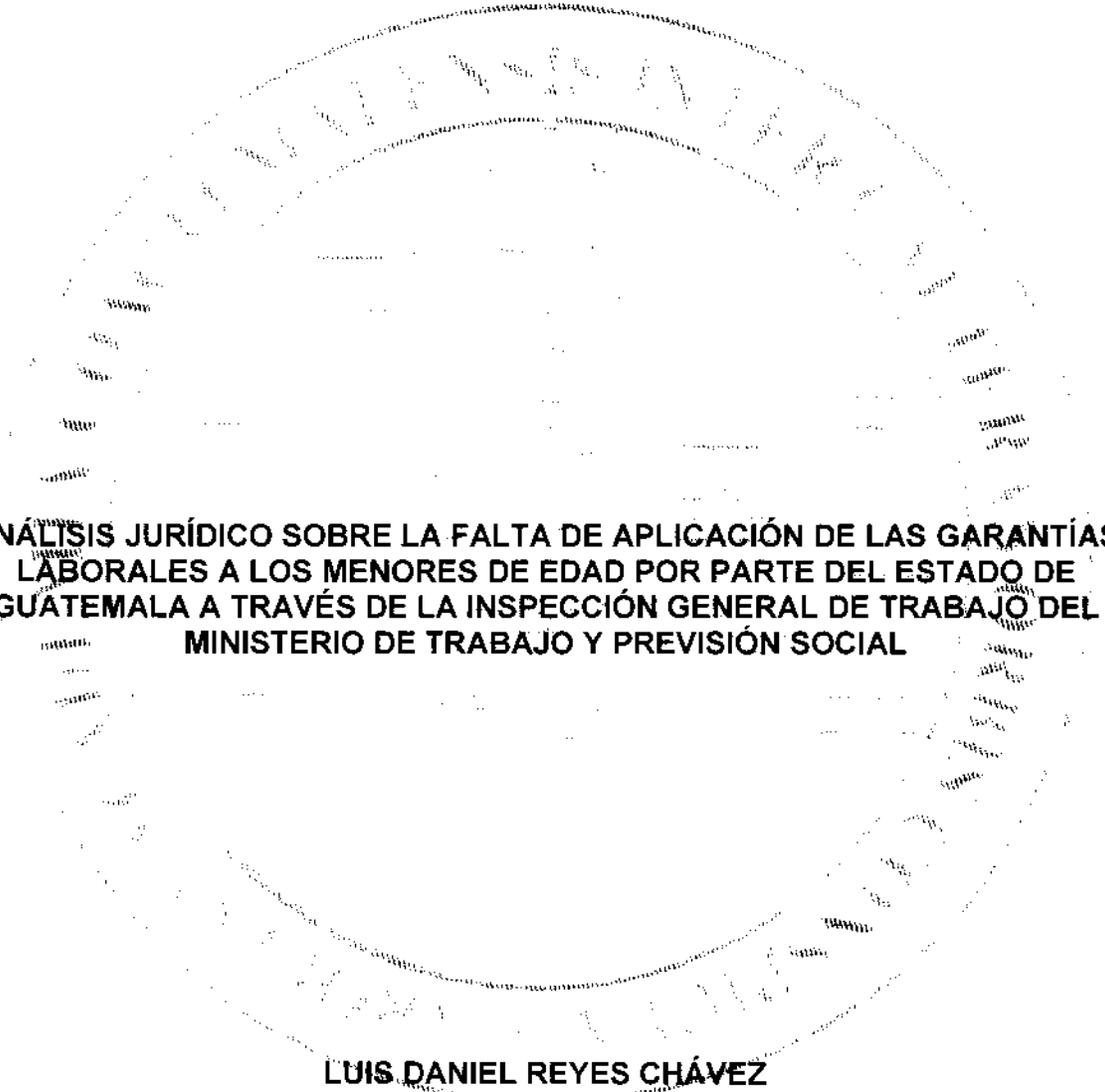


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS GARANTÍAS
LABORALES A LOS MENORES DE EDAD POR PARTE DEL ESTADO DE
GUATEMALA A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

LUIS DANIEL REYES CHÁVEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS GARANTÍAS
LABORALES A LOS MENORES DE EDAD POR PARTE DEL ESTADO DE
GUATEMALA A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS DANIEL REYES CHÁVEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 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 Elizardi
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

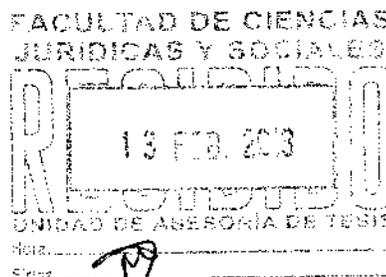
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales; y del Examen General Público).

Lic. Héctor Ovidio Pérez Caal
Abogado y Notario.



Guatemala 05 de noviembre del 2,012.

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su despacho



Respetable Jefe de la Unidad de Tesis:

Respetuosamente me dirijo a usted en mi calidad de revisor conforme al nombramiento emitido a mi persona, indicándole lo siguiente revisé el trabajo de tesis del bachiller **Luis Daniel Reyes Chávez**, titulado **“Análisis jurídico sobre la falta de aplicación de las garantías laborales a los menores de edad por parte del estado de Guatemala a través de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”**.

1. La tesis abarca un amplio conocimiento relacionado con la importancia que tiene para la sociedad guatemalteca, la problemática que afrontan los menores de edad trabajadores, toda vez que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no verifica que las garantías labores se les sean aplicadas, violándose los derechos humanos garantizados constitucionalmente.
2. Durante el desarrollo de la tesis fueron empleados los siguientes métodos de investigación: analítico, con el que se señaló la importancia de analizar el motivo por el cual las personas menores de edad se ven en la necesidad de laborar a temprana edad; el método sintético, estableció la problemática que traerá en cuanto a la violación del derecho humano al trabajo de los menores de edad; el método inductivo, señaló las particularidades de la supervisión que realiza la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a su aplicación en la sociedad guatemalteca, mientras que el método deductivo, determino claramente las consecuencias de la falta de garantías laborales a los menores de edad.
3. La redacción empleada es la adecuada. De igual manera las conclusiones y recomendaciones están debidamente en concordancia con el contenido de los

Guatemala, Centroamérica

Tel. 4165-6247



Lic. Héctor Ovidio Pérez Caal
Abogado y Notario.

capítulos, así como la bibliografía que se utilizó es la correcta y está en estrecha relación con las citas bibliográficas.

4. La tesis contribuye al aumento de la bibliografía guatemalteca en relación a la falta de aplicación de las garantías laborales a los menores de edad.

5. Los objetivos se alcanzaron al determinar las problemáticas que afronta el menor de edad trabajador y los efectos que en la sociedad guatemalteca ocasionaría la violación de los derechos humanos garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala.

6. En el transcurso y desarrollo de la actual tesis, el sustentante aplicó su máximo esfuerzo para poder culminar dicha investigación dejándose guiar en todos los aspectos relacionados con el objeto de la investigación en las distintas etapas y llevar a feliz término dicha tesis.

Con lo anteriormente expuesto en mi calidad de **ASESOR DE TESIS**, opino que el presente trabajo satisface los requisitos reglamentarios, de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen general público, por lo que **EMITO DICTAMEN FAVORABLE**.

Con muestras de consideración y estima

Atentamente,

Lic. Héctor Ovidio Pérez Caal
Colegiado 5,562

Héctor Ovidio Pérez Caal
ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Centroamérica

Tel. 4165-6247



USAC
TRICENTENARIA

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

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

eff

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS DANIEL REYES CHÁVEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA FALTA DE APLICACIÓN DE LAS GARANTÍAS LABORALES A LOS MENORES DE EDAD POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la laboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh

eff

[Handwritten Signature]
Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA

A DIOS:

Que iluminas mi camino, gracias por escuchar mis oraciones permitiéndome alcanzar esta meta, bendiciéndome con sabiduría, perseverancia y paciencia.

A MIS PADRES:

Marta Lidia Chávez Méndez y Jorge Luis Reyes Garrido, quienes desde que nací y durante mi crecimiento me llenaron de amor y cariño, y ahora que desde el cielo me cuidan, les agradezco con todo mi corazón por tanta alegría, esperando honrarlos con este logro, gracias.

A MIS TÍOS:

Hugo Fernando y Juan Luis que en paz descansen, quienes más que tíos los considero padres puesto que en todo momento me han brindado el apoyo, y el consejo que necesariamente se requiere en las etapas de mi vida.

A MI HERMANA:

Lidia Paola, por su cariño, apoyo incondicional respeto y comprensión.

A MI MEJOR AMIGA:

Jessica Flor de María Doradea López, a quien le agradezco y no tengo como pagarle todo su apoyo, ya que en los momentos difíciles de mi vida ha estado conmigo siempre confiando en mí.

A MIS AMIGOS:

Mónica Alejandra García, Maricela Ordoñez, Evelin Toj, David Rivera, Julio Colindres, Sergio García, Joel Velásquez, Karla Monzón y Lucrecia Castillo, quienes me brindaron su amistad, confianza, y consejos.

A MIS AMIGOS DEL DOCE:

Edgar Hernández, Giulio Antonino Talamonti, Álvaro Maldonado, Jorge González, Oscar Celada, Héctor Loaiza, Eduardo González, Mario Brol, Manuel de Jesús Castillo, Raúl Girón, Ariel Camargo, Roberto Segovia, Eliezar Cerna y Leonel Hernández, por su apoyo y respeto en momentos difíciles.



A LOS LICENCIADOS:

Marco Tulio Castillo, Ligia Castillo, Blanca Lidia Turcios, Tania Sagastume, Elmer Beltetón, Miguel Catalán, Héctor Pérez, Patricia Castañeda, Consuelo Velásquez, Fredy Orellana, Freddy Coti y Marvin Hernández, por el apoyo y consejo para poder culminar el presente trabajo.

A LAS SIGUIENTES PERSONAS:

Regina Reyes, Irma Soto, María Magdalena López, Erick Valdez, Josselinne Monterroso, Jennifer Doradea, Silvia Vásquez, Nidia Avalos, Maricela Ordoñez, Ligia Sagastume, Javier Castillo, Leticia Lopez, Guerda y Patricia Laparra, Victoria Pérez, Armando López, Yessica Cinco, Gabriela Markwordt, Jaqueline Martínez, y Marvin Girón, quienes me llevaron luz en momentos difíciles y siempre han creído en mí.

A:

Mi querida Universidad de San Carlos de Guatemala. En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, porque lo que aprendí y viví en sus aulas me ayudaron a ser el profesional de hoy.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Características.....	3
1.3. Principios.....	3
1.4. Fuentes.....	5
1.5. Naturaleza jurídica.....	10
1.4. Fuentes.....	10
1.5. Regulaciones especiales en cuanto al trabajo el menor de edad...	12

CAPÍTULO II

2. Menores de edad.....	15
2.1. Definición.....	15
2.2. Generalidades.....	17
2.3. Capacidad.....	18
2.4. Personalidad.....	20
2.5. Familia.....	20
2.6. Trabajo infantil.....	21

CAPÍTULO III

3. Trabajo de los menores de edad.....	31
3.1. Jornada de trabajo.....	31
3.2. Salario.....	32
3.3. Descansos remunerados.....	38
3.4. Regímenes especiales de trabajo.....	39
3.5. Explotación infantil.....	40



CAPÍTULO IV

4.	Garantías constitucionales.....	49
4.1.	Trabajo digno.....	49
4.2.	Desarrollo integral.....	50
4.3.	Igualdad.....	56
4.4.	Justicia.....	59
4.5.	Protección de las garantías.....	59

CAPÍTULO V

5.	Inspección General de Trabajo.....	69
5.1.	Definición.....	69
5.2.	Antecedentes históricos.....	72
5.3.	Funciones.....	72
5.4.	Supervisión a los centros de trabajo.....	75
5.5.	Protección al menor trabajador.....	77

CAPÍTULO VI

6.	Análisis jurídico sobre la falta de aplicación de las garantías laborales a los menores de edad por parte del Estado de Guatemala a través de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	81
6.1.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	81
6.2.	Convenios internacionales.....	82
6.3.	Código de Trabajo.....	87
6.4.	Reglamentos.....	90
	CONCLUSIONES	89
	RECOMENDACIONES	91
	BIBLIOGRAFÍA	93



INTRODUCCIÓN

En el sentido laboral, desde hace mucho tiempo se ha observado que derivado de la falta de oportunidades, limitaciones económicas y el desempleo, los miembros de las familias en Guatemala realizan cualquier tipo de trabajo para asegurarse un beneficio económico que es utilizado para la manutención del hogar o satisfacer sus necesidades básicas esenciales; ante tal situación y derivado de la necesidad imperante del mismo; en varias ocasiones el menor de edad de la familia se ve obligado a aportar económicamente a través de la obtención de un empleo, el cual es legal si el menor tiene cumplidos los catorce años; es decir, que posea capacidad relativa y si es autorizado por sus progenitores, con ciertas garantías; pero en la actualidad no se cumple, derivado a que por el simple hecho de obtener alguna ganancia económica, los menores de edad laboran bajo cualquier clase de condición del patrono.

