

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

**ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DEL FORTALECIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN
BENEFICIO DE TRABAJADORES ADOLESCENTES Y APRENDICES**

ANA LUCIA GUTIERREZ GODOY

GUATEMALA, ABRIL 2015

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

**ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DEL FORTALECIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN
BENEFICIO DE TRABAJADORES ADOLESCENTES Y APRENDICES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA LUCIA GUTIERREZ GODOY

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril 2015

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

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal I: Lic. Dixon Díaz Mendoza
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal I: Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

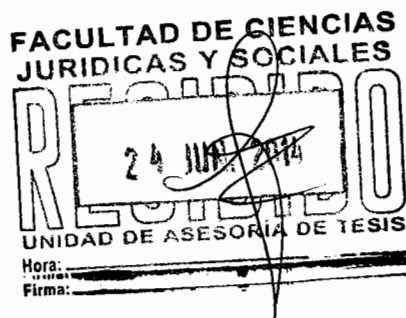
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido”. (Artículo 43 del Normativo para elaboración de tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público).



Lic. Bayron Francisco Quiñónez Rodríguez
1ra. Avenida "A" 22-22 Zona 1 Ciudad Capital
Teléfono 5595-6110

Guatemala, 29 de mayo de 2014

**Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho**



Doctor Mejía Orellana:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha veintiséis de febrero del año en curso, se me nombró como Asesor de Tesis de la Bachiller **Ana Lucia Gutierrez Godoy**, carné 200510743, quién elaboró el trabajo de tesis intitulado: **"Análisis de la Necesidad del Fortalecimiento de la Legislación en Beneficio de Trabajadores Adolescentes y Aprendices"**, habiendo asesorado el trabajo recomendado, me permito hacer de su conocimiento que considero adecuado el contenido y la forma de la tesis a partir de lo siguiente:

a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** Vale la pena mencionar, que la investigación no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de teorías, análisis y aportes, tanto de orden legal como académica, por lo que su contenido científico y técnico es satisfactorio, ya que logra a través de él, comprobar el supuesto en el que basó su investigación.

b) **Enfoque metodológico:** al momento de realizar la revisión, he podido darme cuenta de la diversidad de métodos que fueron utilizados por la bachiller; evidenció en todo el capitulado la utilización del método lógico deductivo, pude observar también algo de metodología dialéctica, debido a que el fenómeno estudiado, describe un constante cambio y desarrollo con el correr de los años.

c) **La redacción:** en el desarrollo del trabajo se demostró conocimiento y dominio de las normas de ortografía y redacción; es evidente también la emisión de sus propios comentarios, los cuales indudablemente dejan de manifiesto el interés de comprobar los supuestos de la investigación.

d) **Conclusiones y recomendaciones:** en cuanto a las investigaciones que a lo largo del trabajo realizo la bachiller concluyo en las razones por las cuales considera que es



Lic. Bayron Francisco Quiñónez Rodríguez
1ra. Avenida "A" 22-22 Zona 1 Ciudad Capital
Teléfono 5595-6110

necesario establecer el Fortalecimiento de la Legislación en Beneficio de Trabajadores Adolescentes y Aprendices.

e) **Contribución científica:** La investigación, provee una serie de elementos relacionados con la temática de los conflictos, se estima que el tema es de mucha relevancia nacional, pues busca la medida para promover una mayor protección a los trabajadores adolescentes y aprendices.

f) **Bibliografía:** considero que la bibliografía utilizada en la elaboración del presente trabajo es específica, concreta y actualizada, lo cual proveyó a la investigación un carácter muy formal.

Así mismo hago de su conocimiento que en virtud de que la tesis elaborada por la Bachiller Gutierrez Godoy es bastante extensa y cubre todo el contenido que se requiere se eliminó el capítulo número cinco, adaptando el contenido del capítulo número cinco al capítulo número cuatro, por lo que la presente tesis consta únicamente de cuatro capítulos.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis de la bachiller **ANA LUCIA GUTIERREZ GODOY** cumple con todo lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, así mismo hago de su conocimiento que no tengo ningún parentesco con la bachiller Gutierrez Godoy y emito **Dictamen Favorable**, por lo que recomiendo se continúe con el trámite establecido de conformidad con la ley.

