **CAPÍTULO III**

3. La población joven guatemalteca y la realidad respecto al acceso al trabajo .....	41
3.1 La realidad nacional en cuanto al acceso a fuentes de trabajo de los jóvenes..	42
3.2 Principales actividades laborales de menores en Guatemala .....	43
3.3 La necesidad de incluir a las personas jóvenes en los procesos de desarrollo..	49
3.4 Transición de joven a adulto.....	51
3.5 Por qué algunos jóvenes están en una situación de mayor desventaja que otros en el mercado de trabajo.....	53
3.6 Los convenios internacionales de trabajo de menores emanados por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por el Estado de Guatemala.....	57
3.7 Convenios no ratificados por Guatemala .....	57

### **CAPÍTULO IV**

4. La importancia de que la Ley de Acceso al Trabajo de la Juventud sea parte del Ordenamiento Jurídico Laboral Guatemalteco .....	61
4.1 Las iniciativas de ley que existen en materia de juventud .....	64
4.1.1 Ley Nacional de la Juventud .....	64
4.1.2 Ley de Desarrollo Integral de la Juventud .....	68
4.1.3 La ley de Acceso al Trabajo de la Juventud .....	71



Pág.

4.2 La función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	74
4.2.1 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se convierte en una institución del Estado .....	74
4.2.2 La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	75
<b>CONCLUSIONES</b> .....	83
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	85
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	87



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se basa en ser más efectiva la investigación en relación al trabajo que la juventud constituye un segmento importante de la población y pretender establecer con exactitud, cuando los jóvenes o los niños empezaron a realizar trabajos formales, es muy difícil, desde siempre se les ha identificado de algún modo como personas que participan de las actividades productivas, sin embargo, conviene hacer una reflexión de cómo en Guatemala, en las diferentes normativas que están vigentes, se contempla el principio de igualdad, pero aplicarse en la realidad se puede observar, que no se cumple, ya que existe exclusión de la participación de los jóvenes en ciertos tipos de trabajo.

La investigación tiene como objetivos principales entre otros: realizar un estudio analítico del trabajo de los jóvenes, estudiar la discriminación de los jóvenes en la sociedad guatemalteca, analizando el principio de igualdad y así mismo, establecer las causas de la insuficiente participación de los jóvenes en la relación laboral. Por lo que, un Estado democrático debe ser incluyente con los diferentes sectores que lo integran, especialmente con los jóvenes trabajadores.

Puedo señalar que con el presente trabajo se comprobó la hipótesis basada en que las autoridades no le han dado la importancia de que la Ley de Acceso al Trabajo de la Juventud sea parte del ordenamiento jurídico guatemalteco para garantizar a este grupo etareo las mismas ventajas universales de las que goza el adulto trabajador.

En la sociedad guatemalteca, hay diferentes tipos de discriminación por diversos motivos, por su edad, se les deja en puestos secundarios como a los jóvenes, pues son el grupo de excluidos más numerosos. Padecen las tres clases de marginación: social, jurídica y económica. Para determinar las causas y consecuencias que se producen por el inconveniente planteado, se realizaron los análisis correspondientes a la doctrina que se aplica al caso y las leyes que se relacionan con este.

La tesis se encuentra comprendida en cuatro capítulos: En el capítulo primero, se describe todo sobre derecho laboral en Guatemala; capítulo segundo el derecho del trabajo de los jóvenes, antecedentes históricos, principios fundamentales; capítulo segundo, se desarrolla todo sobre la realidad respecto al acceso al trabajo, principales actividades laborales de menores en Guatemala; en el capítulo tercero, la importancia de que la Ley de Acceso al Trabajo de la Juventud sea parte del ordenamiento jurídico guatemalteco para garantizar las ventajas universales y en el capítulo cuarto se realiza la presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.

Las técnicas utilizadas en la realización de la investigación fueron bibliográficas y documentales, que permitió recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia, así también se utilizó el método analítico para estudiar y analizar la doctrina aplicable al caso; el método deductivo por su forma de razonamiento donde se infiere una conclusión, a partir de una o varias premisas y el cual consiste en subdividir en pequeños conceptos y definiciones particulares, respecto a las personas inmersas de la relación laboral-jurídico-social y el método sintético ayudo a seleccionar los más importante para la redacción final de este trabajo.

Debido a la utilización de los diferentes métodos y técnicas anteriormente plateadas, considero que se cumple con el objetivo de brindar nuevas soluciones y mecanismos para una relación laboral con igualdad de condiciones.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

#### 1.1. Historia del derecho laboral

El estudio de la historia del derecho laboral, según el tratadista Fernández Molina debe comprender: “dos etapas a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”<sup>1</sup>

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación. Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 67.



antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; ya que fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.

Existe, pues, diferencia entre el trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como actualmente lo interpretamos, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

“En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela, el trabajo era ejecutado por los artesanos y como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí”.<sup>2</sup>

Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, los primeros se agruparon en asociaciones que se denominaban guildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) maestros; b) oficiales; c) compañeros y d) aprendices.

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Y lo segundo por la asistencia que mutuamente se

---

<sup>2</sup> Machicado Jorge. **Derecho laboral**. Pág. 230.

brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedad o accidente, tal y como lo señala Pablo Antonio Aguilar de León: “En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época.”<sup>3</sup>

Se ve aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones en la actualidad renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y por el otro lado la previsión social. Cuando la economía feudal fue dando paso a un sistema de mayor comunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros.

Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural. El derecho natural, por lo tanto, preconizaba una libertad absoluta para las actividades económicas y por ende, laborales, derivándose

---

<sup>3</sup> Aguilar de León, Pablo Antonio. **Compendio de derecho laboral**, pág. 912.

que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas. Destacaron en esta época los llamados fisiócratas, que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de oferta y de demanda.

“A la luz de las ideas de libertad, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó una ley de supresión. Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa, en aquella época Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios. Por lo anterior, promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios; sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución”.<sup>4</sup>

A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y proscribió toda interferencia en el orden económico, lo cual años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores. Los primeros sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico, las coaliciones obreras,

---

<sup>4</sup> Villamil Salcedo, Valerio. **Derecho laboral**. Pág. 456.



principio de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida; esto es, ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

### **1.1.1. Evolución de las normas laborales en Guatemala**

El mismo proceso evolutivo que aconteció en otras latitudes acerca del derecho laboral, tuvo aquí en Guatemala, aunque con algún retraso, su propia dinámica. De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuentan con fuentes certeras y específicas que puedan informar en forma más amplia. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia, las inscripciones jeroglíficas de las que poco se han podido desentrañar, son también, informaciones vagas.

La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Las famosas Leyes de Indias significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias, manifestando un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes; ya que entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, aunque si bien es cierto, no fueron aplicadas del todo, también es cierto que fueron un

valioso aporte a la legislación laboral que se implementaría siglos después. Pero la verdadera evolución del orden laboral guatemalteco se puede ubicar a finales del siglo pasado, con el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal. Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos por el regulado y dentro de sus artículos regula el principio de que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra. En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.” Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo 1 señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley.” Es clara la posición inicial de la legislación guatemalteca, de corte típicamente privativista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

## **1.2. Principios que inspiran al derecho laboral**

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. “En el compendio de teoría general del derecho menciona que

para el logro de este fin en el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser”.<sup>5</sup> Se menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado.

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de decretos legislativos y decretos ley, las cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación. Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

### **1.2.1. Principio de tutelaridad**

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un

---

<sup>5</sup>Soriano, Ramón. **Derecho laboral**. Pág. 76

instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral. Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo. La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.

### **1.2.2. Principio de derechos mínimos**

Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral. Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecerlas condiciones de trabajo. Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados; c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

### **1.2.3. Principio de irrenunciabilidad**

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.” Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador. Por ser este tema uno de los puntos centrales de la presente investigación, el mismo se desarrollará con mayor amplitud en el apartado correspondiente.

### **1.2.4. Principio de superación de derechos mínimos**

Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, quienes lo llaman principio evolutivo. Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo. Los derechos mínimos de los trabajadores son llamados a ser superados a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo y en especial en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.



Esto quiere decir que la legislación deja la puerta abierta e insta a las partes contractuales para que convengan mejores condiciones para los trabajadores.

### **1.2.5. Principio de necesidad**

Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores. La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

### **1.2.6. Principio de imperatividad**

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria.

### **1.2.7. Principio de realismo**

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista 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. Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

### **1.2.8. Principio de objetividad**

El derecho de trabajo es objetivo 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. Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica. El derecho del trabajo es objetivo 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. Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y

decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

### **1.2.9. El derecho de trabajo es una rama de derecho público**

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.

### **1.2.10. Principio conciliatorio**

Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. No se debe perder de vista la vocación

conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

### **1.2.11. El derecho de trabajo es hondamente democrático**

De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, 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. Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

### **1.2.12. Principio de in dubio pro operario**

Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el que establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.” Al hablar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea

establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo. Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos concededores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

### **1.2.13. Principio de estabilidad en el trabajo**

Respecto a este principio, la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral. La estabilidad puede ser absoluta y relativa

siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

### **1.3. Características de los principios del derecho laboral**

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo, plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho de trabajo. Esta adjetivación del derecho de trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral. Dicho en otras palabras, las características ideológicas que se refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de crear o calificar cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho. Tiene derecho a ser tratado como persona y si no se tiene ese tratamiento digno se rompe la idea de justicia. El trabajo humano no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Primero se produce la protección de niños y mujeres, luego para los infortunios laborales, limitación de las horas de trabajo, etc. en consecuencia se



dice que el derecho de trabajo es inconcluso e inacabado, porque el catálogo de beneficios del trabajador no está cerrado y tal vez nunca se cierre, puesto que el hacerlo también desaparecería el derecho del trabajo en beneficio de una estructura social y nacerá una nueva seguridad social.

## CAPÍTULO II

### 2. El derecho al trabajo de los jóvenes

La juventud constituye un segmento importante de la población. Pretender establecer con exactitud, cuando los jóvenes o los niños empezaron a realizar trabajos formales, es muy difícil, desde siempre se les ha identificado de algún modo como personas que participan de las actividades productivas, sin embargo, conviene hacer una reflexión respecto a los antecedentes del trabajo de los jóvenes cuándo se refiere que comienza en Europa a medianos del siglo XVIII a la caída del régimen corporativo el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres, en los cuales laboraban los menores en calidad de aprendices, surgió el movimiento llamado revolución industrial, que produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que ha registrado la historia, de ahí que se haya empleado el término revolución para indicar los extraordinarios cambios efectuados en las relaciones de producción.