La hipótesis planteada para este estudio es analizar si los inspectores de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no realizan visitas constantes a los lugares de trabajo de los menores de edad; por ende, no existe ninguna presión ante la entidad patronal para que respeten las garantías normadas para la protección de éstos; situación que hace que este grupo específico sea vulnerable a los abusos, malos tratos, discriminaciones y denigraciones.

Como objetivo para este informe se trazó: establecer, a través del análisis doctrinario y legal, la necesidad de realizar un estudio técnico jurídico, que proponga la optimización de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que se aplique la normativa vigente de manera eficiente al trabajador menor de edad, con el objeto de garantizarle una estabilidad laboral, sin ningún tipo de abuso, retornándoles el goce de sus derechos conculcados.



En este trabajo se establece lo siguiente: en el capítulo uno, la conceptualización y definiciones básicas del trabajo sus características, principios, fuentes, naturaleza jurídica; en el capítulo dos, se abarcó el tema de los menores de edad sus generalidades, capacidad, personalidad, familia y trabajo infantil; en el capítulo tres, en sí el trabajo de los menores de edad, incluyendo generalidades, jornada de trabajo, salario, descansos remunerados, regímenes especiales de trabajo y la explotación infantil; en el capítulo cuatro se establecen las garantías constitucionales como trabajo digno, desarrollo integral, igualdad, justicia y protección de las garantías mismas; en el capítulo quinto, se establece la definición, antecedentes, funciones, obligaciones, supervisión de los centros de trabajo y la protección del menor de edad trabajador por la Inspección General de Trabajo; y, en el capítulo sexto, se realizó un análisis del régimen especial del trabajo del menor de edad en la normativa vigente; es decir, en la Constitución Política de la República de Guatemala, convenios internacionales, Código de Trabajo y reglamentos.

La teoría que se utiliza como fundamento para la realización de este ensayo es que la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social presenta fallas en su esquema de supervisiones a los centros de trabajo que emplean mano de obra menor de edad. Los métodos utilizados fueron el histórico, pues fueron de importancia los acontecimientos pasados del trabajo infantil; el inductivo, con el cual se trata de hacer conciencia a los patronos para que tengan precaución en relación a cual trabajado le darán al menor de edad; y el deductivo, Se llegan las conclusiones que si no se detiene los malos tratos a los menores de edad, puede elevar el nivel de la violencia en el país, y; entre las técnicas empleadas se encuentran la observación, el análisis, la comparación, la interpretación, la navegación por Internet, la síntesis, la bibliográfica y la documental.



CAPÍTULO I

1. Trabajo

1.1 Definición

El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que "es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital.

A lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud como trabajo forzoso, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad. A partir de mediados del siglo diecinueve, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo".¹

Esta concepción del trabajo indica que un individuo realiza una cierta actividad productiva por la que recibe un salario, que es el precio del trabajo dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre el empleador y el empleado está sujeta a diversas leyes y convenios, aunque también existe lo que se denomina como trabajo en negro, aquellas contrataciones realizadas en forma ilegal y que permiten la explotación del trabajador.

¹ CASTILLO Lutín, Marco Tulio, **El derecho laboral guatemalteco**. Págs 3.



Otras formas de trabajo posibles son “el trabajo autónomo productivo a través del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio, por ejemplo, el trabajo informal de supervivencia y la servidumbre, entre otras.

Aunque existe el trabajo *ad honorem* que no implica una retribución económica generalmente realizado con fines sociales o educativos, se considera que el trabajo es una actividad realizada a cambio de una contraprestación económica. Por eso existe una frase que afirma que trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello.

El derecho laboral también llamado derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”.²

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa

² WWW.WIKIPEDIA.COM, El derecho de trabajo Pág. 1.



para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado).

1.2 Características

Las características del trabajo son:

- a) actividad humana;
- b) voluntaria;
- c) in fungible;
- d) subordinada;
- e) onerosa; y
- f) creadora.

1.3 Principios

“Los principios generales del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- a) Función supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento y



- b) Función interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.”³

Teniendo como principios básicos del derecho laboral, los siguientes:

- a) Principio protector: El principio protector es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil, parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado; dicho principio contiene tres reglas: Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador. Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador. Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador;
- b) “Principio de irrenunciabilidad de derechos: El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta”.⁴ La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables, esto evidencia que el principio de la autonomía de la

³ [Iesdolmendesoto.org/wiki/index.php](http://esdolmendesoto.org/wiki/index.php), **Fuentes del derecho laboral**, fecha de consulta 06 de noviembre de 2012.

⁴ <http://es.scribd.com/doc/3006431>, **Principios generales del derecho laboral**, consulta efectuada el 06 de noviembre de 2012.

voluntad de derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral; así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento;

- c) Principio de continuidad laboral: Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador;
- d) Principio de primacía de la realidad: No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico;
- e) Principio de razonabilidad: Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. y
- f) Principio de buena fe: El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores.

1.4 Fuentes

En la Constitución Política de la República de Guatemala: se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a



aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- a) Derecho al trabajo;
- b) Derecho al salario mínimo;
- c) Indemnización ante despido injusto;
- d) Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones;
- e) Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartito: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero;
- f) Estabilidad de los funcionarios públicos;
- g) Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- h) Derecho de sindicación;
- i) Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales y
- j) Derecho a negociar colectivamente.

Los tratados internacionales: constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.



“En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.”⁵

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- a) La Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- b) Los pactos o convenios de las Naciones Unidas; y
- c) Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

La ley: es la fuente del derecho laboral, como expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

⁵ DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Volúmenes 1, Pág 25.



El código laboral: Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social, manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras, de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

Leyes especiales: En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo. También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.

Leyes no laborales de aplicación supletoria: Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en normas que pertenecen a otras disciplinas, como por ejemplo al derecho comercial o al derecho civil, que se aplican en forma subsidiaria para suplir las cuestiones no previstas en aquella.

Reglamentos: Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.



Los contratos individuales de trabajo: Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- a) Las partes, trabajador y empleador;
- b) El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador;
- c) Los servicios personales realizados por el trabajador; y
- d) La remuneración recibida por el trabajador.

Los contratos colectivos de trabajo: Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El reglamento interior de trabajo el reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador



que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado.

1.5 Naturaleza jurídica

La determinación de la naturaleza jurídica del derecho laboral es de derecho público, ya que es evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de trasgresión de los derechos.

1.6 Garantías labores

- a) Jornada de trabajo: De acuerdo a la ley, es el tiempo durante el cual el trabajador, está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por acuerdo el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada del trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde, o en cualquier modalidad equivalente.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas si es diurna, de siete si es nocturna y de siete y media si es mixta.



- b) “Salario: es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado”.⁶

Cuando el salario se fije por unidad de hora, además debe de especificarse la naturaleza de ésta, debiendo constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su casa proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los ponga a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.

- c) “Salario Mínimo: Es la cantidad que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, patronos y el gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones

⁶ CABANELLAS, de Torres Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Edición Actualizada, Corregida y Aumentada, Editorial Heliasta, Pág. 384.



especiales de carácter consultivo que considera indispensable para el mejor desempeño de sus funciones".⁷

- d) Días de descanso: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario integrado. Los trabajos que requieren una labor continuán, acordará el día de descanso semanal ante el patrón y el trabajador. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios el día de descanso, si lo trabajan se les pagará doble independientemente del día de descanso.
- e) Pago del Aguinaldo y de Bonificación Anual para el Trabajador Público y Privado BONO14: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual y un bono adicional que deberá pagarse, si es que el trabajador ha laborado el año completo, de no ser así se le pagará proporcionalmente al tiempo anual trabajado.

1.7 Regulación especial en cuanto al trabajo del menor de edad

El Código de Trabajo establece la siguiente regulación especial en cuanto al trabajo de los menores de edad en los siguientes artículos ciento cuarenta y nueve. La jornada ordinaria diurna que indica que se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y

⁷ <http://derechodetrabajouag.blogspot.com>. **Derecho de Trabajo I**, fecha de consulta 06 de noviembre de 2012.



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

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

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- b) Que se 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”.⁸

⁸ CASTILLO Lutín, Marco Tulio, **El derecho laboral guatemalteco**. Edición 1998 Págs 64 a 68.



CAPÍTULO II

2. Menores de edad

2.1 Definición

Se llamará menor de edad a todos aquellos individuos que todavía no han alcanzado la edad adulta o de mayoría de edad.

“Generalmente, la minoría de edad abarca toda la infancia y casi toda la adolescencia o parte de esta etapa, tal determinación dependerá estrictamente de lo que estipule la legislación del lugar del planeta en cuestión, aunque la mayoría de los países occidentales establecen que se es menor de edad hasta los dieciocho o veinte años, pasados estos se considerará al individuo mayor de edad y como tal deberá cumplir determinadas obligaciones que antes le eran ajenas, justamente por no ser considerado un adulto.

Básicamente, la minoría de edad se establece para indicar la falta de madurez que todavía presenta un individuo para llevar a cabo determinadas acciones o actividades en su vida, tales como trabajar, casarse, vivir solo, entre otras y que resultan propias de la edad adulta y asimismo para eximirlo de la responsabilidad de aquellos actos que no se le pueden imputar por su falta de capacidad”.⁹

Entonces, esta situación traerá aparejado una serie de límites a los derechos y a las responsabilidades de la persona. Para evitar que el menor de edad realice actividades o

⁹ FRANCO, Landelino, *Derecho laboral guatemalteco*, tomo I, pág. 126.



tome decisiones para las cuales todavía no se encuentra preparado, o en su defecto, para que un adulto no abuse de los beneficios que a veces la ley depara a los menores de edad es que la ley establece limitaciones en cuanto a capacidades, derechos y obligaciones de acuerdo a la edad que observe el individuo.

“De acuerdo a lo que establecen la mayoría de las legislaciones un menor de edad no podrá ser encarcelado por la comisión de un delito, de haber alguna contravención a alguna norma de parte de un menor este será llevado a un instituto pero no cumplirá prisión efectiva. De todas maneras, hay algunas excepciones en las cuales de acuerdo a la edad y al delito cometido, el menor es plausible de ser condenado”.¹⁰

Está probado que un chico antes de cumplir los dieciocho años no presenta una total madurez para trabajar, casarse o llevar adelante un hogar, hasta esa edad, lo ideal para que el desarrollo de ese individuo sea conforme y positivo es que se encuentre en la escuela estudiando, con tiempo para poder divertirse con sus amigos y viviendo en familia con sus padres o en su defecto con aquellos adultos mayores que sean sus responsables.

Pero claro, a veces, no todas las realidades resultan ser así y algunos niños/as antes de llegar a la mayoría de edad que establece la ley de su país se encuentran trabajando para subsistir o para ayudar a sus familias. Los gobiernos, sobre quienes cae la responsabilidad directa de esta situación, deberían, a través de diferentes políticas, conseguir que cada vez sean menos los niños que antes de la mayoría de edad tengan que trabajar

¹⁰ FRANCO, Landelino, **Derecho laboral guatemalteco**, tomo I, Pág. 128.



2.2 Generalidades

Dentro del ámbito del derecho en general, al derecho de los menores se le ubica como una rama del derecho público. Añadiendo seguidamente que el mismo en términos más actuales hace parte del llamado Derecho Social, o sea el conjunto de normas destinadas a la protección de sectores más débiles o más indefensos de la población; ya que no tiene en cuenta la igualdad sino la desigualdad de muchas personas frente al ejercicio de sus derechos.

“Esencialmente la característica del los derechos de los menores de edad es tutelar; no represivo frente al menor; represivo frente al adulto; prevalencia del interés del menor; al menor infractor se le considera inimputable; es multidisciplinario; regula siempre situaciones presentes y es autónomo”.¹¹

La minoría de edad es el periodo de vida que abarca desde el primer año de existencia hasta la edad legal necesaria para convertirse en adultos. Entendiendo lo anterior debemos concordar en que ser menor de edad es cuando, legalmente, un individuo aún no ha alcanzado la edad adulta. La persona se encuentra por debajo de los 18 años, según la legislación en la mayoría de los países.

Un menor de edad sería por tanto aquella persona que, por razón de su edad biológica, no tiene todavía plena capacidad de obrar legalmente. La ley específica de cada lugar será la encargada de establecer la edad a partir de la cual una persona deja de ser menor de edad

¹¹ FRANCO, LANDELINO, *Derecho laboral guatemalteco*, tomo I, Pág. 128.



y tras superar esta etapa entonces se hace responsable por si mismo, si no entra dentro del cuadro de los incapaces.