Atentamente,

Licenciado Bayron Francisco Quiñónez Rodríguez

Colegiado 6232

LICENCIADO
Bayron Francisco Quiñónez Rodríguez
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 24 de junio de 2014.

Atentamente, pase a la LICENCIADA ROSA ACEVEDO DE ZALDAÑA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ANA LUCIA GUTIERREZ GODOY, intitulado: "ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DEL FORTALECIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN BENEFICIO DE TRABAJADORES ADOLESCENTES Y APRENDICES".

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


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



LICENCIADA ROSA HERLINDA ACEVEDO NOLASCO DE ZALDAÑA
ABOGADA Y NOTARIA
21 CALLE 7-75 ZONA 1, OFICINA 204, 2° NIVEL EDIFICIO OFICENTRO CIVICO
Teléfono: 2220-4227



Guatemala, 08 de agosto de 2014

Doctor

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente.



Estimado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que revisé el trabajo de tesis de la Bachiller **ANA LUCIA GUTIERREZ GODOY**, intitulado **“Análisis de la Necesidad del Fortalecimiento de la Legislación en Beneficio de Trabajadores Adolescentes y Aprendices”**, por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

a. En cuanto al contenido científico del presente trabajo de tesis, consiste en la existencia de una disyuntiva al momento de tomar en cuenta como fuente de trabajo a las personas adolescentes y aprendices, ya que no se encuentra regulado adecuadamente en la legislación actual y es necesario poder regularlo en virtud que la fuente de trabajo mayormente utilizada es la de los adolescentes y aprendices, por lo que se hace necesario poder extender la legislación para que cubra a los trabajadores adolescentes y aprendices.

b. La estudiante utilizó los métodos de investigación deductivo e inductivo, así como el analítico y el sintético, en la cual comprobó la hipótesis rectora al realizar diferentes análisis y observaciones apoyadas por la técnica de las fichas bibliográficas las cuales resumieron la información obtenida de diferentes fuentes, cumpliendo con los requisitos técnicos y científicos de una investigación de esta naturaleza.


Licda Rosa Acevedo de Zaldaña
Abogado y Notario

LICENCIADA ROSA HERLINDA ACEVEDO NOLASCO DE ZALDAÑA

ABOGADA Y NOTARIA

21 CALLE 7-75 ZONA 1, OFICINA 204, 2° NIVEL EDIFICIO OFICENTRO CIVICO

Teléfono: 2220-4227



c. Durante el desarrollo del presente trabajo consideré necesario modificar y cambiar algunos subtemas, también se revisó la redacción y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical las cuales eran necesarias para una mejor comprensión y estética del tema que se desarrolla.

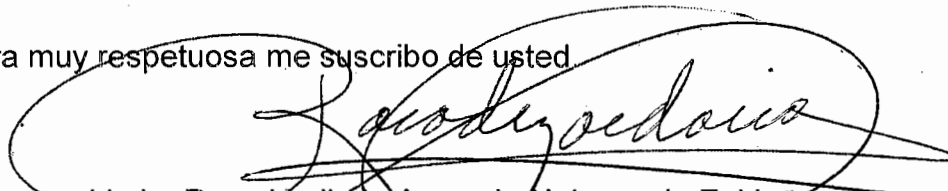
d. El aporte de la presente investigación consiste en evidenciar la necesidad existente de crear una legislación para los trabajadores adolescentes y aprendices. Durante el desarrollo del presente trabajo la bachiller enfoco el tema con propiedad utilizando un lenguaje claro y fácil de comprender, ordenando los capítulos acorde al tema y a la investigación, realizando así los cambios de forma y fondo que le indiqué, ya que el material es considerablemente actual; es de indicar que el contenido científico es de carácter jurídico, el cual se analiza desde la perspectiva doctrinaria y legal.

e. Las conclusiones y recomendaciones, comprenden los aspectos más importantes del tema tratado y se desarrollaron de una manera clara y sencilla conforme a los cambios que le indiqué a la sustentante las cuales son congruentes con la investigación.

f. La bibliografía que se utilizo es suficiente ya que la información recabada se obtuvo de diferentes libros de diferentes tratadistas, así como revistas e internet, entre otros con relación al tema y conforme a la investigación que se realizó.