La incipiente mecanización de las industrias, demandaba grandes volúmenes de mano de obra a los trabajadores les resultaba atractivo participar en la industria, el trabajo en las fábricas les brindaba ingresos más altos, que los de la agricultura, ventajas que las faenas del campo no les garantizaban. A cambio de estos beneficios tuvieron que someterse a jornadas extenuantes, desarrolladas en locales anti higiénicos oscuros y húmedos, en donde era muy frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes. Pese a las deplorables condiciones en que se desarrolla el trabajo industrial, continuaron multiplicándose los centros de trabajo de este tipo. La excesiva demanda





de trabajadores originos, la pronta ocupación de toda la mano de obra adulta disponible, y fue entonces cuando los dueños de las empresas volvieron sus ojos hacia el trabajo de las mujeres y de los menores.

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

A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores además de ser sujetos más dóciles y de poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y máquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana, la retribución que se pagaba era más baja, y por ello surgen los denominados contratos de aprendizaje por el cual los menores laboraban de 14 a 16, y hasta 18 horas diarias a cambio solamente de la alimentación, habitación y vestido. Los primeros síntomas de cambio en el trato hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y en razón del sentido práctico de algunos empresarios.

“La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores se inicio en Inglaterra en el año 1802, limitada exclusivamente a las industrias de lana y algodón. En ese año se sancionó la llamada Moral and Health Act, como consecuencia de los informes producidos por la oficina de sanidad. Limitaba a doce horas la jornada de

trabajo y prohibía el trabajo nocturno pero su aplicación quedaba registrada a los talleres de los pueblos. Además, obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz indumentaria apropiada y a darle una instrucción mínima, general y religiosa”.<sup>6</sup>

“En 1819, en Inglaterra se fijaron por primera vez, los nueve años como edad mínima de admisión al trabajo. Hasta el año de 1833, la vigilancia de medidas protectoras del trabajo de los niños recaía en los jueces de paz los que nombraban en calidad de visitantes honorarios a un pastor y a un juez de paz independiente cuya tarea dejaba mucho que desear. En ese año se estableció como jornada máxima nueve horas. Para los menores entre nueve y trece años, y de diez horas, para los menores de trece hasta los 16 años. En esta época el proceso de protección del trabajo en el caso de los menores no había tenido resultados positivos para éstos, y las medidas que se observaron fueron incipientes”.<sup>7</sup> Por otro lado, se tiene que reconocer que la Organización Internacional del Trabajo, ha jugado un papel fundamental desde el mismo momento de su creación, en 1919 respecto al trabajo de los menores y la protección que estos ameritaban a través de una regulación específica. Los esfuerzos que se realizaban para proteger el trabajo de los menores, quedo establecido en el Artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que estableció “la supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico”. Ahora bien, el trabajo de los jóvenes formalmente considerado como un derecho, este tiene similitud con lo que ha sucedido en términos generales, con el trabajo conceptualizado como un conjunto de

<sup>6</sup> Martínez Vivot Julio, *Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo*. Pág. 223.

<sup>7</sup> Krotoschin, Ernesto. *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Pág. 456

normas jurídicas, instituciones, principios, que regulan la forma de solución de los conflictos que se generan de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, y no hace distinción en forma especial acerca de los trabajadores o incluso, de los patronos que puedan o no ser adolescentes o menores de edad.

El derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho de trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo independientemente de que los trabajadores sean mayores o menores de edad, responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.



Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores. En el caso de Guatemala, considero que es muy importante establecerse dentro de los antecedentes del trabajo y propiamente del derecho de trabajo, lo acontecido en el país, ya que existe una distinción por épocas de lo que ha sucedido con el derecho de trabajo en el caso de Guatemala, desde la época de la colonia, no hubo nada relevante, puesto que en el país como con el resto de Hispanoamérica, se rigió, pero nunca se cumplió la copiosa, casuística, proteccionista y bien intencionada legislación de indias. Sin embargo, un estudio sistematizado sobre las reales cédulas e instrucciones que en materia de trabajo se dictaron en esta época, estas leyes tienen valor de una fuente histórica del derecho social del país. En el caso del derecho gremial, durante todo el transcurso de tiempo comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524 hasta los finales del siglo XVIII los oficiales de las diversas artes, liberales y mecánicas, van formando sus gremios y sus respectivas ordenanzas. En todo ello interviene el ayuntamiento para quién fue potestativo el derecho y la obligación de todo lo concerniente a los oficios y gremios, como se observa en todas las colonias de la corona española. Si a ello se agrega que por mucho tiempo se impidió el acceso legal de los más genuinos guatemaltecos, los indios, a importantes gremios en franca negación de la libertad de trabajo, se debe concluir que la legislación gremial es poco importante como antecedente del derecho del trabajo guatemalteco.

Se refiere a la época independiente, se deben distinguir tres etapas, la primera denominada predominio liberal, que arranca desde la independencia política en Septiembre de 1821 hasta la llamada Revolución del 20 de Octubre de 1944, la segunda, que es una época bien corta y trunca, comprende la década de 1944 a 1954, y podría llamársele época de la revolución de octubre, por último, la tercera etapa que comprende de julio de 1954 hasta la fecha y podría llamársele la época de la contra revolución.

En Guatemala, se da el mismo fenómeno conocido en toda Ibero América desde el advenimiento de la independencia política de sus países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado caso en común, su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la legislación de indias, no tuvo en Guatemala, ningún sustituto después de 1821 y el trabajador, sobre todo, el campesino indígena, quedó en el más absoluto desamparo. Podría afirmarse que durante los primeros 50 años de vida políticamente independiente, en Guatemala, se sigue aplicando fundamentalmente el viejo derecho peninsular. En 1877 se decreta el Código Civil con las características de los cuerpos legales de la época sobre dicha materia, con una regulación prolija sobre la propiedad privada, los modos de adquirirla y transmitirla y, una regulación de la familia girando en torno al patrimonio, contrastando con unos pocos artículos dedicados al arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o señor a quien se protege, fundamentándose esa escueta reglamentación de los servicios sobre la



falacia de la autonomía de la voluntad. En 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura fundamentalmente para el cultivo del café que se fomenta con intervención estatal, todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros. Como ejemplos de las más importantes disposiciones legales de trabajo y de previsión social dictadas durante dicho largo período basta mencionar la Ley Protectora del Obrero Decreto Gubernativo 669 de fecha 21 de noviembre de 1906; que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, recogiendo la doctrina de la responsabilidad objetiva.

En toda la época anterior, se puede concluir que se refiere a pequeños intentos por regular algunas normas que protegieran a los trabajadores, sin embargo, ya empezaban a surgir en forma callada, organizaciones de campesinos, trabajadores, artesanos, que pertenecían a las capas inferiores de la clase media. Para José Ramírez, “comenta que fue una época fundamental en la historia del derecho de trabajo guatemalteco, durante la Revolución de Octubre de 1944, que empieza con la derrota de la dictadura de Ubico, que permitió un régimen de seguridad social obligatorio, la creación del Código de Trabajo, como parte del contenido e integración de leyes efectivamente protectoras de los trabajadores, evitando la dispersada de normas como se encontraba anteriormente, y la Ley de la Reforma Agraria, que fue un soplo. En esta época cuando nace en Guatemala el derecho laboral, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, cualitativa y cuantitativamente, sino que se legisla con sinceridad y se crean por vez primera los



órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, además que se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo, este último tardíamente, organización de masas que es el sustentáculo y soporte obligado de toda legislación social”.<sup>8</sup> Luego en esta época de la contra revolución sucede que en el año de 1954, cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre, presidido por el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del departamento de Estado de Estados Unidos Americanos, y acá se da inicio un proceso de involución, es decir, de estancamiento y retroceso, del derecho laboral guatemalteco y que a la fecha aún persiste, y que el autor se encuentra en total acuerdo con este tratadista, puesto que efectivamente, ese Código de Trabajo, que data de esas épocas, continúa vigente en los años 2000 y no ha sufrido cambios sustanciales, que puedan mejorar las condiciones que tienen los trabajadores con respecto al trabajo y que debiera ser modificado toda vez, que es de hacer notar que ha existido desde los años de 1020, la Organización Internacional del Trabajo, que desde esa fecha ha promulgado leyes especiales, contenidas en los convenios y recomendaciones, que contienen principios superiores a las normas contenidas en el Código de Trabajo y que son de relevancia para ser tomados en cuenta, y que el lector no dejara mentir al autor, en cuanto a que muchas de esas leyes internacionales promulgadas por este ente internacional, son desconocidas para los propios estudios del derecho, mucho más aún, para los campesinos y trabajadores, y que lógicamente eso no permite que se aleguen en determinado momento en caso de conflicto laboral.

---

<sup>8</sup> Ramírez, José. **Historia de la Educación en Guatemala**. Pág. 98.

## 2.1. Definición de juventud

A la juventud se le concibe como una etapa de transición de la niñez a la vida adulta. Socialmente se caracteriza por ser un grupo que aspira a ser protagonista consciente de su desarrollo, un grupo que busca su incorporación plena a la sociedad a través de los procesos de realización que le permitan expresar, crear, y concretar su condición y propósitos de clase. Formalmente se conceptúa a los jóvenes como el sector de la población entre los 14 y los 29 años. Ahora bien, el derecho de trabajo, ha sido definido por diversos autores, como los siguientes: Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.<sup>9</sup>

Hernaiz Márquez José, considera que el derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”<sup>10</sup> Concluyó dando la definición propia de la siguiente manera: Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directas o indirectas derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. El Diccionario de Derecho de Guillermo Cabanellas, define al derecho del trabajo, como un “conjunto de

---

<sup>9</sup> De la Cueva Mario, **Libro de derecho de trabajo**. Pág. 27

<sup>10</sup> Hernaiz Márquez José, **Derecho de trabajo**. Pág. 128



disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales".<sup>11</sup>

Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil), para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, relaciones laborales, huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

## **2.2. Características respecto del trabajo de menores**

- a) La regulación del trabajo de los jóvenes, es idéntica a la de cualquier trabajador no tienen una protección legal especial.
- b) A través de los años el trabajo ha sido una actividad transformadora del hombre, el desarrollo de la persona humana se debe en buena medida al trabajo.