Así pues, al constituirse en el futuro de la nación, esta posee un deber moral y legal de brindarle las mejores condiciones posibles para su desarrollo a la hora de enfrentar el cúmulo de situaciones que forman parte de ser adultos.

Ante esto el Estado tiene la obligación indeclinable de tomar todas las medidas administrativas, legislativas, judiciales, y de cualquier otra índole que sean necesarias y apropiadas para asegurar que todos los niños y adolescentes disfruten plena y efectivamente de sus derechos y garantías.

2.3 Capacidad

“La capacidad jurídica es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad va unida a la personalidad, de tal modo que todas las personas tienen capacidad jurídica. Pero no todas las personas pueden ejercitar esos derechos de la misma manera. Junto a la capacidad jurídica existe la capacidad de obrar, que determina la eficacia de los actos realizados por una persona y está vinculada a las condiciones que deben concurrir en ella para poder ejercitar tales derechos por sí misma.

La capacidad de obrar puede ser plena, como ocurre en el caso de las personas mayores de edad no incapacitadas legalmente, las cuales pueden realizar todos los actos de la vida



civil, pero la capacidad de obrar puede estar limitada en virtud de ciertas causas, entre las que destaca la minoría de edad”.¹²

Los menores de edad no pueden realizar todos los actos con eficacia jurídica, debiendo suplirse este defecto de capacidad de obrar mediante la patria potestad o la tutela.

Pero la cuestión no es tan simple como afirmar que todos los mayores de edad no incapacitados legalmente están capacitados para realizar cualquier acto jurídico, y que los menores de edad no pueden hacerlo por sí mismos, requiriéndose la intervención de sus representantes legales. Por un lado, hay casos en los que el ordenamiento jurídico limita la capacidad de obrar de los mayores de edad, exigiendo edades cualificadas

Todo ello hace que no sea posible exponer con carácter general las reglas relativas a la capacidad de los menores de edad, debiendo ser ésta determinada caso por caso. Sin embargo, sí es posible recoger algunas reglas generales que pueden tenerse en cuenta para determinar si un menor de edad puede consentir un acto jurídico por sí mismo, sin intervención de sus padres o tutores.

Así pues, el carácter personalísimo de los derechos de la personalidad impide el fenómeno de la representación. El reconocimiento expreso de la capacidad natural en este campo, como excepción a la incapacidad de obrar plena, va dirigido, en suma, a no impedir el ejercicio de derechos fundamentales a sujetos que estén.

¹² FRANCO, Landelino, **Derecho laboral guatemalteco**, tomo I, Pág. 122.

2.4 Personalidad

La persona física comienza a existir y adquiere capacidad jurídica (aptitud para ser titular de derechos y obligaciones), en el momento del nacimiento, para que el feto se considere nacido, y por ende persona, son necesarios varios requisitos (lo que se denomina viabilidad legal tener forma humana y vivir separado del seno materno más de veinticuatro horas.

No obstante, como también vimos actualmente se tiende a entender que esos requisitos sólo son necesarios con respecto al ámbito patrimonial. De modo que el nacido no adquirirá derechos y obligaciones de contenido económico hasta que transcurran veinticuatro horas de su nacimiento. Sin embargo, lo correcto es reconocérselos desde el instante del nacimiento por imperativo del Artículo siete de la Convención de Derechos del Niño.

2.5 Familia

La familia es una institución social, en donde existe un núcleo familiar que tendrá como una de sus finalidades apoyarse entre sí, de acuerdo a lo que para el efecto establece el Código Civil en su Artículo 78.

La ley impone la regulación no sólo al matrimonio, sino también a la filiación y a la adopción. La calidad de miembro de la familia depende de la ley y no de la voluntad de las personas.



2.6 Trabajo infantil.

“El trabajo de los menores no es fenómeno novedoso, por el contrario, se remonta a periodos legendarios; es probable que se registre desde la prehistoria, en condiciones desde luego distintas a las de nuestra época.

Por trabajo infantil se entiende toda actividad libre o forzosa de menores de edad para producir bienes o servicios, de manera subordinada o no, en industria familiar o de terceros, remunerado o no. Independientemente del tipo de remuneración en dinero o en especie que reciba para sí o para terceros, aun cuando a la relación laboral se le denomine distinto, se le asigne otra naturaleza o se disfrace con alguna otra figura jurídica.

Por lo anterior, se puede definir el trabajo infantil como la actividad de producción económica, de bienes o servicios, desempeñada por sujetos menores de edad”.¹³

La definición contempla las modalidades registradas de actividad infantil: tareas domésticas (que hacer dentro y fuera del hogar, incluyendo las agropecuarias destinadas al consumo familiar, con una anticipada división de trabajo por sexo); trabajo no doméstico, no remunerado en efectivo, forzoso u obligatorio y asalariado, en condiciones marginales y formales.

Su trabajo fue relevante en los acontecimientos industriales y en los revolucionarios del siglo diecinueve, basta con recordar los episodios de la Revolución Industrial de Inglaterra

¹³ <http://www.juridicas.unam.mx>. Revista Jurídica, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, El trabajo de los niños, realidad y legislación. Fecha de consulta 06 de noviembre de 2012.



y la denuncia universal de la explotación infantil; además de hechos reconocidos en la historia universal y en la legislativa.

Las formas de trabajo han variado en el tiempo. Los cambios tienen expresiones diferentes en las regiones del mundo, lo cual aun se contempla en relación con los estados de desarrollo de los distintos países. Sobra mencionar que la diferencia entre los países desarrollados y los todavía atrasados, tiene un indicador importante en la condición social de sus niños.

La variación se refiere a modos (actividades), a condiciones (remuneración, jornada, vacaciones y otros), a la composición de la población económicamente activa, etcétera. La participación económicamente activa se ha incrementado y se ha disminuido cada vez más la edad en que los niños se inician en el mercado laboral. La condición de menor también ha cambiado social y jurídicamente, primero fue tomada en cuenta al valorizar su utilidad, entre los capitalistas, industriales y empleadores interesados en pagar salarios más bajos; situación aceptada por la clase trabajadora ante la necesidad de complementar los ingresos familiares o por la competencia en la mano de obra, cuando niños y mujeres eran preferidos con motivo de la desigualdad en su remuneración respecto de los adultos varones. Característica general en los datos históricos que registra el trabajo infantil y femenino.

La poca atención prestada por las autoridades en otras épocas, al trabajo de los niños puede obedecer a la coincidencia de intereses entre gobernantes e industriales y comerciantes y a la marcada distinción de clases sociales con el predominio de la siempre minoritaria y privilegiada burguesía. También es factible que las autoridades reconocieran



los derechos de los padres sobre sus hijos y se mantuvieran al margen de la relación entre ellos.

No es difícil comprender que los derechos de los niños tradicionalmente se hayan fijado en normas protectoras relacionadas con la patria potestad, uso y disposición de bienes, derechos civiles en general, relegando los correspondientes a otros ámbitos. En el laboral, por ejemplo, es hasta la integración formal del derecho del trabajo, cuando se distingue su calidad de trabajadores, con significativa ausencia de normas o disposiciones protectoras, con excepción de alguna que otra intención aislada en forma de reglamento o ley, puesta al vuelo sin cumplimiento alguno.

La condición de los menores refleja el sentimiento de las sociedades tradicionales de cada época. En la precortesiana, por ejemplo, abundan los sacrificios humanos, especialmente en niñas y niños, así como órdenes rigurosas del rey a manera de medidas educativas, como las dictadas por Moctezuma, de las que da cuenta fray Diego de Durán.

Los cambios de costumbres provocados fundamentalmente por la cristianización y el mestizaje, repercutieron en el tratamiento de los hijos y en las relaciones familiares.

Los niños, de acuerdo con ciertas tradiciones educativas fueron objeto de golpes y severos castigos, y su trabajo convertido en obligación para contribuir en el sostenimiento de su familia, no sólo en las Indias sino en gran parte del mundo.

De hecho, hacerlos trabajar era preferible, frente a otras ideas que cínicamente llegaban a expresar la carga que representaban y la utilidad que podían tener. Así, la barbarie que



relatan los historiadores hispanos sobre las costumbres Guatemaltecas, encuentra réplicas por lo menos en los deseos de otros habitantes allende el Atlántico.

La intervención de los misioneros cristianos y la influencia española a partir de la conquista, no modificó en mucho las condiciones de la niñez. En la Guatemala colonial, continuó bajo el ejercicio austero de los padres que entendían el hecho de la procreación como derecho absoluto sobre los hijos, condición que, no obstante el transcurso de cinco siglos, se conserva vigente hasta la fecha entre algunos grupos sociales.

Puede ser atrevido, pero no falso, denunciar la actual doble explotación infantil; la familiar y la laboral sin importar su edad; tal es el ejemplo del medio rural en donde se procrean más hijos, sea para solicitar más tierras, sea para contar con más manos que las trabajen sumado a la obligación de compartir las faenas agropecuarias y domésticas.

Durante el período colonial, la desfavorable situación de los indígenas frente a los conquistadores presume, en perjuicio de los niños indios, una doble sumisión, al español y a sus padres o familia. La esclavitud y la servidumbre se mantenían por el beneficio reportado a los europeos, principalmente por su empeño en las explotaciones mineras y agrícolas, así como las domésticas; otra justificación de los repartimientos y del peonaje por deuda, fundamentados al mismo tiempo en su condición de vasallos y los tributos de éstos y de los señores para el rey. Tal y como lo registra la historia, los indios fueron esclavizados, no obstante las leyes de abolición; esclavitud que continuó por distintas razones o pretextos, entre ellas, el de las rebeliones.



En mil quinientos sesenta y nueve se permitió el cautiverio de los indios rebeldes quedando al servicio de los soldados por un plazo de diez años, con excepción de las mujeres y de los niños, vestigio de una medida protectora de la niñez.

En la época de la conquista, sin duda existía inquietud por la ocupación infantil; las Leyes de Indias hicieron referencia a su trabajo, principalmente en las minas, encontrando en algunas Cédulas Reales la prohibición de ocuparlos y algunas condiciones especiales de protección, pero nada hay de sobresaliente. En realidad es hasta en la Guatemala independiente, con las leyes de Reforma, cuando se localiza una disposición formal e importante, los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso, fijaran el tiempo en que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido o no le instruya convenientemente.

Como puede apreciarse, el contenido corresponde a la época y a su sistema jurídico, en esa correlación antes mencionada. Las relaciones de trabajo de ese entonces se sujetaron a criterios diferentes a los actuales, modificados radicalmente a partir de la declaración de los derechos sociales auspiciados por el liberalismo también de la época (un liberalismo ajeno al actual, si admitimos la trágica confusión conceptual y aun de valores) tendente a definir la condición del trabajo en general y su reglamentación.



En tales circunstancias, era de esperarse la ausencia de protección laboral de los menores aun cuando su trabajo era un hecho real dentro de la condición familiar y social, apreciado especialmente en épocas de intensa demanda de mano de obra, como ocurrió en la industria textil en Inglaterra y en Francia, y como continúa ocurriendo en muchas partes del mundo, incluidas algunas regiones de la zona noroccidental de la República mexicana con el trabajo jornalero.

La personalidad del niño trabajador, hasta hace unos lustros, se asimilaba a la de la mujer, ambos desvalorizados y sujetos al autoritarismo adulto masculino. La costumbre era marginar la opinión de unos y otras, y ninguno, por su estado de dependencia y sometimiento, se atrevía a desafiarlo.

En cuanto a los menores desvalidos y sin protección familiar, estos eran asistidos por la caridad practicada bajo los cánones de la religiosidad cristiana (predominante, como se sabe, en la sociedad guatemalteca). Los niños expósitos o huérfanos eran llevados a los orfanatorios para atender sus necesidades vitales, o entregados, para ser entregados a familias que los tomaban a su cargo aunque generalmente obligados a realizar ciertas faenas, de donde surgen los llamados criados y pupilos.

En el derecho laboral guatemalteco que formalmente se inicia con la primera constitución, en su Declaración de Derechos Sociales, los menores merecen atención especial. Se prohíbe su trabajo antes de los doce años: entre esta edad y los dieciséis años, su trabajo se sujeta a condiciones protectoras similares a las aplicables al trabajo de las mujeres.



Los niños eran contratados por muy bajo sueldo, muchas veces eran enviados por sus padres y su colocación sugerida por las mismas autoridades que consideraban su trabajo como fuente de riqueza nacional.

En algunos lugares, la autoridad de la institución asistencial que los atendía los enviaba a trabajar para aligerar las cargas de beneficencia, constituyendo el salario de los niños su alimentación diaria.

Es probable que estas circunstancias hayan impedido el desarrollo del trabajo autónomo o independiente de los niños, y limitado la presencia del fenómeno social actual de niños en y de la calle, sin que pueda precisarse cual sería más cruel e inhumano.