Por lo expuesto en mi calidad de revisora, concluyo que el trabajo de tesis de la estudiante ANA LUCIA GUTIERREZ GODOY, cumple satisfactoriamente con los requisitos que establece el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Publico, por lo que me permito aprobar el presente trabajo de investigación de tesis emitiendo: **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión para que el mismo continúe el respectivo tramite.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted.


Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco de Zaldaña
Abogada y Notaria
Colegiado Activo No. 4,408

*Licda Rosa Acevedo de Zaldaña,
Abogado y Notario*




USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA LUCIA GUTIERREZ GODOY, titulado ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DEL FORTALECIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN BENEFICIO DE TRABAJADORES ADOLESCENTES Y APRENDICES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.

BAMO/srrs.




 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANATO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi amigo fiel, por tu misericordia y gran amor. Por iluminar mi vida en cada aspecto de ella y darme la bendición de haber culminado una etapa muy importante.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Por ser mi compañera en los momentos más difíciles de mi carrera y por interceder por mí ante tu hijo.
- A MIS PADRES:** Por su amor, apoyo y sabios consejos que lograron hacer de mí una persona de bien. Este triunfo es para ustedes. Y falta aún más porque los modelos a seguir para mí son ustedes. Los amo.
- A MIS HERMANOS:** Por el amor sincero, apoyo y ayuda incondicional para poder llegar a este sueño. Los amo.
- A MI FAMILIA:** Por las muestras de apoyo. Con inmenso cariño.
- A MIS AMIGOS:** Que siempre han estado allí en cada celebración y cada pena, en cada risa y en cada lagrima, y en alguno que otro trastrocho de parranda y de estudio. Los quiero mucho.
- A MIS ÁNGELES:** Que aunque no están aquí presentes sé que me cuidan e interceden por mí a diario. Los extraño. En especial a vos mi Clau, que tenías los mismos sueños.
- A:** Mi asesor y revisora de tesis por su guía y apoyo profesional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a todos los catedráticos que me impartieron sus conocimientos y experiencias que será la base de mi profesión.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Generalidades del trabajo de adolescentes y aprendices.....	1
1.1 Aspectos introductorios.....	1
1.2 Definiciones.....	3
1.3 Situación laboral de adolescentes y aprendices en Guatemala.....	9
CAPÍTULO II	
2. Causas sociales, formas de trabajo y realidad económica de los adolescentes empleados en Guatemala.....	15
2.1 Causas que llevan a un adolescente a incorporarse al mercado laboral.....	15
2.2 Características del trabajo de menores de edad en Guatemala.....	21
2.3 Formas peligrosas de trabajo de menores de edad.....	26
2.4 Consecuencias del trabajo para los menores de edad.....	32
CAPÍTULO III	
3. El papel de la Inspección General de Trabajo en la protección de los derechos laborales de adolescentes y aprendices.....	37
3.1 Antecedentes y definición.....	37
3.2 Características y naturaleza jurídica.....	39
3.3 Marco legal.....	42
3.4 Forma de organización.....	46
3.5 Unidad de protección del menor trabajador.....	48
3.6 Problemas en el cumplimiento de funciones.....	50



CAPÍTULO IV

Pág.