---

<sup>11</sup> Cabanellas Guillermo. **Diccionario de derecho**. Pág. 75

- c) Uno de los efectos del desmedido crecimiento demográfico lo constituye el hecho de que anualmente un gran número de jóvenes demanda empleo y solo a unos pocos se les brinda colocación, esto agrava el déficit de trabajo año con año.

### **2.3. Principios fundamentales**

El derecho en general y el derecho de trabajo, tiene su basamento en principios. Los principios constituyen los postulados sobre los cuales se cimentan las normas que regirán dentro de un marco legal, y que se recogen de la misma realidad, y es una tarea del legislador. Ha habido muchos estudios sobre la clasificación de los principios y considero de interés tomar en consideración los que se señalan en el Código de Trabajo en el cuarto considerando, y que se traducen en los siguientes:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores:

La palabra tutela proviene del latín autoridad que, en defecto de la paterna o materna, se confiere para cuidar de la persona y los bienes de aquel que por menoría de edad, o por otra causa, no tiene completa capacidad civil. Así como el cargo de tutor que se le confiere por nombramiento del consejo de familia o del juez; ejemplar, la que se constituye para curar de la persona y bienes de los incapacitados mentalmente; legítima, la que se confiere por virtud del llamamiento que hace la ley; testamentaria, la que se define en virtud de llamamiento hecho en el testamento de una persona facultada para ello. En cuanto a la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es



su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, por los bajísimos salarios, etc. de ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral, es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador. Es por ello, que la tutela interpretada en el derecho de trabajo debe entenderse como una protección que el Estado en el ejercicio del poder encomendado por el pueblo, ejerce esa tutela a través de la instauración y vigencia de todas las normas que contienen las leyes de trabajo. Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que funda: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no



lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia. Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo establece: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el termino de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido”.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder.
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales, como lo establece el Artículo 78 del Código de Trabajo. Lo anterior se regula en el Artículo 78 del Código de Trabajo vigente.
- El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables: Se ha dicho que la normativa es mínima y es la que se regula el Código de Trabajo, puesto que puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

Para Francisco de Ferrari, en su libro derecho del trabajo “dice que es inconcluso, un principio que nunca está terminado ya que siempre está cambiando, avanzando, pero

en una misma dirección, la de obtener el mayor beneficio para los trabajadores. Las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que se otorguen al empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.<sup>12</sup>. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

b) Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo:

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las

---

<sup>12</sup> De Ferrari Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 196.



prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, Artículo 1256 del Código Civil propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social. Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones”. El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Continúa indicando el tratadista relacionado que la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inicio la transformación del derecho de trabajo

Jusdispositivum en el Código de Napoleón, “al derecho del trabajo como Juscogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden publico de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>13</sup>

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no se debe aislar de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral.

El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejoría automática de las condiciones laborales. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral deben tener muy presente el principio de realismo, en beneficio del mismo trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o tendenciosos, que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obreros patronales. Los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, deben asimismo nutrirse de este principio, unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral sus respectivas empresas.

c) Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo:

---

<sup>13</sup> Código de Napoleón. **Derecho mexicano de trabajo**, Pág. 83.



Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, 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. En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica 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 Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”.

d) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público:

Al inicio, se indicaba que el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactorios mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden



que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza”.

e) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático:

El Código de Trabajo indica que es así, porque 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, en el caso de que el trabajador tenga el derecho de elegir libremente el trabajo que desee ejercitar de acuerdo a su capacidad y experiencia, así como de la libertad que tiene el patrono de contratar a un trabajador que llene los requisitos que establece el puesto para el cual está solicitando.

## **2.4. Ámbito jurídico de protección del derecho al trabajo de los jóvenes**

### **2.4.1. La Constitución Política de la República de Guatemala**

La Constitución Política de la República de Guatemala señala en el Artículo 1, “que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia su fin supremo es la realización del bien común”. Así mismo en el Artículo 2 indica “que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, y el desarrollo integral de la persona”. El acceso al trabajo

es un derecho garantizado en la Carta Magna y es obligación entonces del Estado propiciar los planes o programas tendientes a lograr que todos los ciudadanos que cumplen los requisitos puedan tener acceso al mismo, como sucede en el caso de los jóvenes. En el Artículo 102 se establecen los derechos mínimos laborales que le asisten a los trabajadores, y que se encuentran desarrollados a través del contenido del Código de Trabajo.

#### **2.4.2. El Código de Trabajo de Guatemala**

En el Código de Trabajo se establece un apartado especial que aborda el tema del trabajo de los menores de edad, conjuntamente con el trabajo de las mujeres.

Respecto a ello, es importante señalar:

-El Artículo 147 se refiere “al trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

-Existen prohibiciones, contenidas en el Artículo 148 que dice: “Se prohíbe: a) el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo; b) el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; c) el trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y d) el trabajo de los menores de catorce años”.

-Respecto a la jornada de trabajo, el Artículo 149 preceptúa: “La ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo primero, 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 14 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 el 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”.

-En cuanto a la función de la Inspección General de Trabajo, el Artículo 150 establece: “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.

-Existen prohibiciones para los patronos, contenidas en el Artículo 151 indica: las prohibiciones son: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de



la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer; b) hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo; c) despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código.

En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal.

En caso de que el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar; d) para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva; y e) exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.



### **2.4.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia**

#### **a) Dentro de los fundamentos de creación de esta ley, se encuentran:**

-Se encuentra contenida en el Decreto 27-2003 del Congreso de la República, y ha tenido como fundamento que es deber del Estado garantizar y mantener a los habitantes de la nación en el pleno goce de sus derechos y de sus libertades, siendo su obligación proteger la salud física, mental y moral de la niñez y la adolescencia, así como regular la conducta de adolescentes que violan la ley penal.

-Que el Decreto Número 78-79 del Congreso de la República, Código de Menores, ha dejado de responder a las necesidades de regulación jurídica en materia de la niñez y la adolescencia, y que es necesaria una transformación profunda de la ley para proveer a los distintos órganos del Estado y a la sociedad en su conjunto de un cuerpo jurídico que oriente adecuadamente el comportamiento y acciones en favor de tan importante sector social, conforme lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala y los tratados, convenios, pactos internacionales en materia de derechos humanos aceptados y ratificados por Guatemala.

-Que en Guatemala suscribió el 26 de enero de 1990 la Convención sobre los Derechos del Niño, la cual fue aprobada por el Congreso de la República el 10 de mayo del mismo año, y que dicho instrumento internacional proclama la necesidad de educar a la niñez y adolescencia en un espíritu de paz, dignidad, tolerancia, libertad, e igualdad, para que como sujetos de derechos se les permita ser protagonistas de su propio desarrollo, para el fortalecimiento del estado de derecho, la justicia, la paz y la democracia.

**b) En cuanto a su contenido, se señala como más importante, las siguientes normas:**

-El Artículo 2, que se refiere a la definición de niñez y adolescencia y establece: “Para los efectos de esta Ley se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad”.

-El título IV referido a los adolescentes trabajadores, el Artículo 63 menciona: “Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”.

-El Artículo 64 establece: “Sector formal. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector formal, al mayor de catorce años de edad, 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; en ambos casos, en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo”.

-El Artículo 65 se refiere al sector informal y constituye: “Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector informal al mayor de 14 años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial



del país, especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante”.



## CAPÍTULO III

### 3. La población joven guatemalteca y la realidad respecto al acceso al trabajo

Es indudable reconocer que los jóvenes representan un importante sector de la población, con capacidad para laborar, para ser productivos, y esta juventud se ha dividido en grupos etarios que oscilan en determinarse a menores propiamente dichos y jóvenes o adolescentes, que parte esa distinción precisamente de la edad de los mismos, en los cuales, a pesar de ello, los menores de 14 años, como se establece, tiene ya la capacidad para el trabajo, incluso menores de esa edad, con autorización de los padres o en su defecto de la Inspección General de Trabajo de Guatemala, pero bajo el cumplimiento de determinados requisitos, y los mayores de trece años a los 29 años, se consideran adolescentes, y de 29 años en adelante, se considera a una población joven del país de Guatemala.

El censo de población del año 2002 indicaba que el 60 por ciento de la población total del país, es menor de 30 años, lo anterior representa una realidad que señala que la sociedad guatemalteca se caracteriza por tener una población eminentemente joven. Considerando que la juventud constituye un segmento importante de la población, es preciso establecer acciones que apunten a la consecución del desarrollo humano de la juventud del país de Guatemala, y por ende a la mejora sustancial de su calidad de vida. El peso demográfico que tiene la juventud en el país, constituye una razón fundamental para implementar acciones que atiendan sus demandas y necesidades de forma focalizada e integral.



### **3.1. La realidad nacional en cuanto al acceso a fuentes de trabajo de los jóvenes**

En primer lugar es importante indicar que la sociedad guatemalteca tiene enormes desafíos para lograr superar la pobreza y la pobreza extrema que afecta a un alto porcentaje de la población, especialmente a las mujeres, indígenas y, del área rural. La juventud tampoco escapa a este gran problema. En base a la encuesta nacional de condiciones de vida se pudo establecer que del total de pobres incluye pobreza extrema y no extrema, el 26 por ciento se encuentra en edades de 14 a 29 años, lo anterior significa que de uno de cada cuatro jóvenes, sufre la pobreza, lo cual socava sus oportunidades de desarrollo.

Según datos del censo de población 2002, la población económicamente activa está constituida en un 20 por ciento por personas entre las edades de 14 a 29 años, es decir, una quinta parte de la población económicamente activa, está constituida por jóvenes que con su esfuerzo y trabajo diario contribuyen al desarrollo nacional.

Según el Consejo Nacional de la Juventud, el 77 por ciento de la población entre 15 y 24 años trabaja en el sector informal, siendo 418,027 adolescentes que están incorporados al mercado laboral 66 por ciento hombres y 34 por ciento mujeres. De acuerdo al tipo de ocupación el 53 por ciento de jóvenes trabaja en la agricultura de subsistencia, el 16 por ciento en la industria, el ocho por ciento servicios personales, el siete por ciento en hotelería y comercio, seis por ciento en la construcción, tres por ciento en servicios financieros, y siete por ciento en otros. Lo anterior quiere decir, que existe una falta de oportunidades de empleo entre los jóvenes, por lo que la salida que encuentran miles



de jóvenes muchos de ellos recién graduados, es emplearse en el sector informal, y esto se agrava, porque en muchos casos, estos jóvenes no cuentan con servicios de seguridad social.