A pesar de los beneficios económicos que reportaba el trabajo infantil para los patrones, las condiciones en el desempeño eran inclementes y miserables: jornadas de trabajo hasta de diecinueve horas, multas por incumplimiento de la cuota de trabajo fijada por los patrones o capataces; golpes de éstos para mantenerlos despiertos; sólo un corto descanso al día para tomar los alimentos, etcétera. Tampoco se tomaban medidas para proteger su salud.

En Inglaterra, la intención de mejorar las condiciones de los trabajadores en general, se desarrolla en el seno de un grupo de industriales del algodón, con ideas liberales; destaca David Dale con la creación de un pueblo modelo de trabajadores privilegiados con ciertas consideraciones; obra que continúa su yerno, Robert Owen, quien a propósito de los niños expresara: Con una acertada educación cabe convertir a niños de una clase en hombres



adultos de otra, y puede conseguirse incluso que crean, hasta morir por ellas, en cosas que tengan por nobles y verdaderas, y que sus padres reputaban falsas y viciosas.

Otro antecedente importante es “la ley propuesta por Robert Peel, The Moral and Health Act aprobada por el Manchester Board of Health el 22 de junio de 1802, en la cual se limitaba el trabajo de los aprendices a doce horas diarias como máximo, entre las seis de la mañana y las veintiún horas; se establecía la obligación de enseñanza para los menores e instrucción religiosa, y creaba la inspección del trabajo realizada por dos visitantes, un magistrado y un representante de la iglesia oficial, nombrados por el juez de paz del condado”.¹⁴

Esa ley, al igual que la de mil ochocientos diecinueve, la Cotton Mills Act, fijaba la edad mínima de nueve años para trabajar; limitaba las jornadas a ocho horas hasta los trece años y de diez hasta los dieciocho, pero en realidad ninguna de las dos leyes fueron aplicadas.

Es hasta mil ochocientos treinta y tres, con la Ley sobre las Fábricas, cuando se imponen obligaciones no sólo para la industria del algodón, sino para toda la industria textil; y se establece la inspección laboral por cuatro inspectores pagados por el Estado.

La ley citada prohibió el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años entre las veinte treinta horas y las cinco y media de la mañana. La jornada se limitó a nueve horas para menores de trece años y de diez en la industria de la seda, con la obligación de atender

¹⁴ <http://www.juridicas.unam.mx>. Revista Jurídica, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, El trabajo de los niños, realidad y legislación. Fecha de consulta 06 de noviembre de 2012.



la escuela por lo menos durante dos horas diarias, en un colegio adecuado, con un maestro que certificara la enseñanza y, de ser necesario, debía instalarse una escuela cercana a la fábrica.

“Durante este periodo se reglamentó en Francia el trabajo de los niños, prohibiendo a los menores de diez años su empleo en las minas, aún cuando la economía y la industrialización de los dos países eran diferentes, las condiciones de trabajo eran casi iguales. La necesidad de aligerar las cargas familiares obligaba a los padres a enviar a sus hijos a trabajar, preferidos frente a ellos para pagar salarios inferiores.

La condición social y legal ha cambiado, mas no todos los cambios son positivos. Hoy en día las leyes protegen los derechos de los niños y los garantizan de la mejor manera sobreponiendo su interés al de los propios padres: se sanciona el maltrato que estos ejerzan en su contra, se dictan medidas de protección sobre su persona, sus derechos y bienes y otros más, empero la problemática no se ha resuelto”.¹⁵

¹⁵ WWW.MANOGRAFIAS.COM, Características del trabajo del menor de edad, Págs 45 a 47.





CAPÍTULO III

3. Trabajo de los menores de edad

“Conforme surge de lo establecido en el Código de Trabajo, el trabajador tiene plena capacidad para celebrar contrato de trabajo desde los dieciocho años. Sin embargo, reconoce el trabajo de los menores de entre catorce años y dieciocho años que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos sin necesidad de contar con autorización expresa. Por el contrario, si los menores viven con sus padres o tutores, ellos deben otorgarle su consentimiento en forma expresa”.¹⁶

3.2 Jornada de trabajo

“Jornada de trabajo, jornada máxima legal: para los trabajadores de catorce a dieciocho años es de seis horas diarias o treinta y seis semanales. Para trabajadores de más de dieciséis años, previa autorización de la autoridad administrativa del trabajo, la jornada podrá extenderse a cuarenta y ocho horas semanales. El Código de Trabajo, prohíbe ocupar a menores en trabajo nocturno, que es el comprendido. Esta norma debe ser completada con lo establecido en el artículo segundo del Convenio seis de la Organización Internacional de Trabajo que establece: 1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia, salvo en los casos previstos a continuación. 2. La

¹⁶ WWW.MANOGRAFIAS.COM, Características del trabajo del menor de edad, Pág. 62.



prohibición del trabajo nocturno no se aplicará a las personas mayores de dieciséis años empleadas en la industria mencionada a continuación en trabajos que, por razón de su naturaleza, deban continuarse día y noche: a) Fábricas de hierro y acero; trabajos en que se empleen hornos de reverbero de regeneración y galvanización del palastro y del alambre (con excepción de los talleres de desoxidación); b) fábricas de vidrio; c) fábricas de papel; d) ingenios en los que se trata el azúcar en bruto; y e) reducción del mineral de oro”.¹⁷

3.3 Salario

Los salarios, garantizarán al trabajador menor de edad, igual retribución que la percibida por los trabajadores mayores en idénticas circunstancias.

Es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

La remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el Contrato de Trabajo.

Salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica mas bien a trabajos manuales o de taller y el sueldo Se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

¹⁷ CASTILLO LUTIN, MARCO TULLIO, *El derecho laboral guatemalteco*. Edición 1998. Pág 111.



Clases de salario:

- a) Salario en moneda: Son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero;
- b) Salario en especie (30%): Es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. se determina que el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable;
- c) Pago mixto: Es el que se paga una parte en moneda y otra en especie;
- d) Salario nominal: Representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador);
- e) Salario real: Representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: El salario nominal es alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior, de aquí



proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

- f) Salario mínimo: Según el código laboral aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:
- Alimentación;
 - Habitación;
 - Vestuario;
 - Transporte;
 - Previsión; y
 - Cultura y recreaciones honestas.
- g) Salario máximo: Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable;
- h) Salario personal: Es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre;
- i) Salario colectivo: Es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años; y
- j) Salario de equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.



Forma de pago:

- a) Por unidad de tiempo: Es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

- b) Por unidad de obra. : Es cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas importancia del salario. El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador.

El salario para las personas representan una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario. Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, el hombre es capaz de empeñar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida.

El salario para las organizaciones, son a la vez un costo y una inversión. Costo, Porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción. El trabajo como un intento por conseguir un retorno mayor.



La participación de los salarios en el valor del producto depende, obviamente del ramo de actividad de la organización. Cuanto más automatizada sea la producción (tecnología de capital intensiva), menor será la participación de los salarios y los costos de producción. En cualquiera de estos dos casos, los salarios siempre representan para la empresa un respetable volumen de dinero que debe ser muy bien administrado.

Salario para la sociedad: Es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive del salario.

“Salario para la estructura económica: Siendo el salario, elemento esencial del contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes de la economía actual, condiciona a la estructura misma de la sociedad”.¹⁸

Con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización, los empleadores deben considerar que la compensación ofrecida es la más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.

Estructura del salario: Es aquella parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de:

¹⁸ CASTILLO LUTIN, MARCO TULLIO, *El derecho laboral guatemalteco*. Edición 1998. Pág 138.



Aspectos que inciden en los salarios: El puesto: una de las razones básicas para que existan diferencias en el monto del salario, es con relación a la importancia del puesto. Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa a: trabajo igual, salario igual.

La eficiencia: es justo tomar en cuanto la forma como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no las hacen con la misma eficiencia, el mismo trabajo, la eficiencia se aplica a través de:

- a) Incentivos y aumento de salarios;
- b) Calificación de méritos;
- c) Normas de rendimiento y
- d) Ascensos y promociones.

Incentivos laborales: Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.), a cambio de contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulos, como los siguientes:

Aguinaldo: Queda establecida una remuneración anual complementaria o aguinaldo, equivalente a la doceava parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, u otras), la que será abonada antes del 31 de diciembre, o en el momento en que termine la relación laboral si ello ocurre antes de esa época del año.



Indemnización: Cuando un trabajador deje el servicio de un empleador, sea por su propia voluntad o por haber sido despedido, percibirá además de las indemnizaciones que le correspondieran, la parte proporcional del aguinaldo devengado hasta el momento de dejar el servicio.

Seguridad Social: el estado con aportes y contribuciones propios y de empleadores y trabajadores, amparará, por medio de un sistema de seguros sociales, a los trabajadores contra los riesgos de carácter general, y especialmente los derivados del trabajo.

“Bonificación anual para los trabajadores públicos y privados: Queda establecida una remuneración anual complementaria, equivalente al salario parte de las remuneraciones devengadas durante el año calendario a favor del trabajador en todo concepto (salario, horas extraordinarias, comisiones, u otras), la que será abonada antes del en el mes de julio de cada año”.¹⁹

3.4 Descansos remunerados

- a) Descanso al mediodía, Los menores que trabajen en horas de la mañana y de la tarde tienen un descanso de dos horas al mediodía. Por excepción, la autoridad administrativa del trabajo podrá autorizar la adopción de horarios continuos con supresión o reducción de dicho período de descanso, cuando por las características

¹⁹ FRANCO, LANDELINO, *Derecho Laboral Guatemalteco*, tomo I, pag 88.



propias de las tareas que realice y de la interrupción del trabajo pudiesen derivar perjuicios al menor o al interés general;

- b) Descanso entre jornadas se rige para los menores, al igual que para todos los trabajadores un descanso de doce horas entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente;
- c) Descanso semanal existe, al igual que para todos los trabajadores; y
- d) Vacaciones, por año laborado el menor tiene derecho a quince días de descanso.

3.5 Regímenes especiales de trabajo

El Código de Trabajo establece la siguiente regulación especial en cuanto al trabajo de los menores de edad en los siguientes artículos ciento cuarenta y nueve. La jornada ordinaria diurna que indica que se debe disminuir para los menores de edad así. Asimismo en el artículo ciento cincuenta indica, que La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años”.²⁰

²⁰ CASTILLO LUTIN, MARCO TULLIO, **El derecho laboral guatemalteco**. Edición 1998. Pág 89.



3.6 Explotación infantil

Puede definirse como los niños y niñas menores de dieciocho años que desempeñan cualquier actividad económica de producción que afecte su desarrollo personal o el disfrute de sus derechos.

Niños y niñas que son obligados a mantener un constante trabajo para que después le quiten los ingresos recaudados.

En este sentido vale la pena recordar los artículos de la declaración universal de los derechos humanos: Artículo tres Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Igualmente el artículo veinticinco, inciso dos, manifiesta que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.

“Causas de esta explotación: Las razones son múltiples: Marginación social y extrema pobreza: la familia en general carece de las condiciones necesarias de subsistencia y hace que los niños trabajen para mantener la economía familiar. Esta situación solo puede resolverse con una decidida voluntad estatal de desarrollar a la nación y proteger la familia.

Redes de explotación infantil: múltiples redes del crimen organizado trabajan en todo el planeta para usar a los niños y niñas en sus propósitos económicos, como la mendicidad y la prostitución.

Conflictos armados: en situaciones desastrosas de orden público, los niños y las niñas son víctimas de todo tipo de abuso.



Por presión del grupo de padres: algunos niños y adolescentes trabajan por acompañar a sus amigos, sus ganancias son utilizadas para cubrir sus propias necesidades, pero por el gusto de manejar dinero se van quedando mayor tiempo en las calles, adaptándose a las vivencias de la calle.

Por negligencia de sus padres: Esto es un acto de irresponsabilidad paterna. Es muy frecuente en padres adolescentes.

Por orfandad: Esto se da cuando los niños o adolescentes son huérfanos y no tienen como sostenerse económicamente por ellos mismos. De igual manera por parte de los padres al ver en sus hijos la forma de adquirir un beneficio solo por el simple hecho de que son muchas veces niños pequeños y de esa forma a la vista de la gente son niños de bajos recursos pero la realidad es que tienen un padre y madre que sobreviven de lo que sus hijos obtienen.

Cifras: Trabajo infantil estimado por región en el año dos mil once. Los niños trabajadores son los menores de doce años que realizan cualquier trabajo distinto a de los quehaceres domésticos. Jornadas largas, trabajo clandestino y uso de maquinaria pesada se consideran peligrosos.

Los reportes de la UNICEF dicen que alrededor de trescientos cuarenta y seis millones de niños y niñas son sujeto de explotación infantil en el planeta y al menos tres cuartas partes (171 millones) lo hacen en condiciones o situaciones de peligro. Sin embargo, según el reporte Protección infantil contra el abuso y la violencia: Explotación infantil de Unicef, el 70% de los niños y niñas trabajadoras del mundo lo hacen en el sector de la agricultura.