4. Propuesta técnica para mejorar las condiciones laborales de adolescentes y aprendices.....	53
4.1 Propuesta de reforma del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.....	53
4.2 Educación técnica.....	57
4.3 Formalización de la economía informal.....	63
4.4 Fortalecimiento institucional.....	69
4.5 Proyecto de reforma por adición de norma legal que tipifica el trabajo de los menores de edad los cuales se encuentran en los Artículos 147, 148, 149 y 150 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.....	74
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

La legislación laboral guatemalteca contiene normas jurídicas de aplicación específica para sectores que, por su naturaleza o condición, merecen tutela especial. Dichas normas reciben el nombre de regímenes especiales de trabajo. Dos de ellos sobresalen por involucrar a niños, adolescentes y jóvenes, siendo el régimen de trabajo de menores de edad y el régimen de aprendices. El primero determina las condiciones básicas para que los menores de edad se incorporen al mercado laboral. El segundo determina las condiciones esenciales que deben regir la relación laboral entre el patrono y el aprendiz.

A pesar de contar con normas de carácter específico para regular las relaciones laborales en las que participan menores de edad, la aplicación de las mismas es poca o nula ya que se han visto rebasadas por la realidad laboral guatemalteca. El ámbito de aplicación de la ley se enfrenta a factores como la inestabilidad laboral, la deserción escolar, la simulación contractual, la tercerización laboral, la economía informal y la falta de preparación, técnica y académica, adecuada que le permita a los menores de edad incorporarse a los distintos sectores laborales con los conocimientos indispensables.

La investigación se desarrolla en cuatro capítulos distribuidos de la forma siguiente: el capítulo I, aborda los aspectos más generales del trabajo de menores de edad y aprendices en Guatemala; el capítulo II, desarrolla los elementos fácticos que caracterizan el desarrollo de la relación laboral en la que participan menores de edad y



aprendices; el capítulo III, comprende el análisis jurídico realizado sobre la Inspección General de Trabajo, ente administrativo y público encargado de velar por el efectivo cumplimiento de la normativa que rige el trabajo de menores de edad y aprendices en Guatemala; finalmente, en el capítulo IV, contiene una serie de propuestas técnicas, que de forma integral plantean soluciones que pueden ayudar a mejorar la situación laboral de los menores de edad y aprendices.

A lo largo de la investigación se utilizaron los métodos científico, deductivo, histórico, analítico y sintético, acudiendo a las fuentes literarias y fuentes formales directas y que guardan relación con el tema planteado.



CAPÍTULO I

1. Generalidades del trabajo de adolescentes y aprendices

1.1. Aspectos introductorios

Históricamente, el trabajo representa la actividad humana por excelencia. Involucra la existencia de una necesidad y lo que el ser humano hace para satisfacerla. No está de más indicar que el trabajo es abundantemente abordado en las ciencias económicas ya que es el eslabón principal de la economía.

El trabajo, si bien puede ser físico o intelectual, tiene como finalidad proveer a quien lo ejecuta de satisfactores de necesidades. En otras palabras, se origina en una o varias necesidades subyacentes. En los inicios de la civilización el trabajo buscaba lo necesario para vivir, intercambiando el excedente por otros elementos que ayudaran al ser humano a hacer más cómoda su vida.

El devenir histórico ha transformado las relaciones sociales de producción de forma tal que, hoy en día, se trabaja a cambio de un medio de pago –el dinero- que sirve para adquirir tantos bienes o servicios como necesidades tenga el trabajador.

Las distintas relaciones laborales han facilitado que los núcleos familiares se incorporen completamente al trabajo.



No es posible precisar en qué momento histórico los adolescentes y los aprendices comienzan a participar en actividades laborales. Sin embargo, se sabe que las civilizaciones más antiguas permitían que esclavos y hombres libres trabajaran o se convirtieran en aprendices de labores técnicas. A pesar de ello, no se contaba con normas específicas para los sectores objeto de la presente investigación.

La protección laboral hacia trabajadores adolescentes y aprendices no tiene más de doscientos años. Es producto de la constante lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones en que laboraban. Y es que llegó un momento en que las jornadas de trabajo rondaban las veinte horas diarias, a cambio de salarios miserables y en un entorno totalmente desfavorable para la salud del trabajador.