### **3.2. Principales actividades laborales de menores en Guatemala**

Los principales sectores y actividades de menores trabajadores en Guatemala van en torno a lo expresado en el cuadro que a continuación se detalla.

#### **-Sector agricultura, ganadería y pesca**

Banano

Café

Caña

Cardamomo

Palma africana

Pescadores

Productos no tradicionales: arveja china, brócoli, repollo

Tabaco

#### **-Sector industrial**

Ayudantes en la elaboración de ladrillos, tejas, bloc y otros

Caleros

Cohetería

Empacadoras de banano



Empacadoras de productos no tradicionales

Extractores de piedrín y arena de río

Maquilas

Panaderos

Pica piedra

Platerías

### **-Sector comercial**

Manufactura y venta de artesanías

Vendedores ambulantes: frutas, semillas, dulces, periódicos, leña, carbón

Venta de agroquímicos

Venta de ladrillos, tejas y otros materiales de construcción

### **-Sector servicios**

Ayudantes de buses y microbuses

Ayudantes de camionetas y furgones

Ayudantes de mecánica y herrerías

Ayudantes en curtiembres

Ayudantes en la construcción de casas, edificios y carreteras

Cocineras

Guías de turismo

Jaladores o enganchadores para trámites.

Lavadores de carros o limpia brisa

Lustradores o limpiabotas



Maleteros o cargadores de bultos

Meseros/as

Niñeras

Recolectores y clasificadores de basura (guajeros)

Repartidores de productos

Mensajeros

Tortilleras

Trabajadoras en casas particulares

Trabajadores de cantinas

Trabajadores de hoteles, camareros, meseros y cocineros

Trabajadores en pinchazos de llantas

#### **-Otras actividades de generación de ingresos**

Contrabando hormiga

Mercado negro de dólares

Recolectores de material reciclable

**-Menores del mercado:** El trabajo de los menores en el mercado no se circunscribe únicamente a la carga y descarga de productos, sino que involucra todo tipo de actividades como: Ofrecer productos, vender comida, limpiar espacios de renta y la prestación de sus servicios a diferentes amas de casa para llevar sus canastos o bolsas con la mercancía adquirida. La mayor parte de menores dedicados a la carga y descarga de producto son del sexo masculino, aunque también se pueden encontrar personas del sexo femenino en esta actividad. Los menores más perjudicados oscilan

entre los doce y 14 años, debido a que su constitución física no les permite soportar cargas mayores de 100 libras. Los y las vendedoras de hortalizas, vegetales, frutas y flores, son regularmente indígenas que concurren a los mercados con sus hijos e hijas, quienes les ayudan en la venta ambulante de sus productos.

Normalmente los menores trabajadores en el mercado inician sus labores entre las 5:00 y 6:00 a.m. hora en que abren los mercados y empiezan a concurrir los camiones y camionetas de transporte público con los productos provenientes del interior de la República. Esta actividad continúa hasta las 8:00 o 9:00 a.m. aproximadamente, hora en la que se toman un poco de tiempo para ingerir alimentos en dichas localidades, aunque para otros trabajadores esta actividad continúa hasta las 3:00 o 4:00 p.m... Las labores de los menores en el mercado generalmente abarcan los siete días de la semana durante todo el año. Los días domingos exigen mayor actividad, lo que implica la falta de momentos de descanso, juego, recreación y esparcimiento.

**-Menores en la industria de la maquila:** El impulso de la maquila en Guatemala, es una respuesta a diversas políticas económicas implementadas e impulsadas por países industrializados para reducir costos de producción, buscando mercados de trabajo en países subdesarrollados. Con esta modalidad se combina, en forma ventajosa para los empresarios, el capital y el trabajo para producir en función del mercado mundial. Las maquilas son la producción industrial parcial muy especializada, en la que se importan piezas o productos semi elaborados para ser ensamblados por fuerza de trabajo local, las que luego se exportan como productos terminados al mercado mundial. Fundamentalmente el término industria de la maquila implica gran porcentaje de



empresas de capital extranjero en la mayoría de casos es coreano y gozan de muchas ventajas legales como la exoneración de impuestos. Estas empresas maquiladoras se encuentran ubicadas principalmente en los departamentos de Guatemala, Sacatepéquez y Chimaltenango. Los aspectos característicos de algunas maquilas ubicadas en Guatemala son: La agresividad del patrono, el maltrato dado en forma verbal y con hechos, la sobre explotación de la mano de obra, el abuso de autoridad y los registros que se efectúan al personal en horas de entrada y de salida. También se caracterizan por poseer una población sumamente joven y predominantemente del sexo femenino.

Las actividades de la maquila se llevan a cabo en algunos casos en instalaciones peligrosas y en otros, en pequeñas bodegas o edificaciones para otros usos convertidas en plantas, las cuales tienen un espacio reducido para la cantidad de operarios que albergan y donde predomina la poca ventilación, exceso de calor, sanitarios insuficientes y en mal estado, carencia de agua potable, la inexistencia de comedores que los obliga comer en las afueras de las plantas, locales poco higiénicos y el ruido que es un inconveniente constante en todas las plantas. Se establece que las denuncias y críticas documentadas realizadas por los trabajadores y las trabajadoras no han mejorado sustantivamente y que las arbitrariedades lejos de disminuir se han incrementado. De igual forma indica que en la medida que se instalan más empresas maquiladoras, las quejas han aumentado proporcionalmente. Finalmente se afirma que el número de maquilas coreanas ha venido creciendo en el país de Guatemala, al punto de constituir casi el 50% del total que operan en la actualidad en la república de Guatemala.

**-Menores cuidadores y limpiadores de carros:** Esta actividad que se realiza en la calle requiere de poca inversión inicial: a) cubeta de agua; b) cepillo plástico; c) jabones y detergentes; d) trapos; y, e) pasta para pulir y lustrar vehículos. Inicia aproximadamente a las 9:00 horas, que es una hora promedio de ingreso al trabajo de la mayoría de empleados públicos y privados, oficinas de profesionales, almacenes, etc. y finalizan aproximadamente a las 4:00 o 5:00 p.m. En la mayoría de los casos los menores inician esta labor a partir de los ocho años, siendo acompañados y guiados por sus padres, quienes son los encargados de establecer las tarifas por los servicios que brindan y de recibir directamente el dinero ganado. Proviene de familias desintegradas, son hijos e hijas de padres con poca escolaridad y en general inmigrantes, habitan en casas o habitaciones alquiladas y en áreas marginales. La mayoría de estos trabajadores del sector informal, combinan jornadas de medio día de trabajo con jornadas escolares matutinas o vespertinas, quienes en algunos casos llegan a concluirse en educación primaria y a veces hasta continuar otros estudios.

**-Menores lustradores:** Esta labor es exclusivamente de varones y también es realizada en las calles. Los menores empiezan a trabajar a partir de los seis ó siete años de edad y en su mayoría 52 pertenecen a hogares desintegrados, inmigrantes o de estrato social pobre o muy pobre. La inversión requerida en este trabajo en algunas ocasiones es brindada por los padres a sus hijos y consiste en: a) caja de madera; b) betunes para zapato; c) tinta de diferentes colores; d) brochas y cepillos; y, e) tela para dar brillo. Los puntos de trabajo, usualmente distantes de su hogar, suelen ser lugares donde se reúnen muchas personas como parques, calles principales, atrios de iglesias, aeropuertos, hoteles, terminales de autobuses, edificios estatales o municipales. Los

horarios de trabajo de los menores que tienen la posibilidad de combinar su trabajo con el estudio dependen de las jornadas escolares. En los casos en que éstos solamente trabajan, el horario de las 7:00 a 8:00 horas y de las 18:00 o 19:00 horas. La ganancia percibida durante el día, la utilizan para cubrir los propios costos de reposición de insumos, alimentación, transporte, útiles escolares, ropa, calzado y en algunas ocasiones gastan en alguna diversión, entregando el resto de dinero a sus padres para el sostenimiento del hogar. “Para quienes trabajan y estudian, la vida laboral de un lustrador de zapatos finaliza generalmente entre los 15 y 16 años, debido a que después de esa edad se inician en otro tipo de actividades que en algunos casos les permite concluir sus estudios. Muchos trabajadores jóvenes de la economía informal realizan trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos ni protegidos por la ley, y carecen de derechos en el trabajo, de representación y de una protección social adecuada”.<sup>14</sup>

### **3.3. La necesidad de incluir a las personas jóvenes en los procesos de desarrollo**

La importancia del empleo hacia la juventud se ha tratado desde décadas atrás. Sin embargo, ahora más que nunca frente a crisis de magnitudes sin precedentes de origen financiero especulativo, real o de desastres ante eventos naturales, estudiar la situación del empleo de los jóvenes se torna sensible, ya que constituyen el sector poblacional más vulnerable frente a la pérdida del trabajo y la falta de condiciones adecuadas en cuanto a salario y protección social. La promoción de una ruta que conduzca a los jóvenes a obtener un trabajo decente es una de las tareas básicas en el esfuerzo por el desarrollo humano.

<sup>14</sup> OIT: *El trabajo decente y la economía informal*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª. reunión, 2002.





En esta ruta, la probabilidad de obtener un trabajo decente se relaciona también con la oferta laboral, la capacidad del mercado de absorber la fuerza de trabajo, la generación de puestos laborales dignos y el estímulo del emprendimiento juvenil en áreas urbanas y rurales. Esta definición coincide con el enfoque de desarrollo humano, particularmente en la promoción de la igualdad de oportunidades para un desarrollo personal y social, respetando las condiciones mínimas que permitan que las y los jóvenes opten por la vida que desean.

La población comprendida entre los trece y 30 años conforma aproximadamente el 30 por ciento del total de la población guatemalteca, 51 por ciento son mujeres, 60 por ciento son jóvenes indígenas y más del 60 por ciento viven en el área rural, su vida se debate entre la pobreza, la falta de empleo, educación, salud, recreación, en general falta de oportunidades de desarrollo.

Por muchos años la juventud guatemalteca ha visto relegada su oportunidad de desarrollo, debido a la falta de visión que sobre el tema han tenido los diferentes gobiernos que se han sucedido en el poder o simplemente a la indiferencia que han mostrado ante este segmento de población. Luego de la firma de los acuerdos de paz, diversos sectores empiezan a trabajar en propuestas políticas para beneficiar a la población que históricamente había sido relegada, empiezan entonces a surgir propuestas en el tema indígena, mujer, campesinos, pobladores, niñez, y, más adelante juventud.