Por otra parte más de cincuenta países reclutan a menores de dieciocho años y los arman para la guerra o conflicto interno

Erradicación de la Explotación Laboral Infantil: En América Latina se estima que cerca del setenta por ciento de niños y niñas que trabajan lo hacen en el sector rural. Si bien la agricultura, ya sea familiar de subsistencia o comercial, hay muchos niños, niñas y adolescentes que trabajan en este sector en situación de riesgo y en muchos casos de extrema explotación.

En determinadas condiciones, el trabajo infantil en la agricultura puede implicar explotación infantil, así como riesgos físicos, debido a la manipulación de herbicidas y pesticidas, al uso de maquinaria pesada o instrumentos punzo-cortantes, por adversidades climáticas y muchas veces por largas jornadas de trabajo. Los niños y niñas se exponen también a violencia en lugares de trabajo por parte de los adultos con consecuencias psicológicas como el abuso y el estrés ocasionado por la presión de cumplir con determinadas cuotas de producción.

Todo esto lleva a que muchos de ellos abandonen la escuela, o deban combinar el estudio con largas jornadas en el campo lo que afecta seriamente su rendimiento educativo y por tanto su formación.

La ONU y la erradicación del trabajo infantil: La eliminación del trabajo infantil ha sido una de las prioridades de las Organizaciones de las Naciones Unidas desde sus inicios, a fin de prevenir y combatir la explotación infantil.



Desde sus inicios la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas ha basado su acción en la estipulación de la edad mínima de admisión al empleo como criterio para definir y reglamentar el trabajo infantil. También promueve un enfoque flexible, que les permite a los países abordar progresivamente el problema a partir de estrategias orientadas al fortalecimiento de las capacidades nacionales y a la atención prioritaria de niños, niñas y adolescentes víctimas de las peores formas de trabajo infantil.

Además, en mil novecientos noventa y dos la OIT creó el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés) una iniciativa de cooperación técnica dedicada exclusivamente a prevenir y combatir el trabajo de los niños y niñas. Es nuestro deber ayudar a estos niños que son utilizados injustamente para el beneficio de otros.

La OIT cuenta, además, con el proyecto SCREAM, un proyecto que se realiza entre los alumnos, donde la finalidad es educar y enseñar dónde está el problema. Si bien en los ámbitos oficiales hay consenso en torno a estos objetivos, existen voces discrepantes como las de los movimientos de niños, niñas y adolescentes trabajadores que cuestionan el enfoque de erradicación del trabajo infantil, entre otras razones porque no considera las características culturales de muchos pueblos y naciones que integran el trabajo infantil como una estrategia pedagógica y de socialización, es un enfoque que criminaliza a quienes son víctimas de determinadas condiciones sociales y se resiste a considerar la opinión de quienes dice favorecer, esto es, de los niños, niñas y adolescentes trabajadores. En Guatemala para el año dos mil diez se reportaban un promedio de dos millones



novecientos mil niños, niñas y adolescentes que trabajan de los cuales medio millón como promedio los hacían en las calles de las ciudades más grandes del país.

Como una de las estrategias principales surgió el Programa Educadores de Calle desde el Estado, aunque su cobertura más alta fue alcanzar la atención de ocho mil niños, niñas y adolescentes trabajadores de la calle. En la última Encuesta de Trabajo Infantil (ETI) se calculó que existían tres millones de niños, niñas y adolescentes que trabajan, se da en el ámbito rural.

Actualmente el trabajo callejero urbano se hace de mayor riesgo con el boom del reciclaje de desechos, los niños y adolescentes participan más, ya sea, solos o con su familia. Claro está en la práctica las medidas de seguridad no existen y siempre los intermediarios son los que más ganan.

Por qué no deben trabajar los niños: Las razones por las cuales se debe evitar condiciones de explotación laboral en niños y niñas, son las siguientes:

- a) Si el trabajo no permite al menor ser un niño o una niña, por ejemplo, no le da espacio para la lúdica, tiempo normal para los niños del mundo;
- b) Si el trabajo atenta contra los derechos fundamentales del niño; y
- c) Si el trabajo puede poner en riesgo su salud mental y física, por ejemplo, existen labores que entorpecen el normal crecimiento.

Trabajos peligrosos: Los trabajos peligrosos se refieren a actividades que ponen en peligro la vida y la salud mental o física del trabajador. En cada nación del mundo deben existir

legislaciones que garanticen la protección del obrero que realiza trabajos peligrosos y en cuanto a menores de edad, estos no pueden ser permitidos bajo ninguna circunstancia.

Algunos de estos trabajos peligrosos son:

- a) Explotación minera;
- b) Trabajos que manipulan productos químicos, por ejemplo los pesticidas en la actividad agraria;
- c) Manipulación de maquinaria pesada y peligrosa como materiales corta punzantes o eléctricos;
- d) Trabajo en las diferentes construcciones de edificios;
- e) Trabajos relacionados con acciones bélicas de todo tipo; y
- f) Trabajos que tienen que ver con manipulación de armas.

Es importante considerar el peligro no sólo por la actividad que se desarrolla, sino, por el entorno y el horario. Muchas veces la delincuencia, micro-comercialización de drogas, prostitución y otros conforman el panorama diario para estos niños y niñas.

Trabajos sospechosos: Trabajos que constituyen un abuso a los derechos del niño son aquellos que le exigen trabajar ocultos a la luz pública, en situaciones inhumanas, en largas horas de trabajo y poca remuneración y que obstaculizan el normal desarrollo de su crecimiento. Entre ellos se pueden contar los siguientes:

- a) Trabajos en el servicio doméstico;
- b) Trabajos en plantaciones y otras actividades pesadas del medio agropecuario;



- c) Trabajos de camareros y otros tipos de servicios impropios para personas de corta edad;
- d) Venta ambulante de cosas en las calles; y
- e) Mendicidad infantil.

Trabajos contra la dignidad humana: Son situaciones de explotación, mal denominados trabajos, que atentan contra el normal crecimiento de los niños y van en contra de su dignidad y respeto personal convirtiéndose además en abuso infantil:

- a) Prostitución;
- b) Pornografía infantil;
- c) Exhibicionismo; y
- d) Uso militar de niños.

Estas situaciones de explotación y abuso desvirtúan la percepción de los niños y adolescentes, sus modelos a seguir por lo general son negativos y sus experiencias de vida, muchas veces les hacen dar mayor crédito a actitudes de riesgo y de mayor peligro.

La explotación infantil por regiones: Aunque las cifras coinciden casi siempre con los países en vías de desarrollo o países pobres, los países industrializados están implicados en este drama debido a que en muchas ocasiones adquieren productos en los cuales los niños y las niñas de los países en vías de desarrollo trabajaron. Por otra parte la constante ola migratoria que llega a los países industrializados lleva consigo un alto número de menores de edad, muchos de los cuales viven en marginación en los países ricos y se ven obligados a trabajar para ganarse la vida.



Normativa internacional: Aunque para muchas personas parece claro que los niños y niñas no deben trabajar sino ir a la escuela, esto no refleja la realidad de la protección social que se da al niño en el mundo. Los sistemas judiciales de muchos países de la Tierra son en general bastante indiferentes ante este drama y los porcentajes de niños y niñas trabajadores parecen aumentar más que disminuir. La Organización Internacional del Trabajo fijó en su Convenio ciento treinta y ocho que sólo los niños y niñas mayores de doce años pueden trabajar pero solo en actividades que no entorpezcan su formación. En algunos países el niño y la niña entre doce y dieciocho años debe tener un permiso firmado de sus padres. Muchos países contemplan castigos judiciales a empresas que contratan niños y niñas, pero si bien estas son fáciles de controlar, las formas más degradantes de la explotación infantil están en manos del crimen organizado y actividades ilícitas.

Prevención de la explotación infantil: La voluntad política de los estados es la única forma de combatir este mal global, es decir, demandar a todo adulto que esté cometiendo este delito. Así se podrá evitar la explotación infantil. Ante todo los países industrializados deben comprometerse a no adquirir productos en los cuales se haya usado niños, pero deben comprometerse a la vez en ayudar al desarrollo de los países pobres y en vías de desarrollo para que los niños no sean obligados a trabajar. Los estados en vías de desarrollo deben hacer una opción”.²¹

²¹ WWW.MANOGRAFIAS.COM, Características del trabajo del menor de edad. Pág. 87 al 110.





CAPÍTULO IV

4. Garantías constitucionales

4.1 Trabajo digno

Más allá de ser un conjunto de estándares, el Trabajo Digno es un concepto que engloba las aspiraciones de los y las trabajadores durante su vida laboral.

Aquí es importante hacer un pequeño paréntesis para señalar la existencia de diferentes terminologías, por una parte el 'Trabajo Digno', término utilizado en Guatemala, y por otra parte el 'Trabajo Decente', término empleado por la OIT. El rechazo de este último por parte de los países latinoamericanos será el tema de una entrada (o debate) posterior.

Por el momento, me limito a presentar las ideas centrales que componen el concepto del Trabajo Digno/Decente, según la OIT:

- a) Oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno;
- b) Seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias;
- c) Mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad;
- d) Libertad para que la gente exprese sus opiniones;
- e) Organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas; y
- f) Igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Estas ideas guardan coherencia con el profundo significado de trabajo planteado en año dos mil uno por Juan Somavia, Director General de la OIT, cuando dijo que para todos, se



supone que se refería tanto a los hombres como a las mujeres, el trabajo es un aspecto trascendental de la existencia humana.

“Concebido de esta manera, se puede empezar a visualizar los enormes retos que existen entre los trabajadores, líderes, y sociedades, dadas las experiencias mundiales del siglo pasado que dejaron como saldo el debilitamiento casi total de los movimientos sindicales, en el contexto del crecimiento de las fuerzas globalizadoras y la expansión del modelo capitalista”.²²

4.2 Desarrollo integral

El trabajo, con la dimensión y características que se han presentado debe llevar al hombre y a la sociedad a una realización plenamente humana. Debe facilitar que el hombre logre su desarrollo total e integral como persona y debe así mismo ir construyendo una sociedad más humana y justa, con características de comunidad.

Casi todas las teorías sobre el desarrollo lo conciben como una creciente posibilidad de disfrutar de bienes materiales. Bienes cada vez más orientados a satisfacer necesidades superfluas. El tener más aparece como el objetivo importante del desarrollo.

Algunas teorías insisten en los aspectos educacionales y técnico profesionales, como puntos básicos de un proceso de desarrollo. El saber más, en este caso, fin importante del desarrollo.

²² ALONZO GARCÍA, Manuel. *El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo*. Editorial Reus, Madrid, España. 1959, pag. 56.



Una teoría muy aceptada en Latinoamérica habla del subdesarrollo en relación directa con la opresión y la dependencia. Por ello se sostiene la necesidad de vencer esa injusta situación con base en una total liberación económica, social y política. En este caso el poder más, superando la dependencia es objetivo fundamental del desarrollo.

Ciertamente el proceso de desarrollo debe tener en cuenta el tener más, el saber más el poder más. Sin embargo creemos que todo aquello debe orientarse positivamente hacia el ser más del hombre.

No desconocemos que lo económico y lo técnico tienen una especial importancia en el desarrollo, pero afirmamos que el objetivo de éste no puede ser otro que el progreso auténtico de los mismos hombres.

En su más auténtico sentido el desarrollo es un proceso de perfeccionamiento del hombre. La perfección implica totalidad, integralidad. El perfeccionamiento del ser humano no se encuentra en la mera acumulación y goce de bienes materiales. La visión puramente económica del proceso de desarrollo es demasiado parcial. El proceso de perfeccionamiento del hombre consiste concretamente en la realización de éste en todas sus dimensiones, y no solo del hombre considerado como individualidad, sino de todos los hombres, y del mundo como campo en el cual se ejerce la acción humana.

Esa realización del hombre significa también liberación respecto de aquello que lo oprime. Por esto Pablo VI habla del desarrollo como el paso para cada uno y para todos, de condiciones de vida menos humanas a condiciones más humanas.