La sociedad moderna, entonces, concibe la relación laboral en un marco de justicia en el cual se busca que el trabajador sea correctamente remunerado por el trabajo que realiza. Del mismo modo, fomenta el desarrollo de las actividades laborales en un ambiente seguro y que no represente riesgo para la salud de los trabajadores. Todo ello se logra mediante la creación de normas jurídicas de observancia general y aplicación obligatoria.

Por tal motivo existe, hoy en día, un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones nacionales e internacionales que velan por las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales. Dicha normativa se ha adaptado a la realidad laboral de forma tal que contempla reglas específicas para los denominados regímenes



especiales de trabajo, siendo parte de ellos el trabajo de menores de edad y el trabajo de aprendices; ambos objeto de la presente investigación.

Al respecto, cabe acotar que “La juventud representa un período de la vida destinado a la preparación del individuo para enfrentar la adultez, un espacio de tiempo durante el cual debe encararse cambios y decisiones trascendentales. El momento y la forma en que estos cambios son confrontados inciden en el ejercicio del derecho a participar en la vida pública. Uno de los cambios acontece con la participación de la juventud en la vida económica que se expresa mediante el trabajo, lo cual marca su independencia. La manera como las y los jóvenes se insertan laboralmente fortalece o debilita su agencia, es decir, su capacidad de ser actores dinámicos del desarrollo social y productivo.”¹

1.2. Definiciones

Con el fin de aclarar conceptos y de facilitar la comprensión sobre el tema que nos ocupa, a continuación se presenta una serie de definiciones de los términos más importantes.

Para comenzar, es imprescindible definir la relación de trabajo, o relación laboral, entendiendo que, para el efecto: “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y

¹ Arteaga de Morales, Desireé. **Los rostros jóvenes del empleo en Guatemala**. Pág. 1.



obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo (v.). De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”²

Aunado a lo expuesto cabe mencionar que la relación laboral es el nexo jurídico que une al trabajador con su empleador y que representa, para ambos, los derechos y obligaciones contenidos en las leyes vigentes. Es importante destacar que, para su existencia, no es imprescindible contar con un contrato de trabajo. Dicha característica resulta de utilidad para comprender el régimen de trabajo de adolescentes y aprendices, pues rara vez se incorporan al mercado laboral suscribiendo el contrato correspondiente.

Los sujetos de la relación de trabajo son el patrono o empleador y el trabajador. El primero está definido en el artículo 2 del Código de Trabajo como: “...toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Del mismo modo, doctrinariamente se define como “Persona física (aunque el concepto también ca- be aplicarlo a las personas jurídicas)

²Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Págs. 832-833.



que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordina- da. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario.”³

El Código de Trabajo define al trabajador como: “...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”.

Por consiguiente, en la relación laboral el trabajador presta al patrono sus servicios, y éste los requiere de aquel a cambio de algo. Esa motivación patronal y laboral es de carácter económico y representa, para el primero, una ganancia por el trabajo que recibe, y, para el segundo, el sueldo, entendido como: “Forma de retribución del trabajo que se presta por cuenta ajena y en relación de dependencia; se percibe por mensualidades, a diferencia del salario (v.), que se devenga por plazos menores o en el trabajo a destajo.”⁴ El salario, según la legislación guatemalteca también se define en el Artículo 88 del Código de Trabajo como “...la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.”

³Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 705.

⁴**Ibid.** Pág. 920.



Es decir, el empleador requiere trabajadores para lograr una ganancia según la actividad económica que desempeñe, y, el trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración, una compensación económica que le permita hacerse de medios de subsistencia.

Para el caso, el elemento subjetivo de la relación laboral comprende a jóvenes y adolescentes en edad laboral; por tal motivo, es necesario indicar que la minoría de edad, en Guatemala, comprende a todas aquellas personas que tienen menos de dieciocho años.