En esta perspectiva, las organizaciones juveniles se unieron en la Coordinadora Juventud por Guatemala, la cual durante el proceso electoral 2003 elaboró la Agenda

Nacional de la Juventud, documento que contiene las propuesta de reforma al Estado en materia de juventud, los lineamientos para el impulsó de políticas públicas y la propuesta de generar una Ley de desarrollo integral de la juventud.

El gobierno y los partidos políticos conocieron la agenda y se comprometieron a impulsarla, desde las estructuras del Estado; en ese contexto la Coordinadora Juventud por Guatemala asumió la responsabilidad de propiciar y participar en la implementación de la Agenda Nacional de la Juventud.

### **3.4. Transición de joven a adulto**

La juventud representa un período de la vida destinado a la preparación del individuo para enfrentar la adultez, un espacio de tiempo durante el cual debe encararse cambios y decisiones trascendentales. El momento y la forma en que estos cambios son confrontados inciden en el ejercicio del derecho a participar en la vida pública. Uno de los cambios acontece con la participación de la juventud en la vida económica que se expresa mediante el trabajo, lo cual marca su independencia. La manera como las y los jóvenes se insertan laboralmente fortalece o debilita su agencia, es decir, su capacidad de ser actores dinámicos del desarrollo social y productivo.

Tradicionalmente el límite entre juventud y adultez se asocia con el inicio de la vida laboral, la conformación de una nueva familia y el rol de padre o madre; pero esto varía dependiendo del estrato socioeconómico o del grupo étnico al que se pertenece.

En la actualidad, la prolongación del proceso educativo, las percepciones de incertidumbre económica y laboral ante crisis recurrentes, así como procesos de



reflexión sobre el futuro, han hecho que se postergue la edad promedio en que las personas jóvenes se hacen adultas. Sin embargo, en el caso guatemalteco, se cuenta con estudios que revelan que la adultez en jóvenes de ingresos bajos e indígenas se sigue dando a edades tempranas, entre los quince y los dieciocho años.

El trabajo juega un rol relevante como actividad económica que asegura los recursos monetarios para satisfacer las necesidades básicas pero, al mismo tiempo, constituye un mecanismo de inserción, posicionamiento social y realización personal. Por ello, la problemática del empleo precario y el desempleo no tiene solo una dimensión económica, sino también una sociológica, de autoestima y satisfacción personal, y constituye un factor de riesgo para lograr un mayor desarrollo humano.

La falta de oportunidad económica o exclusión de las y los jóvenes en el mercado laboral se manifiesta con diferentes intensidades. Va desde la situación de quienes buscan trabajo activamente y no lo encuentran definidos como desempleados, quienes manifiestan tener ocupación pero, en la práctica, se dedican a actividades informales y algunas de ellas ni siquiera generan ingresos, hasta el caso de quienes se encuentran registrados como inactivos pero realizan trabajo reproductivo y comunitario. Este es especialmente el caso de las mujeres.

La falta de un nivel educativo adecuado aunado a las pocas fuentes de empleo, lanza a miles de jóvenes al mercado laboral para ser víctimas de la explotación laboral y a ser parte de los procesos que la economía informal ha generado en nuestro país. Un 37.88% de la población económicamente activa la componen jóvenes entre los 15 y 29 años, sin embargo, se calcula que el 52% de ellos están desempleados; para el año



2003 se estimó que aproximadamente 423,439 jóvenes entre 15 y 17 años buscaban trabajo, siendo obligados en su mayoría a abandonar su proceso de preparación educativa y al estancarse socialmente, pues, los ingresos y las condiciones laborales no precisamente representan los niveles de vida y desarrollo necesarios para mejorar su posición social y económica.

Es importante destacar que la falta de empleo y oportunidades de desarrollo obligan a muchos adolescentes y jóvenes a migrar hacia los Estados Unidos y a realizar actividades que les generen ingresos de carácter ilícito. En este contexto es importante destacar el incremento de la participación de adolescentes y jóvenes en procesos delincuenciales y en las maras, quienes consecuencia de problemas familiares, la violencia, la falta de oportunidades y fuentes de ingresos, de educación y recreación, terminan involucrándose en dichos procesos.

### **3.5. Por qué algunos jóvenes están en una situación de mayor desventaja que otros en el mercado de trabajo**

Conseguir y conservar un empleo es más fácil para algunas categorías de jóvenes. Los jóvenes que finalizan sus estudios y proceden de grupos socio económicos privilegiados realizan la transición a la vida laboral con menos dificultades, mientras que los que están económicamente desfavorecidos y excluidos socialmente se enfrentan a mayores dificultades. Hay que considerar a todos los jóvenes como posibles contribuidores a la sociedad y no como un conjunto de problemas. Los aspectos específicos de la cuestión del empleo de los jóvenes determinan que las perspectivas



en materia de empleo de los jóvenes varían en función del sexo, la edad, la etnia, el nivel de instrucción y de formación, el entorno familiar, las condiciones de salud y la discapacidad, entre otros factores. Algunos grupos son, por consiguiente, más vulnerables y hacen frente a desventajas específicas para incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo. El desafío consiste en incorporar a los jóvenes en trabajos decentes sin desplazar del empleo a los trabajadores adultos.

Los jóvenes constituyen un grupo muy diverso, ya se trate de empleados, desempleados, subempleados, que trabajen en la economía formal o informal o sean económicamente inactivos. ¿Cuáles son los factores que determinan que algunos jóvenes puedan conseguir un trabajo decente, que otros realicen cualquier tipo de trabajo para sobrevivir, o que no puedan conseguir trabajo y se inscriban en el paro, y que otros se desanimen y no busquen trabajo? Es necesario determinar estos factores, definir claramente las necesidades conexas y tenerlas en cuenta para adoptar medidas que aborden el empleo de los jóvenes, a fin de que estas medidas estén bien orientadas y logren el efecto deseado. Con frecuencia, las estrategias se centran en el grupo de jóvenes en su conjunto, ignorando los diferentes obstáculos a los que se enfrentan algunos jóvenes debido a la discriminación, las dificultades económicas o la situación geográfica. A menudo, estas tres dimensiones de vulnerabilidad interactúan, aumentando así el fenómeno de la exclusión. En muchos casos, las políticas no van dirigidas a los más desfavorecidos porque éstos constituyen una minoría y, por consiguiente, no se da prioridad a las acciones destinadas a promover sus oportunidades de empleo.



El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) exige a todos los Estados miembros ratificantes que formulen y lleven a cabo una política con objeto de eliminar cualquier discriminación en el empleo y la ocupación, en particular por razones de sexo. Esta disposición es aplicable a ámbitos fundamentales para los jóvenes en busca de empleo, entre otros, la orientación profesional, la formación profesional y los servicios de colocación así como el acceso al empleo y las condiciones de trabajo una vez empleados.

A fin de abordar eficazmente los distintos problemas del empleo de los jóvenes, como se describió anteriormente, es fundamental comprender las diversas necesidades de los jóvenes, sus oportunidades de educación y formación, la disponibilidad de la asistencia para acceder al mercado de trabajo, las oportunidades de empleo y la naturaleza del empleo. Los jóvenes también difieren enormemente en lo que respecta a las experiencias que han adquirido en sus vidas y las necesidades relacionadas con el empleo, lo que tiene consecuencias para el tipo de actuación política requerida. La expectativa de una transición sin dificultades de la escuela al trabajo no se cumple para muchos de ellos. Algunos jóvenes han sido objeto de trata, trabajadores infantiles o trabajadores forzosos; otros han participado en conflictos armados; muchos son huérfanos como resultado del VIH/SIDA y están sosteniendo a sus familias o están directamente afectados por la pandemia y se enfrentan a la discriminación para acceder a un empleo y a oportunidades de formación. Algunos tienen responsabilidades familiares y familiares a cargo. Otros han emigrado de sus países de origen y tratan de ganarse la vida en otros países en donde quizás no sean aceptados. Algunos tienen discapacidades que afectan a su participación en la educación y la formación.



En esta etapa de su vida pasan por diversas transiciones, como de la escuela al trabajo, pero también por otras muchas situaciones, como de la explotación laboral a la educación, de la escuela al desempleo o a la inactividad, del empleo remunerado al empleo independiente o al trabajo en cooperativas y viceversa, del empleo al desempleo o a la inactividad, de un empleo a otro, o de la lucha activa a la desmovilización.

Aquellos jóvenes que se encuentran en una situación de desventaja socio económica para acceder a un empleo decente tienen menos posibilidades de obtener una buena educación básica, y a menudo son objeto de discriminación por razones de clase social, ascendencia étnica, género o discapacidad. Algunos de estos segmentos de la población han sido objeto de actividades normativas de la OIT.

Existen diversos factores que inciden en la capacidad de algunos jóvenes para encontrar un empleo decente, pero no en la de otros. Entre estos factores cabe destacar la discriminación, las dificultades económicas y los problemas de acceso.

Como ya se señaló, “actualmente doscientos treinta y ocho millones de jóvenes viven con menos de un dólar al día; unos cuatrocientos sesenta y dos millones viven con menos de dos, y más de ciento sesenta millones de jóvenes sufren desnutrición”.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> R. Curtain: las cifras sobre la pobreza se basan en los Indicadores de Desarrollo Mundial 2004 del Banco Mundial; las cifras relativas a los jóvenes que sufren desnutrición fueron extraídas del Informe sobre el Desarrollo Humano 2004, del PNUD.



### **3.6. Los Convenios Internacionales de trabajo de menores emanados por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por el Estado de Guatemala**

-Convenio sobre el examen médico de los menores en el trabajo marítimo: Este convenio fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

-Convenio sobre la edad mínima en el trabajo en la industria y en el trabajo marítimo: Estos dos convenios fueron ratificados por Guatemala el primero el 30 de octubre de 1961 y el segundo el 13 de junio de 1989.

-Convenios sobre el examen médico de los menores en la Industria y Trabajos no Industriales. Estos convenios fueron ratificados por el Estado de Guatemala, ambos 13 de febrero 1952.

-Convenio sobre el Trabajo Nocturno de Menores en la Industria. Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 13 de febrero de 1952.

-Convenio sobre el examen médico de los menores en el trabajo subterráneo. Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 13 de junio 1989.