“Las características del desarrollo son: El desarrollo Integral es un proceso, un avanzar en dirección a un ideal. Esto supone una serie de mejoramientos progresivos, un adelantar pasos que conducen hacia la perfección de los hombres y de la sociedad. Se trata de avanzar, no imprescindiblemente de llegar. Hasta hace pocos años, la concepción predominante acerca del desarrollo humano, se sustentaba básicamente en indicadores de orden económico, como el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita, a partir de la maximización de la riqueza (material) como ideal del bienestar y la calidad de vida”.²³

Hoy resulta incuestionable que el aumento del potencial económico de un país no siempre se corresponde con el enriquecimiento de la vida humana y con las opciones que tienen las personas para satisfacer sus necesidades, alcanzar la plenitud y participar activamente en el quehacer social, en el marco de esta problemática, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) introdujo en el Informe sobre Desarrollo Humano elaborado por primera vez en mil novecientos noventa, la modalidad de medir el Índice de Desarrollo humano (IDH) a partir de la combinación de tres indicadores: esperanza de vida (nivel de salud); logros educacionales (alfabetización de adultos y años de escolaridad).²⁴

Ello significó un importante viraje respecto a los enfoques previos e implicó profundas redefiniciones desde un nuevo paradigma de desarrollo humano sostenible, centrado en la aspiración de lograr una mejor calidad de vida para el ser humano a escala individual y social, potenciando la equidad, el protagonismo, la solidaridad, la democracia, la protección

²³ ALONZO GARCÍA, Manuel. *El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo*. Editorial Reus, Madrid, España. 1959, Pág. 60

²⁴ ALONZO GARCÍA, Manuel. *El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo*. Editorial Reus, Madrid, España. 1959, Pág. 61.



de la biodiversidad y los recursos naturales de nuestro planeta, el respeto a la pluralidad cultural y étnica, entre otras significativas reivindicaciones.

El desarrollo humano sostenible es el desarrollo que no sólo suscita un crecimiento económico, sino que también distribuye equitativamente sus beneficios; que regenera el medio ambiente en lugar de destruirlo; que fomenta la autonomía de las personas en lugar de marginarlas. Es un desarrollo que otorga prioridad a los pobres, que amplía sus opciones y oportunidades y que prevé su participación en las decisiones que afectan sus vidas. Es un desarrollo que favorece a los seres humanos, favorece a la naturaleza, favorece la creación de empleos y favorece a la mujer. (PNUD 1994)

La calidad de vida representa un concepto medular de esta propuesta y se le entiende en el sentido de la realización de las posibilidades de satisfacer las necesidades básicas o de supervivencia (subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio y recreación), así como otras igualmente importantes, por cuanto hacen la existencia más rica, plena, digna y feliz.

Los estudios sobre desarrollo humano con el enfoque antes apuntado, son relativamente recientes, pero existen antecedentes de valoraciones realizadas desde una óptica estrictamente económica, según los intereses de los dirigentes de la economía local o empresarial. Estas investigaciones tienen gran valor para realizar los estimados de la evolución de la sociedad y la posible tendencia de su cambio. El mayor provecho lo sacan los Estados que para diseñar su estrategia se apoyan en tales reflexiones y pronósticos.



Se destaca entre los autores Gunnar Myrdal, Premio Nobel de Economía, que ha demostrado que los países subdesarrollados están sometidos a un círculo vicioso de pobreza del que difícilmente podrán salir según su enfoque fatalista, pues la tendencia es a que la brecha se incremente en relación con los países desarrollados. Afirma además, que el dominio de la economía Mundial por los ricos es tan abrumador, que determina incluso la ideología de los organismos internacionales, que tratan de cambiar las cosas.

El cálculo general realizado por el PNUD, sobre los resultados del Desarrollo Humano para el año dos mil diez sitúa a Canadá, Suiza, Japón, Suecia Noruega, Francia, Australia y Estados Unidos en los lugares del uno al ocho. Guatemala aparece en el lugar ciento veinte y entre los más alejados aparecen Guinea en el ciento setenta y dos, Afganistán en el ciento setenta y tres.

Aunque el análisis tiene gran valor por las razones antes señaladas, contiene un enfoque reduccionista porque sigue señalando como indicador fundamental, el PIB per cápita. Este tipo de enfoque al valorar los resultados económicos sociales de Guatemala en el año 2010. Se señaló que El crecimiento económico es necesario e importante, pero más importante es que crezcan bienes, servicios y valores culturales para levantar y dignificar la condición humana, no para envilecerla. Y se añadió que en países como Estados Unidos contribuyen a engrosar el PIB hasta la construcción de prisiones, como manifestación de la inconsecuencia de la metodología que se sigue. En el caso de Guatemala solo creció un cero punto seis por ciento en el dos mil diez, pero ese pequeño crecimiento económico significó un importante desarrollo social pues la población se benefició con las inversiones realizadas en los nuevos Programas de la Revolución, como las Escuelas de Trabajadores Sociales, el Curso de Superación Integral para Jóvenes, el Canal Educativo, etc.



Otro indicador importante del desarrollo humano es la esperanza de vida al nacer. Esperanza de vida, media o promedio de años de vida que una persona puede vivir según su año de nacimiento.

La esperanza de vida constituye un indicador del nivel de vida y se tiene en cuenta para determinar el índice de desarrollo humano (IDH) de la ONU. En los países más pobres la esperanza de vida se sitúa entre los cuarenta y cincuenta años.

Por lo general, en cada país se estudian tres parámetros: la esperanza de vida de toda la población, la de los hombres y la de las mujeres. En la actualidad, en casi todos los países del mundo las mujeres viven más tiempo que los hombres.

En el año de mil novecientos noventa y cinco la esperanza de vida de toda la población era en los países Iberoamericanos era: España 77, Costa Rica 76, Cuba 75, Chile 74, Puerto Rico 73, Argentina y Panamá 72, México y Venezuela 71, Paraguay 70, Colombia y República Dominicana 69, Ecuador 68, Honduras 67, Perú, Nicaragua, El Salvador y Brasil 66, Guatemala 64 y Bolivia 59 años.

El desarrollo científico y tecnológico, es uno de los factores más influyentes en la sociedad contemporánea. La Globalización Mundial, polarizadora de la riqueza y el poder, sería impensable sin el avance de las fuerzas productivas que la ciencia y la tecnología han hecho posibles. Los poderes políticos y militares.



4.3 Igualdad

La acción de dar un trato diferente a personas entre las que existen desigualdades sociales, se llama discriminación. Esta discriminación puede ser positiva o negativa, según vaya en beneficio o perjuicio de un determinado grupo.

La desigualdad social se ha convertido en el foco central de estudio dentro de la sociología, ya que dentro del estudio de cualquier sociedad encontraremos el problema de la desigualdad es el resultado de un problema social, y no puede observarse meramente como un fenómeno natural. Es también un fenómeno histórico y cultural que ha existido en todas las naciones, hasta convertirse en un problema social para cada una de ellas.

La desigualdad social es la condición por la cual las personas tienen un acceso desigual a los recursos de todo tipo, a los servicios y a las posiciones que valora la sociedad.

Todo tipo de desigualdad social está fuertemente asociada a las clases sociales, al género, a la etnia, la religión, etc. Así que de forma más sencilla podemos definir la desigualdad como el trato desigual o diferente que indica diferencia o discriminación de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica, religiosa, a su sexo, raza, color de piel, entre otros.

Las formas más extremas de la desigualdad social toman la forma de opresión en distintos aspectos. El individuo se ve oprimido de forma económica, política, religiosa, y cultural. Con este trato, se comienzan a observar en la sociedad, lo que se conoce como minorías sociales. Es entonces cuando las grandes entidades o grupos usan la discriminación para



mantener control de los pequeños grupos. Es entonces cuando la desigualdad social, en su manifestación más extrema causa la exclusión social de estos individuos. La exclusión social es la ruptura de los lazos entre el individuo y la sociedad.

Generalmente es admitido que valores como la libertad, la justicia, la paz, el respeto o la solidaridad tienen un carácter universal; de manera que además de considerarse indispensables, se constituyen en los pilares básicos de todas las sociedades democráticas. No obstante, no todos tienen el mismo protagonismo, y no todos son asimilados o interiorizados igualmente. Para ilustrarlo baste recordar la virulenta reacción de ciertos grupos sociales ante la aprobación, por ejemplo, de leyes que regulan la igualdad de derechos de las personas con diferente orientación sexual o el problema que aparece en los países desarrollados ante la llegada más o menos masiva de inmigrantes y la reacción de rechazo que, tarde o temprano, muestran algunos sectores de la sociedad: si bien la solidaridad o el respeto son aceptados como deseables, la realidad muestra sin duda la doble moral con la que dichos valores son entendidos, cuando de vivirlos o hacerlos realidad se trata.

Otra interpretación posible de esta situación, sería identificar la evidente diferencia entre la importancia otorgada a unos valores y otros, con la existencia de una jerarquización entre ellos. Así, si bien hablamos de grandes valores, universales y atemporales, encontramos diferentes modos de priorizarlos e, incluso, de interpretarlos, ya sea en función del contexto social, cultural, político o religioso.



4.4 Justicia

Del latín, *Iustitia*, es la concepción que cada época y civilización tiene acerca del sentido de sus normas jurídicas. Es un valor determinado por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

Se basa en un consenso amplio en los individuos de una sociedad sobre lo bueno y lo malo, y otros aspectos prácticos de cómo deben organizarse las relaciones entre personas.

4.5 Protección de las garantías

Los derechos inherentes de la persona, se principian en un poder o facultad de actuar, un permiso para obrar en un determinado sentido o para exigir una conducta de otro sujeto.

Son llamados humanos porque son del hombre, de la persona humana, de cada uno de nosotros. El hombre es el único destinatario de estos derechos. Por ende, reclaman reconocimiento, respeto, tutela y promoción de parte de todos, y especialmente de la autoridad.

Estos derechos son inherentes a la persona humana, así también son inalienables, imprescriptibles, no están bajo el comando del poder político, sino que están dirigidos exclusivamente por el hombre, así como todos los hombres poseen un derecho, siempre



otro hombre o estado deberá asumir una conducta frente a esos derechos, de cumplir con determinadas obligaciones de dar, hacer u omitir.

Mucho tienen que ver los derechos humanos con la democracia. Los Estados donde se los reconoce, respeta, tutela y promueve son democráticos. Y los que no los reconocen son no democráticos, o bien, autoritarios o totalitarios.

Para que estos derechos humanos o inherentes a la persona puedan realizarse, y reconocerse dentro de un ámbito real, el Estado, debe encontrarse en democracia permitiendo que todos los hombres participen realmente del gobierno de manera activa e igualitaria, cooperando con el reconocimiento, respeto, tutela y promoción de los derechos humanos.

En todos los sistemas donde no existe base de democracia, existen diversas situaciones donde falta equidad y justicia, en cambio cuando media democracia, el hombre está inserto en una sociedad donde la convivencia es organizada, donde cada ciudadano tiene la garantía de que sus derechos serán respetados y tutelados al igual que él debe respetar a los demás; donde la convivencia es acorde a la dignidad de la persona teniendo en cuenta su libertad y sus derechos humanos.

El estado cumple un papel fundamental, porque las autoridades deben, además de reconocerlos, ponerlos en práctica dentro de la sociedad, para que puedan desarrollarse en un ambiente próspero.



La evolución histórica de los derechos humanos, desde la expresión de derechos humanos, es de origen reciente. Su fórmula de inspiración francesa, derechos del hombre, se remonta a las últimas décadas del siglo XVIII. Pero la idea de una ley o legislador que define y protege los derechos de los hombres es muy antigua.

El código de Hammurabi, se protegían con penas desproporcionadamente crueles.

En Roma se los garantizaban solamente al ciudadano romano que eran los únicos que podían formar parte en el gobierno, la administración de la justicia, la elección de funcionarios públicos, etc. A pesar de esto se logró constituir una definición práctica de los derechos del hombre.

El derecho romano según fue aplicado en el “common law, como el Derecho Civil del continente europeo, ofrece un patrón objetivo para juzgar la conducta desde el punto de vista de los derechos y libertades individuales. Ambos admitieron la concepción moderna de un orden público protector de la dignidad humana”.²⁵

En Inglaterra se libraron batallas en defensa de los derechos Ingleses, para limitar el poder del Rey. De esta lucha emergen documentos: la Petition of Right de mil seiscientos veintiocho (1628) y el Bill of Rights de mil seiscientos ochenta y nueve (1689). Las ideas de estos documentos se reflejan luego en las Revoluciones Norteamericanas y Francesas del siglo XVIII: con la Declaración de Independencia Norteamericana, Declaración de Derechos

²⁵ Movimiento Ciudadano. La implementación de los Derechos Humanos de Tercera Generación en México ¿Panacea o Realidad Incipiente 2000-2010”, Pág. 229



de Virginia de mil setecientos setenta y seis (1776), Declaración Francesa de los Derechos del hombre y del ciudadano y la Declaración de los Derechos Norteamericana.

El año mil setecientos ochenta y nueve (1789), específicamente al veintiséis de agosto de ese año donde la Asamblea Constituyente Francesa votó por unanimidad un conjunto de principios considerados esenciales en las sociedades humanas y en las que habían de basarse la Constitución Francesa (1791), y después otras muchas constituciones modernas.

Tales principios, enunciados en diecisiete artículos, integran la llamada declaración de los derechos del hombre y del ciudadano.

En cuanto a su contenido político y social no representaban una aportación original, pues su espíritu había sido ya aceptado en Inglaterra por Guillermo III, y casi en iguales términos los había sancionado con anterioridad en Estados Unidos el Congreso de Filadelfia. No obstante, la gran repercusión de la Revolución Francesa los universalizó y entraron a formar parte de la conciencia europea como expresión de las aspiraciones democráticas.