Sin embargo, las leyes de protección de derechos fundamentales hacen una clara distinción entre niñez y adolescencia –ambos estados comprendidos en la minoría de edad-. Debido a ello es importante aclarar que, al menos legalmente, La adolescencia comprende de los doce a los dieciséis años de edad.

De singular importancia resulta también definir al aprendiz, siendo para el efecto: “Persona que aprende un arte u oficio a fin de capacitarse para su ejercicio. Aun cuando el aprendizaje se puede hacer por mera afición y sin fines lucrativos, lo corriente es que se realice como procedimiento para procurarse un medio de vida. En este segundo aspecto tiene notoria importancia por cuanto repercute en la legislación del trabajo, de manera principal en el llamado contrato de aprendizaje (v.). En las



corporaciones de oficios (v.) era una de las tres categorías en que se dividían los trabajadores que las integraban.”⁵

En virtud de lo expuesto, “...se entendía como aprendizaje a todo régimen de trabajo cuya organización permitiera asegurar al menor una enseñanza efectiva de un oficio o trabajo previamente determinado, en todo los casos la enseñanza teórica de los cursos debía ser complemento del trabajo ejecutado, y la formación debía estar integrada con aquellos conocimientos indispensables para la formación cultural, moral y cívica del aprendiz.”⁶

Se aprecia entonces una clara distinción entre los dos regímenes. Por un lado, el trabajo del menor de edad implica la posibilidad que tienen adolescentes y jóvenes para incorporarse al mercado laboral y prestar trabajo físico (adecuado a su edad) o intelectual a cambio de una remuneración. En contraparte, el aprendiz pasa por un proceso voluntario de enseñanza de un arte, profesión u oficio, siendo una relación (laboral) por tiempo definido y cuya remuneración puede ser menor al salario mínimo.

Es importante hacer la distinción entre las formas autorizadas de trabajo de menores de edad y otras formas de trabajo no permitidas, por ende: “En términos conceptuales, el trabajo infantil y adolescente comprende a los menores de 18 años que: (i) desarrollan una actividad económica fuera del hogar bajo los parámetros habituales estipulados por

⁵Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 81.

⁶Anunziato, Luis. **Educación y trabajo adolescente: formación y empleo como instrumentos de la política social.** Pág. 69.



la Organización Internacional del Trabajo (oit) y el Sistema de Cuentas Nacionales (scn) (trabajo adolescente propiamente dicho) y (ii) se dedican a tareas domésticas no remuneradas cuando éstas potencialmente pueden poner en riesgo su desarrollo (trabajo intensivo dentro del hogar).⁷

Es importante saber que existe tratados y convenios internacionales así como legislación guatemalteca que prohíbe el trabajo infantil pues se lo concibe como una forma de explotación, como un atentado contra los derechos fundamentales de la niñez.

“Finalmente, es necesario tener claridad sobre el hecho de que el trabajo realizado por personas menores de edad no se diferencia del trabajo de adultos por las características de la actividad, sino más bien por las características del sujeto que las realiza. Mientras para los adultos tener trabajo es uno de sus principales derechos; para los niños y niñas se convierte en una violación (aún si la actividad realizada fuera la misma), debido al particular estado de desarrollo en que se encuentran estos últimos. Las condiciones necesarias para un adecuado desarrollo como ser humano varían profundamente según la edad. Así como el trabajo digno es una reivindicación absolutamente válida para los adultos; la educación, la recreación, el descanso y el garantizar su integridad moral, psíquica y física se imponen como demandas fundamentales (y por lo tanto derechos) para las personas menores de edad. Del carácter esencialmente excluyente del trabajo en el caso de las personas menores de

⁷Cabrera, Mariana. **Los adolescentes, los jóvenes y el mercado laboral.** Pág. 3.



edad proviene la valoración negativa reflejada en el concepto de trabajo infantil y adolescente.”⁸

1.3. Situación laboral de adolescentes y aprendices en Guatemala

Guatemala es un país en vías de desarrollo. Su sociedad se caracteriza por ser muy legalista, de hecho, el sistema jurídico guatemalteco es uno de los más cargados de legislación a nivel latinoamericano. Por patrones culturales propios y heredados, es sumamente difícil confiar en la palabra de las personas como garantía de cumplimiento. En virtud de ello, se tiende a plasmarlo todo por escrito, para dejar constancia formal de los compromisos existentes.