-Convenio sobre la edad mínima para el trabajo. Este fue ratificado por Guatemala, el 27 de abril 1990.

-Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 11 de octubre de 2001.

### **3.7. Convenios no ratificados por Guatemala**

-Protocolo 155 del 2002 sobre seguridad y salud de los trabajadores.

-Protocolo 147 relativo al convenio sobre la marina mercante.



- Protocolo 110 sobre las plantaciones.
- Protocolo 89 sobre el trabajo nocturno de mujeres.
- Protocolo 81 sobre la Inspección de trabajo.
- Convenio 188 sobre el trabajo en la pesca.
- Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Convenio 185 sobre los documentos de identidad de la gente de mar.
- Convenio 184 sobre la seguridad y salud en la agricultura.
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad.
- Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas
- Convenio 180 sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques
- Convenio 179 sobre la contratación y la colocación de la gente de mar.
- Convenio 178 sobre la inspección del trabajo de la gente del mar.
- Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio.
- Convenio 176 sobre seguridad y salud en las minas.
- Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial.
- Convenio 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores.
- Convenio 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.
- Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes.
- Convenio 171 sobre el trabajo nocturno.
- Convenio 170 sobre los productos químicos.
- Convenio 168 sobre fomento del empleo y la protección contra el desempleo.
- Convenio 166 sobre la repatriación de la gente de mar
- Convenio 165 sobre la seguridad social de la gente de mar



- Convenio 164 sobre la protección a la salud y la asistencia médica
- Convenio 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social.
- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 152 sobre seguridad e higiene en trabajos portuarios.
- Convenio 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública.
- Convenio 150 sobre la administración del trabajo.
- Convenio 147 sobre normas mínimas de la marina mercante.
- Convenio 146 sobre las vacaciones anuales pagadas de la gente del mar.
- Convenio 145 sobre continuidad del empleo de la gente del mar.
- Convenio 143 sobre el trabajo de los migrantes disposiciones complementarias.
- Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos.
- Convenio 140 sobre la licencia pagada de estudios.
- Convenio 139 sobre el cáncer profesional.
- Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores.
- Convenio 130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

Como se observa, son más los convenios que el Estado de Guatemala no ha ratificado a nivel de la Organización Internacional del Trabajo a pesar de que es miembro activo y permanente. Esto constituye una limitante para los trabajadores en general, y aún más, en el caso de los jóvenes trabajadores.



## CAPÍTULO IV

### **4. La Importancia de que la Ley de Acceso al Trabajo de la Juventud sea parte del Ordenamiento Jurídico Laboral Guatemalteco**

Como se ha desarrollado existen normas nacionales e internacionales que protegen el trabajo de los menores y los adolescentes, así también, como se verá a continuación existen una serie de iniciativas de ley en el Congreso de la República de Guatemala que precisamente abordan el tema de los derechos al trabajo de los jóvenes y los menores y la problemática en sí que encierra el desempleo y la falta de oportunidades para los miles de miles de jóvenes que año con año egresan del nivel diversificado y que se enfrentan ante la problemática de no obtener un empleo, no contar con fuentes de empleo ni acceso a las instituciones encargadas de ello, porque no existen, ni gubernamentales y mucho menos no gubernamentales. Se puede definir entonces que se encuentran las autoridades con la plena conciencia de que un importante sector de la población, es relativamente joven y que la población en términos generales, es joven, y que por lo tanto, amerita la creación de programas y proyectos tendientes a ello, y que no solo se queden en iniciativas sino que se hagan una realidad, entrando en vigencia dichas normativas. La realidad es lamentable, y de acuerdo a la encuesta de trabajo infantil en Guatemala, dentro de los aspectos más importantes de resaltar de la misma, se describe la siguiente:

1. En cuanto a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, según los resultados de dicha encuesta se estima que en el año 2000 en Guatemala trabajan 937,530 niños,



niñas y adolescentes entre cinco y 17 años. Con relación al total de la población en este grupo de edad, esto implica que 23.4% de niños, niñas y adolescentes entre cinco y 17 años trabajan. El problema de trabajo a tempranas edades afecta más a los hombres (30.5%) que a las mujeres (16.1%), a los residentes rurales (26.3%), y aumenta con la edad.

2. Además, que los trabajadores infantiles y adolescentes en Guatemala dedican en promedio 39.6 horas semanales a su trabajo. La diferencia entre las jornadas de hombres y mujeres es leve, con un promedio de 39.6 y 39.4, respectivamente. Entre áreas de residencia la diferencia es más notable: 42 horas promedio semanales en áreas urbanas y 38.7 horas en áreas rurales. Las cargas laborales incrementan con la edad. Los niños y niñas de cinco a nueve años trabajan en promedio 26.4 horas por semana, los niños y niñas de diez a 14 años lo hacen por 36.3 horas semanales, y los adolescentes llevan cargas de 45.7 horas semanales promedio.

3. La falta del padre, la madre o ambos en el hogar es más frecuente en el caso de los niños, niñas y adolescentes trabajadores que en el caso de las personas menores de edad que no trabajan. Se observa que 8.1% de los trabajadores infantiles y adolescentes no habitan ni con el padre ni la madre, y éste es el caso de 6.6% de los niños, niñas y adolescentes que no trabajan.

4. El 24.6% de los niños, niñas y adolescentes entre cinco y 17 años, la mayoría mujeres, dedican muchas horas a los oficios domésticos en su propio hogar, de

acuerdo al mínimo de horas utilizado en este análisis. Este grupo muestra un bajo nivel de asistencia escolar de 58.9%.

5. Los problemas de baja asistencia se evidencian a nivel nacional (60.1%), pero son más serios entre las mujeres (57.7%), entre los residentes rurales (53.6%), y particularmente entre los adolescentes (38.1%).

6. La encuesta identifica 937,530 personas entre cinco y 17 años trabajando en Guatemala en el 2000, equivalente a 23.4% de la población en este grupo de edad.

7. El trabajo infantil y adolescente en el país tiene un perfil, masculino, rural, y creciente con la edad.

8. El total 393,908 personas están trabajando por debajo de la edad mínima (14 años), y 91.7% de los trabajadores infantiles y adolescentes empezaron a trabajar antes de los 15 años.

9. La agricultura, silvicultura, caza y pesca es la principal rama de actividad para personas menores de edad trabajadoras, absorbiendo 55.8% de ellas. Sin embargo, el comercio es la principal rama de los residentes urbanos (33.2%).

10. Cerca de 86% de los trabajadores infantiles y adolescentes están en trabajo por abolir. La rama con el porcentaje más alto de niños, niñas y adolescentes ocupados



que están en trabajo por abolir es la agricultura (86.9%), seguida de los servicios (84.7%), el comercio (82.8%) y la manufactura (79.6%).

11. Se observa una alta tasa de inasistencia escolar (54.5%) entre aquellos en trabajo por abolir.

12. Los hogares de los niños, niñas y adolescentes en trabajo por abolir son de mayor tamaño que los hogares de personas entre cinco y 17 años que no están en esa situación con un promedio de 6.9 y 5.7 miembros, respectivamente, y además enfrentan situaciones socio económicas más difíciles.

#### **4.1. Las iniciativas de ley que existen en materia de juventud son las siguientes**

##### **4.1.1. Ley Nacional de la Juventud**

Esta es una iniciativa que se encuentra pendiente de aprobación en el Congreso de la República, y dentro de los fundamentos de la misma, se pueden señalar los siguientes:

1. Que es obligación que el Estado cumpla con los deberes y principios constitucionales, los compromisos para impulsar una cultura de paz, y la implementación de una visión de involucramiento de los organismo de Estado, y de la población en general, para fortalecer los planes y programas, de gobierno en beneficio de la juventud guatemalteca.

2. Que en la República de Guatemala, cuyos habitantes mayoritariamente se integran en los cuatro pueblos es decir, pueblo maya, pueblo garífuna, pueblo xinca, y el pueblo ladino, no se cuentan con las normas legales idóneas, que orienten los planes y programas de gobierno, en pro de la juventud, ni se ha creado una entidad estatal, que promueva efectivamente los mismos.

3. Que las personas comprendidas entre los 18 y 30 años constituyen aproximadamente el 30% de la población guatemalteca, y en consecuencia es responsabilidad de este organismo de Estado emitir disposiciones jurídicas que en derecho corresponden en pro de ese segmento de la población con la finalidad de fomentar, alentar, y garantizar una participación activa en la vida social, cultural, económica, educativa, y productiva nacional, acorde con sus aspiraciones y realidades.

**Dentro del articulado, es importante señalar:**

**1. Que el Artículo 1, se refiere a la naturaleza jurídica de la Ley, e indica:** que es un instrumento de orden público, y observancia general, que promueve el desarrollo integral de las y los jóvenes, de Guatemala, estableciendo sus derechos y deberes así como las obligaciones e instituciones del Estado para el impulso de las políticas públicas, programas y proyectos comunes.

**2. El Artículo 2 se refiere a los objetivos y estos son:**

-Proteger y promover los derechos y deberes de la juventud.



- Promover políticas públicas de desarrollo integral, para atender los problemas y necesidades de la juventud.
- Propiciar la plena participación de la juventud, en lo social, político, económico, cultural y ambiental.
- Promover la coordinación de las instituciones públicas, y de éstas con las organizaciones juveniles, y de la sociedad civil.
- Reconocer el aporte de la juventud al desarrollo nacional.
- Reconocer y promover la diversidad cultural y de expresión de la juventud guatemalteca.

**3. El Artículo 3 se describen definiciones, e indica que jóvenes adolescentes quiere decir:** son las personas comprendidas desde los trece años a los 29 de años de edad.

**4. El Artículo 4 se refiere a los principios que rige la Ley, y estos son:** participación, igualdad, libertad, integralidad, equidad, corresponsabilidad, pluriculturalidad, multilingüismo, multiethnicidad, productividad, cooperación, intergeneracionalidad, justicia social y solidaridad.

Se establecen en la ley los deberes y derechos de la juventud, así como las obligaciones del estado y se abordan en temas específicos, como la salud, educación, cultura, trabajo, deporte y recreación, organización y participación. Y dentro del sistema nacional para el desarrollo de la juventud, que se encuentra integrado por la secretaria nacional de la juventud, comisión intersectorial de políticas públicas para la juventud, y

el consejo nacional de la juventud. También establece además, todas las funciones que atañen a estos órganos que integran el sistema nacional para el desarrollo de la juventud, la iniciativa que pretende declarar el 12 de agosto de cada año, el día nacional de la juventud.