Dicha declaración, en sus artículos, establece: la misma política y social de los ciudadanos, el derecho a la libertad, a la propiedad, a la seguridad, a resistir la opresión, el libre ejercicio de los derechos Naturales, la libertad de palabra y de imprenta... y demás derechos inherentes al hombre.

En esta etapa comienzan a dictarse las constituciones de carácter liberal, que protegían los derechos civiles y políticos, buscaban la protección de las libertades de propiedad, y de



vida. Esta etapa es llamada derechos de Primera Generación, donde vemos un decaimiento del absolutismo político y monárquico.

Como respuesta a una etapa de crisis de los derechos humanos, por distintas situaciones, entre ellas el comunismo o la revolución Industrial de Inglaterra. Esta etapa se llama Derechos de Segunda Generación, que son específicamente derechos sociales y económicos, que contenían la esperanza de los hombres de mejorar sus condiciones de vida dentro de la sociedad, en lo económico y en lo cultural, ya que a medida en que otras valoraciones novedosas entran a los conjuntos culturales de las diferentes sociedades, el repertorio de derechos civiles y políticos recibe una reclamación ampliatoria. Estos derechos deben defenderse, mantenerse, subsistir; pero a la vez hay que añadirles otros. Estas ideas comienzan a plasmarse en las constituciones de México de mil novecientos diecisiete (1917) y en la de Alemania de Weimar en mil novecientos diecinueve (1919).

Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la Segunda Guerra Mundial, y se establecieron documentos destinados a su protección por su importancia y necesidad de respeto.

Podemos emplear varios ejemplos:

- a) La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948;
- b) La Declaración de Derechos del Niño, de 1959;
- c) La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1959;



- d) La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, de 1969;
- e) La Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles inhumanas o degradantes, de 1984; y
- f) La Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989, entre otros.

Estos nuevos derechos que se apodan derechos de segunda generación tienen que cumplir una forma social, el individuo tiene que ejercerlo con un sentido o función social; desprendiéndose por ejemplo:

- a) Derecho de propiedad tendrá que acomodarse a las exigencias sociales de bienestar social;
- b) Derecho al trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Quedando garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. y



- b) Derecho a la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna;

Los Derechos de Tercera Generación, son los Derechos Humanos, esta etapa todavía no ha terminado y está integrada por el derecho a la preservación del medio ambiente, al desarrollo económico de todos los pueblos, derecho a la paz, de los recursos naturales, del patrimonio cultural y artístico, etc.

Por lo tanto los derechos de las personas son los derechos que se encuentran insertados dentro de la constitución siendo estos inherentes a las personas únicamente por ser personas, los cuales al estar incorporados dentro de la Constitución tienen constancia y están reconocidos.

Los derechos fundamentales del ser humano, que actualmente forman una parte integrante de la Constitución Política de la Republica de Guatemala, han sido objeto fenómenos sociales, tanto nacionales como internacionales pues se ha buscado su reconocimiento y protección, como proceso instituido por la misma Constitución cuya finalidad es defender la efectiva vigencia de los derechos fundamentales que este texto reconoce o protege, haciendo efectiva la estructura jerárquica normativa establecida, realmente son los derechos que la constitución reconoce a los ciudadano.



Las garantías individuales son derechos públicos subjetivos consignados a favor de todo habitante de la República que dan a sus titulares la potestad de exigirlos jurídicamente a través de la verdadera garantía de los derechos públicos fundamentales del hombre que la Constitución Política consigna, son ese conjunto de facultades, prerrogativas y facultades que le corresponden al hombre por su misma naturaleza. Estas garantías pueden confundirse con los Derechos Humanos, pero éstas los incluyen y se visualizan como medios de reconocimiento y protección de aquéllos. Las garantías individuales protegen valores ético-morales, que son los bienes jurídicos tutelados. Entre éstos podemos incluir:

- a) La vida, como valor supremo que da sustento general a los demás valores;
- b) La libertad, como facultad de desarrollar potencialidades y cualidades y de elegir los medios u objetivos materiales y espirituales con las restricciones de la moral pública y el orden colectivo;
- c) La dignidad, que aunque no está incluida en la Ley Suprema, se presenta como la calidad y cualidad de ser tratado como persona;
- e) La igualdad, como la facultad de ser tratadas de la misma manera que los que están en nuestra misma situación ante las leyes;
- f) La seguridad jurídica, como la protección de que la ley va a actuar en justicia para nosotros y para todos y
- g) La propiedad, como reconocimiento de derechos individuales sobre las cosas, resultado de un régimen democrático.

“El titular de estos derechos subjetivos públicos es el gobernador. El obligado a respetarlas es el servidor público o mejor dicho la autoridad, refiriéndose a toda persona que



desempeñe un cargo, comisión o empleo para el Estado. El catálogo de garantías individuales que hace la Constitución es bastante extenso, pero aun así no es limitativo, ya que cualquier derecho inherente al ser humano es susceptible de protección aunque los mecanismos específicos no estén perfectamente definidos, siempre tenemos la posibilidad de recurrir al amparo de la Justicia".²⁶



²⁶ ALONZO García, Manuel. **El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo**. Editorial Reus, Madrid, España. 1959, Pág. 75



CAPÍTULO V

5. Inspección General de Trabajo

5.1 Definición

“La inspección del trabajo según Manuel Osorio es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.²⁷

“La inspección de trabajo es definido por como: Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones mas seguras higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.²⁸

Características: Se hará referencia a las características de la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomando como fundamento entrevistas que se hizo a inspectores de trabajo que mediante su experiencia laboral han analizado en la legislación laboral las características propias de la inspección ya que hay muy poca teoría escrita sobre este aspecto.

Las características que caben mencionar son las siguientes:

²⁷ OSORIO, Manuel, **Diccionario jurídico**. Edición año 1988. Inspección de Trabajo.

²⁸ ALONZO García, Manuel. **La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo**. Editorial Casa Editorial Bosch, Barcelona, España. 1958.



- a) Es un ente conciliatorio: Se dice que es un ente conciliatorio porque es la encargada de resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales;
- b) Es un ente fiscalizador: La Inspección General de Trabajo es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores; y
- c) Es un ente asesor: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La naturaleza jurídica de la inspección de trabajo: La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines.

“De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal”.²⁹

No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico administrativa que tiene por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de seguridad e higiene, sobre todo, tiene

²⁹ CASTILLO Lutín, Marco Tulio, *El derecho laboral guatemalteco*. Edición 1998, Pág. 112.



atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional. Todo ello induce a atribuir a la Inspección General de Trabajo una naturaleza especial propia que en nada se parece a la de otros órganos de vigilancia del Estado.

La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional.

Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

La Inspección General de Trabajo es una institución especial puesto que forman un todo las misiones encomendadas tendentes a un mismo fin que difícilmente podrían mantenerse, sin perder su esencia al separar alguna de sus partes.



5.2 Antecedentes históricos

Con la promulgación del Código de Trabajo, trajo consigo la creación de funciones de la Inspección General de Trabajo, las cuales indicaremos en su respectivo tema.

5.3 Funciones

Las funciones de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a la observancia de la legislación nacional e internacional: se establece que la Inspección General de Trabajo realiza su labor en observancia con lo que se establece para el efecto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto número 1441, Ley de Servicio Civil Decreto 1748, Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 114-97 y el Reglamento interno aplicable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se que solamente en defecto de la legislación nacional o casos especiales se hace uso de los convenios internacionales vigentes relativos a la función de la Inspección General de Trabajo.

Con respecto al análisis de la legislación del trabajo y según la experiencia laboral de los inspectores de trabajo, a la presente fecha la legislación nacional referente a la Inspección General de Trabajo adolece de mínimos defectos que se pueden superar en la práctica a pesar de que los cambios sociales son constantes. La excepción es en cuanto al reglamento interno de la Inspección General de Trabajo creado mediante el acuerdo gubernativo de fecha 20 de diciembre de 1957.



La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- a) Por incumplimiento de pago de salarios;
- b) Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos;
- c) Cancelación de aguinaldo;
- d) Pago de horas extras;
- e) Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto;
- f) Concesión y pago de los periodos pre y post-natales;
- g) Pago o concesión de periodos de lactancia;
- h) En despidos de mujeres en estado de gravidez;
- i) Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva;
- j) Por cambio de condiciones de trabajo;
- k) Despidos indirectos;
- l) Cambios de jornadas de trabajo;
- m) Violaciones a horarios de trabajo;
- n) Constataciones de calidad de trabajadores activos;
- ñ) Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo;
- o) Aprueba convenios colectivos y convenios de pago;
- p) Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos;
- q) Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales;



- r) Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo;
- s) Revisa las planillas de salarios;
- t) Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- u) Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que l) abordan en las empresas;
- v) Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada;
- w) Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva;
- x) En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados;
- y) Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones;
- z) Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral;
- aa) Extiende cartas poder;
- ab) Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua;
- ac) Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución y
- ad) En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.



5.4 Supervisión a los centros de trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres.

Interviene la Inspección General de Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelga o paros ilegales.

Tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.

Los comités ad hoc o trabajadores coligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo ésta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.



La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Para encontrar una política adecuada, la Inspección General de Trabajo mantiene con las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, la más estrecha vinculación, atendiendo dentro de la mayor brevedad posible los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, plasmando sus puntos de vista, en actas que podrá traducirse posteriormente en convenios de carácter colectivo para garantizar su cumplimiento. En este sentido, la acción aunada a la política, es la de no estancar los conflictos ya que el tiempo puede ser perjudicial para una solución efectiva. Dentro de este contexto, teniendo la Inspección General de Trabajo intervención a nivel nacional, constantemente se imparten instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales, para conocimiento de los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación, para mantenerlos informados y apliquen dichas normas.

5.5 Protección al menor trabajador

Se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.



Asimismo, se supervisa el trabajo mediante visitas a las sub inspectorías generales de trabajo e inspecciones regionales de trabajo, impartiendo reglas de aplicación.

A efecto de que los empleadores cumplan con sus obligaciones, efectúan inspecciones a las empresas para vigilar el cumplimiento de pago de salarios, medidas de seguridad e imparten instrucciones a los trabajadores para que cumplan con lo que respecta a sus obligaciones.

Para lograr el conocimiento de las leyes y reglamentos, la Inspección General de Trabajo interviene en distintas ocasiones impartiendo cursos de capacitación a trabajadores y sindicatos, haciendo énfasis de las obligaciones plasmadas en los convenios colectivos, pactos colectivos, contratos individuales, Código de Trabajo y Reglamento de Previsión Social.

El departamento de Visitaduría de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Es la sección integrada por inspectores de trabajo cuya función principal se desarrolla en las oficinas de las empresas, entidades e instituciones que visitan.

Los inspectores de trabajo de la sección de visitaduría realizan sus funciones mediante denuncias por vía telefónica, denuncias en forma personal, orden por despacho o programa mediante inspección de oficio.

Consultas o denuncias a la Sección de Visitaduría, las consultas o denuncias a la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo puede hacerse mediante dos procedimientos: Consulta o denuncia personal: La consulta es el procedimiento mediante



el cual, un trabajador o cualquier persona que tenga dudas sobre algún derecho laboral, se presenta personalmente a la sección de consultas para plantearla ante el inspector de trabajo. Si de la consulta personal hecha, el trabajador decide presentar una denuncia, éste deberá proporcionar al inspector de trabajo todos sus datos personales y los datos de la empresa.

La denuncia anónima es el procedimiento mediante el cual un trabajador o cualquier persona, se presenta personalmente para hacer una denuncia laboral sin proporcionar sus datos personales, indicando únicamente los datos de la empresa y el motivo de la denuncia.

La denuncia anónima puede presentarse en forma telefónica o escrita.



CAPÍTULO VI

6. Análisis jurídico sobre la falta de aplicación de las garantías laborales a los menores de edad por parte del Estado de Guatemala a través de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

6.1 Análisis Constitución Política de la República de Guatemala

En la carta magna se establece la protección a menores y ancianos. En donde se indica que el Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social.

Asimismo se indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social, siendo derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son los que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:



- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; y
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

6.2 Análisis de convenios internacionales

El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; y
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;



- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

En la declaración del derecho del niño se manifiesta que los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Asimismo los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

La Organización Internacional de Trabajo –OIT-, como tantas otras organizaciones internacionales, se ha visto profundamente afectada por los cambios globales. Aunque mantiene en su seno los objetivos fundamentales de promoción del empleo, de justicia social y de igualdad, los cambios del contexto global se han traducido en que la OIT haya tenido que reconsiderar los medios para alcanzar sus metas. Este proceso reflexivo y de reestructuración coincidió y fue acelerado por el nombramiento de Juan Somavia como



Director General de la OIT. Desde entonces, la OIT se ha impuesto un nuevo objetivo prioritario para el período de transición global: Asegurar el empleo decente para los hombres y mujeres de mayor y menor edad de todo el mundo, este nuevo objetivo prioritario complementa y refuerza los objetivos tradicionales de promover la justicia y la igualdad social, y ha de alcanzarse a través de cuatro objetivos estratégicos que incluyen estándares, derechos y principios fundamentales en el trabajo, políticas de empleo, protección y diálogo social, y cuestiones de género y desarrollo como ejes fundamentales.