En el caso del derecho del trabajo, su naturaleza flexible y poco formal representa la excepción al cargado formalismo que caracteriza otras disciplinas jurídicas. Y es que en aras de una mejor tutela de los derechos del trabajador, esboza la bandera de la sencillez. De tal cuenta, a modo de ejemplo, la relación laboral se perfecciona por la actividad realizada y no por el contrato de trabajo como tal.

La situación económica de distintos estratos sociales, así como la temprana enseñanza de la responsabilidad laboral influyen en la participación de jóvenes y adolescentes en actividades laborales. “La juventud sería en esta perspectiva el paso desde una situación de dependencia respecto a un entorno familiar hasta la asunción de una

⁸Defensa de niñas y niños internacional. **Reflexiones acerca del trabajo infantil y adolescente.** Pág. 60.

situación en la que los individuos estarían en condiciones de desarrollar una vida completamente autónoma, lo que supone entre otras cosas la obtención de un flujo de ingresos suficiente, la capacidad de establecimiento independiente, etc.”⁹

“Para gran parte de los jóvenes, la inserción en el mercado de trabajo es uno de los procesos más relevantes en el tránsito hacia la adultez, que acompaña la búsqueda de autonomización. Durante el período que va de la adolescencia a la edad adulta, la mayoría de los miembros de la sociedad incursiona en el mundo laboral, aunque sea en forma intermitente. Este ingreso implica el enfrentamiento a lógicas, códigos y normas propios de este espacio social, distintos a los conocidos durante la infancia y adolescencia en los ámbitos familiar y educativo.”¹⁰

Sin embargo, el incursionar en el mercado laboral no solo representa efectos de tipo económico (remuneración). Involucra otro tipo de beneficios, quizá no perceptibles a simple vista, pero que coadyuvan a desarrollar de mejor manera, al menos en teoría, el futuro laboral de los adolescentes y jóvenes. “A su vez, la inserción laboral configura de manera considerable no solo el nivel de bienestar material, por ser la fuente principal proveedora del ingreso para la mayoría de las personas, sino que genera vínculos que facilitan la integración y el reconocimiento social, el desarrollo de redes y el capital social, así como la participación en acciones colectivas, entre otras dimensiones en las que influye directa o indirectamente. La forma en que los adolescentes y jóvenes logren

⁹Recio Andreu, Albert. **La situación laboral de los jóvenes**. Pág. 1.

¹⁰Cabrera, Mariana. **Op. Cit.** Pág. 1.



configurar su inserción laboral es, por tanto, un factor clave no solo de su presente sino de su futuro.”¹¹

Ahora bien, la realidad de la situación laboral de adolescentes y jóvenes dista mucho de ser la ideal. Para nadie es un secreto que: “La inserción laboral juvenil se caracteriza por tasas de desempleo más altas que el resto de los activos, así como por tener importantes niveles de precariedad, informalidad y subempleo.”¹² Ello obedece a que las empresas no se interesan en garantizar estabilidad laboral a sus trabajadores, al menos no con los jóvenes. Por ende, es normal que tiendan a limpiar el pasivo laboral optando por la contratación temporal, que rara vez excede el período de prueba, los despidos masivos y la llegada de nuevo personal joven.