**Dentro de los fundamentos de esta iniciativa, se encuentran los siguientes:**

1. Que la juventud constituye un importante potencial de capital humano y social del país, por lo que los jóvenes guatemalteco, deben reconocerse como protagonistas, de su propia historia sujetos de deberes, de derechos, ejerciendo plenamente su libertad y sus potencialidades y manteniendo la lucha, siempre interminable por una nación con justicia, equidad, solidaridad, e inclusión, por lo que es justo distinguirlos en su día.

2. Que el 12 de agosto de cada año, ha sido declarado por la Asamblea General de las Naciones Unidas como el Día Internacional de la Juventud mediante resolución No. 54/120 del año 1999, por lo que se hace necesario aprobar la disposición que norme el Día Nacional de la Juventud en la República de Guatemala. Dentro del contenido de este decreto, se encuentra el Artículo 1 que dice: Se declara el 12 de agosto de cada año, el Día Nacional de la Juventud. En el Artículo 2 se establece que el Consejo Nacional de la Juventud y el Ministerio de Cultura y Deportes serán las entidades responsables de la conmemoración del Día Nacional de la Juventud en la República de Guatemala. En el Artículo 3 se establece que “todas las dependencias del organismo ejecutivo, contribuirán al realce apropiado a la celebración del Día Nacional de la

Juventud incluyendo en sus programas anuales las actividades nacionales departamentales, municipales y locales que correspondan”.

#### **4.1.2. Ley de Desarrollo Integral de la Juventud**

**Dentro de los fundamentos principales, se pueden describir los siguientes:**

- Que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, que su fin supremo es la realización del bien común, y que su deber es garantizarle a todos los habitantes de la República, la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, por lo que debe crear los instrumentos legales y sociales para cumplir con dichos deberes particularmente dirigida a la niñez y a la juventud por ser segmentos poblacionales vulnerables que requieren de una protección especial.
- Que Guatemala es un país eminentemente joven pues su población de 8,090,781 habitantes, están comprendidos entre las edades de cero a 30 años, y 3,191,373 son jóvenes comprendidos entre 15 y 29 años.
- Considerando que la juventud en un alto porcentaje está viviendo en condiciones de exclusión pobreza y vulnerabilidad, afectados por una serie de problemas como la falta de educación, y capacitación para el trabajo, poco acceso a los servicios de salud, la discriminación, la violencia, la delincuencia, las maras, la falta de espacios de recreación, uso positivo del tiempo libre, debatiéndose entre la vida y la muerte y sin esperanzas y alternativas de desarrollo.

- Que el desarrollo integral de la juventud debe ser la continuidad del desarrollo integral de la niñez por lo que al igual que existe una Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia debe crearse un instrumento jurídico aplicable a la juventud para que el derecho interno guatemalteco sea congruente con las normas orientadoras internacionales y con el derecho comparado.
- Que en Guatemala han existido desde 1985; algunas instituciones y programas para la juventud pero que los mismos no han abordado los problemas y el impulso de políticas integrales para este segmento de la población por lo que se hace necesario aprobar una ley que promueva sus derechos y obligaciones así como su desarrollo integral a través de políticas públicas programas y proyectos impulsados desde el Estado en corresponsabilidad de la juventud.

**Dentro del contenido de esta ley, se describen la siguiente normativa de interés:**

- **El Artículo 1 se refiere:** “a que esta ley es un instrumento jurídico de carácter nacional que tiene por objeto crear garantías, y condiciones para que se promueva el respeto a los derechos de la juventud, promover su desarrollo integral a través del impulso de políticas públicas, generar la institucionalidad necesarias para el tema de la juventud y la atención y solución a sus problemas por parte del Estado guatemalteco, dentro de un marco multicultural, diverso, equitativo, democrático y solidario”.

**- En el Artículo 2 se señalan los objetivos de la ley y son:**

- Propiciar las condiciones jurídicas, sociales, políticas para lograr el desarrollo integral de la juventud y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

- Ser el instrumento legal, para la elaboración, ejecución, y evaluación de las políticas públicas para la juventud.
- Propiciar la participación plena y capaz, de la juventud en lo social, político económico, cultural y ambiental.
- Proteger y promover los derechos y obligaciones de la juventud.
- Atender y resolver las necesidades y problemas ingentes que afectan a la juventud.
- Promover la coordinación interinstitucional al interior del Estado con la sociedad civil guatemalteca, y con las organizaciones juveniles, en la búsqueda del desarrollo integral de la juventud.
- Reconocer el esfuerzo y el aporte de la juventud en el desarrollo nacional.
- Reconocer la diversidad cultural y la expresión de la juventud guatemalteca.
- Promover políticas de desarrollo e inclusión para jóvenes con discapacidad.
- Se establecen como principios rectores de la política integral de la juventud los siguientes; diversidad juvenil, integralidad equidad e igualdad, corresponsabilidad.
- Se establecen los deberes y derechos de los jóvenes, así como las obligaciones del Estado.
- Se incluye el Sistema Nacional para el Desarrollo integral de la juventud, y se encuentra compuesto por los siguientes órganos: Secretaria Nacional, Coordinadora interinstitucional, foro nacional, foros departamentales, foros municipales, vice ministerios o programas de juventud creados por los diferentes ministerios o instituciones del Estado que conforman el Gabinete Social.
- Se establecen las normas que contienen las obligaciones y funciones de cada uno de los órganos que integran el sistema nacional de desarrollo Integral de la juventud.

### 4.1.3. La Ley de Acceso al Trabajo de la Juventud

**-Dentro de la parte considerativa, es importante señalar lo siguiente:**

Se fundamenta en que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona, y una obligación social, así mismo, que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, en donde además, se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales, o de interés nacional impongan las leyes.

Refiere que de conformidad con el Censo de Población número once levantado en el año 2002, por el Instituto Nacional de Estadística, la República de Guatemala cuenta con una población eminentemente joven, ya que el número de guatemaltecas y guatemaltecos, ascendía a la cantidad de 11,237.196 personas, de las cuales aproximadamente el 67 por ciento, se encuentra entre la población económicamente activa.

Que es necesario que el Estado propicie las condiciones para que la juventud pueda insertarse en la vida productiva de Guatemala, y aumentar el índice de desarrollo humano con relación al índice de trabajo en el país, por lo que es indispensable aprobar las normas jurídicas que promuevan la creación de nuevas plazas de empleo, dentro del sector privado productivo del país, creando además los beneficios a los patronos, que fomenten la contratación de personas jóvenes en el país.



**Dentro de la normativa más importante de resaltar de esta iniciativa de ley, se encuentra la siguiente:**

El Artículo 1 se refiere a la naturaleza de la ley, e indica que es de orden y de interés público, y observancia general en toda la república.

El Artículo 2 se refiere al objeto de la ley e indica que tiene por objeto fomentar y promover la creación de empleos, para la juventud, otorgando beneficios a las personas físicas o jurídicas, en el pago de cuotas obrero patronales, a que se refiere la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Artículo 3 se refiere a los requisitos que se deben cumplir, e indica que para que se puedan incorporar jóvenes en cualquiera de las modalidades contractuales, previstas en la presente ley, y obtener los correspondientes beneficios, deben cumplir con requisitos como:

- Estar inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Señalar expresamente en el contrato, la modalidad y el plazo mediante la cual prestara sus servicios él o la joven trabajadora, así como la remuneración que deberá percibir misma que no podrá ser inferior al salario mínimo correspondiente a la ley.
- Carecer de créditos fiscales con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- No haber realizado a los 70 días anteriores a la contratación, despidos de personal permanente que realice iguales o similares tareas, a las que el joven contratado vaya a realizar en la respectiva institución.



- Que el porcentaje de contratados en cualesquiera de las modalidades previstas en la presente ley, no exceda del veinte por ciento del total de los trabajadores de la empresa, en el caso de empresas los empleadores que ocupen hasta 5 trabajadores no podrán incorporar más de un contratado en las condiciones previstas en la presente ley.
- Se le otorga facultades al Consejo Nacional de la Juventud, en cuanto a que debe evaluar cada año los resultados que surjan de la aplicación de la ley en referencia.
- Respecto a las modalidades contractuales, se regulan contratos de práctica laboral y contratos de aprendizaje. Los primeros pueden pactarse entre patronos y trabajadores, cuando los trabajadores no superen los 29 años de edad, con escolaridad superior o técnica, en busca de su primer empleo, vinculado con la formación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos, relacionados a la aplicación de sus conocimientos teóricos.
- Respecto a los contratos de aprendizaje, pueden ser convenidos entre patronos y jóvenes de hasta 29 años de edad, con el objeto de que los jóvenes obtengan los conocimientos necesarios para desempeñar un oficio o trabajo calificado, durante un periodo previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz esta obligado a trabajar al servicio de dicho patrón, quien le proporcionara capacitación en forma metódica.
- Faculta al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como el ente rector de esta política laboral a favor de la juventud, y también le encarga que los fondos que se deroguen de la misma, sean los que tiene asignados presupuestariamente esta institución.



## **4.2. La función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

### **4.2.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se convierte en una institución del Estado**

Las primeras oficinas de trabajo se encaminaban a cumplir fines estadísticos; estas oficinas se fueron transformando, convirtiéndose en oficinas de trabajo y posteriormente en direcciones, departamentos o secciones de trabajo, hasta lograr la autonomía ministerial.

El ministerio de trabajo se denominó como el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador. La legislación llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delinean las atribuciones habituales de este ministerio, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional.



En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todos los fines que persigue es el mismo. Se encarga de ejecutar las políticas laborales del propio Estado, y conviene resaltar la importante función que en materia de derecho de trabajo de los menores y los jóvenes cumple la Inspección general de trabajo.