El nuevo objetivo prioritario del empleo decente implica básicamente la creación de empleo. Pero no cualquier tipo de empleo, sino uno de determinada calidad, uno que sea digno o adecuado. Esto es, un empleo sujeto a ciertos estándares y regulaciones a fin de prevenir la explotación y/o el maltrato de los trabajadores. Aunque esta meta pueda parecer engañosamente sencilla, alcanzar el empleo decente en un mundo globalizado, en el que las empresas y los lugares no se enfrentan tan sólo a la competencia de las empresas y lugares vecinos, sino también a la de actores económicos ubicados fuera del tradicional ámbito de la región y el estado nacional, puede resultar bastante difícil de conseguir.

El proceso de globalización, caracterizado por una creciente movilidad de capital, trabajadores, bienes y servicios, está variando las reglas por las cuales la economía se ha venido gobernando durante gran parte del período de posguerra. La globalización está abriendo a la competencia incluso a los espacios más remotos, y forzando a las empresas, localidades y regiones a reaccionar respecto a las nuevas condiciones económicas. Como resultado de esto, los actores económicos y sociales de todo el mundo están reestructurando sus pautas de producción y consumo. Este proceso brinda nuevos retos y oportunidades. Muchas empresas y lugares de todo el mundo han aprovechado las



oportunidades del nuevo entorno global y están recogiendo ahora los beneficios. Sin embargo, en la mayoría de las áreas menos desarrolladas, como muchos de los territorios en los que opera la OIT actualmente, la apertura de las economías nacionales ha supuesto dejar al descubierto estructuras económicas locales con poca o ninguna capacidad de competir en un entorno globalizado. De este modo, la mayor consecuencia que ha tenido este proceso en las áreas más desfavorecidas es que dicha exposición de estructuras de producción ineficientes y de baja tecnología a la competencia está llevando, en algunos casos, a la desaparición de las estructuras productivas locales, generando desempleo y, en otros casos, cuando se conserva el empleo o se genera para servir a la economía global, a la degradación de las condiciones de trabajo.

Estos dos efectos que ha tenido la apertura de las economías a la globalización están en contraposición con la meta de la OIT de procurar el empleo decente. El libre juego de las fuerzas del mercado probablemente nos llevará a un menor nivel de empleo y a un empleo de menor calidad en muchas de las áreas menos competitivas del mundo. La OIT, consciente de los retos que está planteando la globalización en muchos lugares, ha lanzado una serie de programas con el objetivo de generar empleo, y empleo de una calidad digna, con especial empeño en los países en vías de desarrollo. La cuestión sobre la que este informe versa es hasta qué punto estas políticas conseguirán su objetivo de generar dinamismo económico sostenible necesario para garantizar la creación de empleo decente no sólo a corto plazo, sino también a medio y largo plazo.

La UNICEF se ha unido a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un llamamiento específico para evitar y eliminar el trabajo infantil en las minas y las canteras, que está considerado como una de las peores formas de trabajo infantil.



La OIT calcula que un millón de niños y niñas en todo el mundo trabajan en minas y canteras a pequeña escala, una cifra que está en aumento en algunas partes del mundo. Además de correr peligros relacionados con la seguridad y la salud como consecuencia de tener que levantar cargas pesadas, los niños y las niñas que trabajan en las canteras de piedra inhalan partículas y polvo dañinos y utilizan herramientas y equipos muy peligrosos para pulverizar los minerales.

En colaboración con los gobiernos incluyendo Guatemala, UNICEF lleva a cabo varios proyectos piloto en todo el mundo para lograr que los niños y las niñas dejen de realizar tareas peligrosas y se matriculen en la escuela.

El entorno protector para la infancia: una estructura de seguridad que se establece cuando los gobiernos y todos los miembros de la sociedad trabajan juntos para proteger a la niñez contra todas las formas de explotación.

A nivel internacional, UNICEF continúa promoviendo la ratificación y puesta en práctica de la Convención No. 182 de la OIT, cuyo objetivo es eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Debemos poner fin a la explotación de los niños y las niñas en el lugar de trabajo, lograr que haya más niños inscritos en la escuela es nuestra mejor defensa contra el trabajo infantil hoy en día y para la próxima generación.



6.3 Análisis del Código de Trabajo

Las características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social;



- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en e. falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

El patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el artículo ciento diecinueve de la Constitución de la República.



El trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Los primeros teniendo la prohibición de emplear menores de edad para laboran en:

- 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.

Las jornadas ordinarias diurnas que indica se deben disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos,

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.



6.3 Análisis de los reglamentos

Hasta la presente fecha aún no hay una legislación de peso reglamentario que regule el trabajo de los menores de edad, ni el trato que los patronos les deben de tener, por lo cual se hace imperantemente necesario tal normativo reglamentario, con el objeto de evitar explotación infantil por lo patronos o los mismos padres de los menores.

Se puede distinguir entre trabajo infantil y explotación infantil, la explotación infantil conlleva un abuso hacia el menor, en forma de trabajos no adaptados a sus capacidades, horarios desorbitados y aún por encima mal pagados, o meramente obligados por las personas que se les hacen llamar padres.

Ahora bien, en muchos lugares del país no queda más remedio de que los niños trabajen para colaborar con las precarias economías de sus familias.

Ese trabajo tiene que ser acorde con su edad y capacidad física y mental, debe ser por poco espacio de tiempo y adecuadamente remunerado.

Aunque en nuestra sociedad nos parece increíble que un niño trabaje, el trabajo dignifica a las personas y enseña las mejores lecciones de la vida, ahora bien, debería de haber una vigilancia intensiva que asegurase a las empresas que los contratan a que les paguen unos estudios y les pongan un comedor social donde puedan realizar al menos una buena comida al día.



Además garantizar su tiempo de descanso y de diversión, como ejemplo, por trabajar dos horas al día (más ya me parece excesivo), pudiese llevar una pequeña cantidad de dinero a casa, además de disfrutar de una comida completa, yo creo que sería algo positivo.

Luchar rotundamente contra el trabajo infantil es totalmente irrealista en el país que tienen tantas carencias. Por tanto, al menos regularlo debidamente, para evitar la esclavitud y la explotación sexual de los menores debe haber una lucha a nivel mundial, que persiga a los explotadores y a los abusadores.

En la Asamblea de la ONU en Nueva Cork/Ginebra, del 10 de junio del año 2005, se aseguró que el menor trabajador como remuneración a su trabajo debería de tener el acceso a una enseñanza básica de calidad es una medida fundamental para rescatar a los niños y las niñas del trabajo peligroso, ya que alrededor de dos millones en Guatemala (datos estadísticos por país, en dicha asamblea) refleja que los niños y niñas están sometidos al trabajo infantil, y cerca de un setenta por ciento realizan actividades en condiciones peligrosas que incluyen el trabajo en minas y canteras y el trabajo con químicos y pesticidas o con máquinas peligrosas.

Niños y niñas de sólo cinco años se ven obligados a pasar largas horas realizando trabajos agotadores, a menudo en un clima riguroso y sin acceso a la atención de la salud.

En la celebración el domingo del Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Se indico por la Comisión Internacional de los Derechos del Niño, manifestó Los niños que extraen rocas, oro, carbón, diamantes y metales preciosos en África, Asia y América Latina se encuentra



en constante peligro de morir en el lugar de trabajo, de lesionarse o contraer enfermedades crónicas.

En lugar de sufrir estas situaciones, los niños y las niñas deberían recibir una educación de calidad que les ofrezca la mejor posibilidad de escapar a una vida de pobreza y privaciones.





CONCLUSIONES

1. En la época actual en las familias de la sociedad guatemalteca los niños se han convertido en una fuente de ingresos económicos para el núcleo familiar; quienes, desde temprana edad se ven en la necesidad de aportar dinerariamente para el sustento del hogar.
2. Los patronos empleadores de personas menores de edad, no tienen trato preferencial con los mismos y no cumplen con las órdenes o directrices que el Código de Trabajo establece, puesto que tratan a todos los trabajadores de igual manera, vulnerando así las garantías laborales de éstos.
3. En la legislación vigente desde la Carta Magna hasta una ley reglamentaria se establecen las garantías que tiene una persona menor de edad, para poder desarrollarse laboralmente de forma adecuada; asimismo, existe un sinnúmero de temas y textos para el resguardo o protección de derechos inherentes a este grupo trabajador, pero por diferentes factores no se logran cumplir.
4. Las autoridades encargadas de velar por que se cumplan las garantías constitucionales laborales de los niños, es la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que a la fecha se hayan obtenido resultados ostentosos en cuanto a sanciones a los patronos que incumplen con lo estipulado en el Código de Trabajo, con relación a las condiciones en la cual pueden emplearse los menores de edad, lo cual tiene como resultado que todos los patronos no respeten tales derechos.



5. Derivado del análisis realizado de manera objetiva, se logra establecer que en Guatemala existe una legislación que protege y garantiza el derecho al trabajo de los menores de edad; sin embargo, los patronos no lo cumplen, ya sea por desconocimiento o por incumplimiento doloso; y si bien es cierto que existe una autoridad para hacer cumplir y sancionar todo lo relacionado al incumplimiento de las garantías constitucionales laborales, ésta no cumple con su objetivo principal, atentando con ello contra los derechos humanos adquiridos.



RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades de los Organismos, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, realicen las acciones necesarias, incluyendo cooperación internacional, con el fin de crear fuentes de empleo, con salarios justos, que permitan que los padres de familia tengan el sustento adecuado para poder mantener su núcleo familiar con los elementos básicos fundamentales.
2. El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe crear espacios para que los menores de edad puedan evitar ser explotados laboralmente por sus propios padres; por medio de charlas de conciencia en las cuales se le explique al núcleo familiar la importancia de que un menor de edad tiene derecho a recibir educación y no así la obligación de trabajar a temprana edad.
3. Es necesario que los patrones empleadores de menores de edad, sean supervisados de manera constante con el objeto de velar por que resguarden y otorguen las garantías constitucionales a este grupo trabajador.
4. Existen las herramientas necesarias para que los órganos estatales y de justicia, velen por que los derechos constitucionales se cumplan; pero, aunque las normativas estén vigentes no son positivas, puesto que no se aplican de manera tajante; por ende, es necesaria la inmediata aplicación de las garantías laborales de los menores de edad trabajadores.



5. Es importante que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sea fortalecida, con el único objeto que cumpla su mandato legal, el cual es velar por que no se violen los derechos laborales.

6. Existir objetividad plena de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el tema de los menores de edad trabajadores, ya que hasta la fecha no existe ningún plan de desarrollo integral de la niñez trabajadora; es decir que se tengan mesas interinstitucionales en los cuales debe se puedan lograr avances para el resguardo de los derechos de los menores.



BIBLIOGRAFÍA

ALONZO GARCIA, Manuel. **El método jurídico y su aplicación al derecho del trabajo**. Editorial Reus, Madrid, España. 1959.

ALONZO GARCÍA, Manuel. **La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo**. Editorial Casa Editorial Bosch, Barcelona, España. 1958.

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho del trabajo**. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina. 1999.

BALLESTER, Pastor. **Contratación laboral**. Editorial Rex, Valencia, España.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Edición Actualizada, Corregida y Aumentada, Editorial Heliasta.

CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio, **el Derecho laboral guatemalteco**. 1998

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo, parte general**. Volumen I. Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina. 1968.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo, teoría y nociones generales del derecho de trabajo**. Volumen II. Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina. 1970.

FRANCO, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, tomo I y II. Editorial Fénix. 2006.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario jurídico**. Edición 1988.

www.derechodetrabajouag.blogspot.com. **Derecho de trabajo I**, fecha de consulta 06 de noviembre de 2012.

www.lesdolmendesoto.org/wiki/index.php, **Fuentes del derecho laboral**, fecha de consulta 06 de noviembre de 2012.



www.juridicas.unam.mx. **Revista jurídica, boletín mexicano de derecho comparado, el trabajo de los niños, realidad y legislación.** Fecha de consulta 06 de noviembre de 2013

www.manografias.com, **Características del trabajo del menor de edad.** Consultado el 06 de noviembre de 2012. Acceso Directo: <http://www.escribnet.org/docs/i/428592>

www.wikipedia.com, **El derecho de trabajo.** Consultado el 06 de noviembre del 2012. Acceso Directo: es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 14-41.

Código Civil. Decreto Ley número 106.

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966.

Convención sobre los derechos del niño. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 20 de noviembre de 1989.