#### **4.2.2. La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Como se encuentra regulado el Código de Trabajo, el cual contiene parte sustantiva y parte procesal, respecto a los conflictos colectivos de carácter económico social, provoca repercusiones de delegación en su aplicación, principalmente para los jueces. Ello debido a que en la inspección general de trabajo no se da seguimiento ni siquiera a la primera fase de conciliación, su función es muy poca pues no conoce nada de procedimiento de conflictos colectivos sino solamente certifica las actas de nombramientos de todo lo que es administrativo, no se implica en el conocimiento de un conflicto y no establece procedimientos provocando en los tribunales una aglomeración de expedientes. Es importante por ello motivar una reforma al Código de trabajo donde se le dé participación a la inspección general de trabajo para poder desglosar la cantidad de trabajo en los juzgados laborales, para evitar que los procesos se alarguen y se absorba más tiempo lo cual lleva a desgaste moral y económico para las partes dentro de un conflicto colectivo. Es obvio que todo conflicto implica oposición de intereses. El conflicto viene a ser de alguna manera, el antecedente necesario para aplicar el remedio jurisdiccional, para restituir al orden a aquellos que se hayan

apartado del concierto que debe prevalecer. En el conflicto jurídico o de derecho existe un quebrantamiento de ley o de alguna norma de cumplimiento obligatorio. El conflicto jurídico surge cuando alguna de las partes ha transgredido la ley o ha incumplido un deber de cumplimiento obligatorio. Este conflicto jurídico es el común a todas las disciplinas jurídicas. Por ejemplo: si el inquilino no paga la renta, o el deudor no paga los abonos pactados. En toda relación de trabajo también pueden surgir los conflictos jurídicos.

Se encuentra conformada por inspectores y trabajadores sociales, quienes tienen como objetivo fundamental velar porque los patronos y trabajadores así como organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, los convenios colectivos, los pactos colectivos suscritos entre estos, los reglamentos, leyes de trabajo que rige las relaciones laborales entre unos y otros. Es por ello, que tal como lo establece el Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y además de otras funciones importantes, tiene la de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas a las leyes de trabajo que hayan sido denunciadas por particulares, o bien que ellos hayan tenido conocimiento.

**Los inspectores de trabajo entonces, en materia de Derecho de trabajo de los menores y los jóvenes, cumplen funciones esenciales como:**

- a) Asesoría
- b) Acompañamiento cuando se trata de menor de edad

- c) Suple la autorización para trabajo que no puedan dar los padres del menor
- d) Supervisa el cumplimiento de las normas mínimas laborales

**Dentro de las atribuciones fundamentales que se encuentran en el Código de Trabajo y que tienen los Inspectores de Trabajo, son:**

-Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante este. Esta actividad no se realiza de oficio, sino comúnmente la visita a centros o lugares de trabajo, las realizan tomando en cuenta las denuncias que se plantean por los propios trabajadores. Esto es muy importante, si se considera que un trabajador, difícilmente va a denunciar a su patrono porque se les están violentando sus derechos fundamentales o cambiando sus condiciones de trabajo. Lo común en la realidad resulta que el trabajador se quede callado de lo que está sucediendo, puesto que de esa forma, permitirá continuar con el trabajo que desarrolla, y no enfilar las cantidades de desempleados que existen actualmente en el país. Esto es aún peor cuando se trata de los menores o adolescentes. Respecto a las visitas por la noche, resulta improbable que realicen estas actividades fuera de sus horarios de trabajo, y en el trabajo de campo desarrollado, se ha evidenciado que no existe una mística de servicio por parte de la mayoría de los inspectores de trabajo, aparte de ello, la forma en que se encuentra estructurado el Ministerio de trabajo y previsión social no permite que se mejoren las condiciones de trabajo de éstos y mucho menos de los trabajadores.

- a) Puede examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que



se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previamente autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social. Respecto a este punto, conviene hacer la reflexión respecto a la intervención que tienen normalmente los inspectores de trabajo, cuando examinan libro de salarios, planillas, constancias de pago, y fundamentalmente, si el patrono al cumplir los requisitos legales, está al día en sus aportaciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así también, si los trabajadores que laboran en dicho lugar, se encuentran registrados ante el seguro social. Estas revisiones se suscitan normalmente cuando existe alguna denuncia cualquiera y que motivado por ello, se procede a investigar todo lo demás, es decir, que llegan por una denuncia y sobre ella, también hacen otro tipo de investigaciones, tal como lo faculta este inciso.

b) Siempre que se encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les crean dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos, están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan.

c) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades, dando cuenta inmediata a la autoridad

competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

d) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado, asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

e) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

f) Deben exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.

g) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.

h) Gozan de franquicias telegráficas, telefónicas y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.



i) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

j) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan, que acepten dadas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos, que se extra limiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior, subsiste aun después de haber dejado de servir.

k) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantara acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente, y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato. En cuanto a este último inciso, conviene hacer notar que con las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, la inspección general de trabajo



es la facultada para dar inicio al procedimiento para la sanción en caso de la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.







## CONCLUSIONES

1. El trabajo de los menores de edad en Guatemala, constituye un problema social, por causa de la vulnerabilidad a la que están expuestos, por la discriminación y desigualdad, por ser jóvenes; y no se cuenta con la voluntad política, para resolverlo, por lo que conduce una situación caótica para las condiciones de vida de los menores de edad.
2. La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, tienen igualdad de oportunidades, sin embargo estos valores se ven obstaculizados por intereses particulares. Actualmente en el ámbito laboral se denota discriminación contra la menores, debido a la distinción, exclusión o restricción, y cuya consecuencia se deriva en menoscabar o anular el reconocimiento ó goce del ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Carta Magna y otras leyes.
3. La situación de extrema pobreza en que se encuentran algunas familias en el interior del país, les hace imperante la necesidad de emigrar hacia la capital y al no encontrar mayor oportunidad de empleo, ni ingresos económicos estables para subsistir los padres, obligan a los niños, niñas y adolescentes a trabajar y contribuir a la economía familiar para subsistir. Ante esta situación los menores de edad se ven obligados a buscar un empleo informal que les absorbe el tiempo completo y consecuentemente abandonan definitivamente sus estudios.



4. Es importante resaltar que en Guatemala existen bases jurídicas, tanto nacionales como internacionales para poder evitar, reducir y/o eliminar las peores formas de trabajo juvenil que puedan existir, sin embargo, esta legislación no se ha cumplido del todo, ya que a pesar de la existencia de estos, el trabajo de los menores de edad continúa siendo una problemática estructural en nuestro país, que a su vez está vinculado con otros factores sociales y económicos.
  
5. Los problemas sociales y económicos que afronta el país no se solucionan con la ayuda o apoyo que el gobierno recibe de la Cooperación Internacional, actualmente las instituciones encargadas no toman las medidas correspondientes para garantizar a los jóvenes, las mismas ventajas universales de las que goza el adulto trabajador.

## RECOMENDACIONES

1. Es imperativo que el Estado realice estudios del trabajo de menores en Guatemala, y se cree una oficina, adscrita al Ministerio de Trabajo, y la Inspección General del Trabajo, que se encargue de verificar en qué lugares existen menores de edad trabajando y bajo qué condiciones, para lograr erradicar el trabajo infantil en condiciones inapropiadas para ellos.
2. Los Inspectores de Trabajo conjuntamente con los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de nuestro país, deben una constante fiscalización, para verificar si los menores de edad, están recibiendo su remuneración económica por el trabajo efectuado de conformidad a los estándares establecidos en las leyes guatemaltecas; así mismo verificar que este grupo no sea explotado en el desarrollo de sus actividades, ni violados en sus derechos como trabajadores.
3. Los menores de edad deben de conocer los derechos inherentes a su persona como trabajadores a través de divulgaciones por distintos medios de comunicación; es necesario que en las Escuelas Primarias y del Ciclo Básico de Cultura General a través del Ministerio de Educación, se implementen Conferencias en consonancia con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que los niños y jóvenes sean orientados sobre temas laborales con el objeto de que conozcan sus derechos como trabajadores de una institución.

4. Las normativas legales en cuanto a la Legislación Laboral, tengan un estricto cumplimiento y se evite con ello la constante violación a los derechos de estos, como trabajadores y por ende vele porque los menores de edad, sean tutelados por las leyes vigentes en Guatemala y se evite con ello la explotación económica y el menoscabo social a las clases más débiles en la cual están sumergidos y no pueden defenderse de tan degradante situación.
  
5. El peso demográfico que tiene la juventud en el país, constituye una razón fundamental para implementar acciones que atiendan sus demandas y necesidades, es por ello que el Estado de Guatemala debe velar porque se cumpla con lo establecido en la Ley de la Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y las instituciones responsables de la protección de los programas de desarrollo social cumplan con su rol asignado evitando así la explotación a los menores.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR DE LEÓN, Pablo Antonio. **Compendio de derecho laboral**. Ed. Segunda, ed. Buena Vista, México, 2000.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho**. Ed. Tercera, ed. Buen Pastor, Buenos Aires, Argentina, 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Ed. Tercera, ed. Porrúa, México, 1968.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ed. Segunda, ed. De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Cuarta, ed. Clan, México, 1967.
- Organización Internacional del Trabajo: **El trabajo decente y la economía informal, 90ª. Reunión. Informe VI, Conferencia Internacional.**
- Organización Internacional del Trabajo. **Por inactivos se entiende a aquellos que no trabajan ni buscan trabajo**. Ginebra 2003.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Ed. Tomo I, ed. De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1955.
- MACHICADO, Jorge. **Derecho laboral**. Ed. Segunda, ed. Lucecita, Madrid, España, 2005.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo**. Ed. Primera, ed. Esparsa, Madrid, España, 1990.
- MÁRQUEZ, Hernaiz. **Derecho de trabajo**. Ed. Segunda, ed. Día, México, 2000.
- RAMIREZ, José. **Historia de la educación en Guatemala**. Ed. Cuarta, ed. Mayté, Guatemala, 2000.
- R. Curtain. **Las cifras sobre la pobreza se basan en los Indicadores de Desarrollo Mundial 2004 del Banco Mundial; las cifras relativas a los jóvenes que sufren desnutrición fueron extraídas del Informe sobre el Desarrollo Humano 2004, del PNUD.**
- SORIANO, Ramón. **Compendio de teoría general del derecho**. Ed. Segunda, ed. Ariel, S.A., España, 1993.



VILLAMIL SALCEDO, Valerio. **Derecho laboral**. Ed. Primera, ed. Arena y Mar, México 1998.

### **Legislación:**

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

**Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.** Decreto No. 27-2003 del Congreso de la República.

**Ley de Convenio No. 138. De la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la edad mínima de trabajo.** 1973.

**Código de Trabajo.** Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** 1948 en París.

**Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** 1966.

**Convenios Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del trabajo asociación de investigación y estudios sociales.** 1919.

**Convenio No. 59 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la edad mínima (Industria).** 1937.

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

**Convención Internacional de los Derechos del Niño.** 1989.