Aunado a lo expuesto, resulta imprescindible tener en cuenta que la incorporación al mercado laboral a temprana edad depende en demasía de factores aleatorios, por lo que resulta imposible estandarizar los motivos por los que un adolescente o joven decide iniciar a trabajar. Por consiguiente, es bueno saber que “Tradicionalmente el límite entre juventud y adultez se asocia con el inicio de la vida laboral, la conformación de una nueva familia y el rol de padre o madre; pero esto varía dependiendo del estrato socioeconómico o del grupo étnico al que se pertenece. En la actualidad, la prolongación del proceso educativo, las percepciones de incertidumbre económica y laboral ante crisis recurrentes, así como procesos de reflexión sobre el futuro, han hecho que se postergue la edad promedio en que las personas jóvenes se hacen

¹¹Cabrera, Mariana. **Op. Cit.** Pág. 1.

¹²**Ibid.** Pág. 1.



adultas. Sin embargo, en el caso guatemalteco, se cuenta con estudios que revelan que la adultez en jóvenes de ingresos bajos e indígenas se sigue dando a edades tempranas, entre los quince y los dieciocho años.”¹³

“Siempre la entrada al mundo laboral ha constituido un espacio diferenciado respecto al empleo adulto. Un espacio donde el aprendizaje de saberes productivos y pautas sociales se ha combinado con la presencia de regulaciones específicas.”¹⁴

En ese orden de ideas, en el Código de Trabajo, se establecen condiciones de carácter general para todos los trabajadores, y condiciones específicas para trabajadores con características específicas. Ello recibe la categorización de regímenes especiales de trabajo, siendo los siguientes: a) trabajo agrícola y ganadero; b) trabajo de mujeres y de menores de edad; c) trabajo a domicilio; d) trabajo doméstico; e) trabajo de transporte; f) trabajo de aprendizaje; y, g) trabajo en el mar y vías navegables.

El presente trabajo de tesis gira en torno a dos de esos regímenes especiales a saber: trabajo de menores de edad y trabajo de aprendizaje. Su importancia radica en el profundo arraigo fáctico en la sociedad guatemalteca. Hoy en día es común ver a jóvenes y adolescentes incorporándose al mercado laboral formal y a la economía informal. Del mismo modo, y por extraño que parezca, aún persiste la incorporación de jóvenes y adolescentes al aprendizaje de actividades remuneradas especiales.

¹³ Arteaga de Morales, Desireé. **Op. Cit.** Pág. 1.

¹⁴ Recio Andreu, Albert. **Op. Cit.** Pág. 3.



En el caso del régimen especial de trabajo de menores de edad, se les da protección especializada en atención a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. La mayoría de edad en Guatemala es condicionante para la capacidad de ejercicio, es decir, aquella investidura jurídica que le permite a una persona ejercer sus derechos y contraer obligaciones. Se adquiere a los dieciocho años. Por ende, jóvenes y adolescentes menores de esa edad no son civilmente capaces para ejercer sus derechos y contraer obligaciones.

A pesar de ello, excepcionalmente se les faculta la capacidad para ser parte del mercado laboral. Se les permite trabajar, pero no con la misma libertad y disponibilidad que lo haría un adulto. Lo hacen bajo ciertas normas de protección.

Por lo tanto, no sorprende que la legislación vigente prohíba a jóvenes y adolescentes el trabajo durante la jornada nocturna o la jornada extraordinaria –mejor conocida como horas extra-; el trabajo en expendios de bebidas alcohólicas; el trabajo en lugares que no reúnen condiciones de seguridad; pero sobre todo, el trabajo de los menores de catorce años, salvo que cuenten con autorización de la Inspección General del Trabajo.

Del mismo modo, el trabajo de aprendizaje hace referencia a personas que se comprometen a trabajar a cambio de que el patrono les transmita los conocimientos indispensables para desarrollar un arte u oficio. Dicho régimen es tan especial que permite a los patronos retribuir a los aprendices con un salario inferior al mínimo



establecido. Ello es así porque se presume que la enseñanza del arte u oficio forma parte de la remuneración, que es una inversión a futuro.

El régimen de trabajo de aprendizaje también contiene normas excepcionales en cuanto a la contratación puesto que solo se puede llevar a cabo a plazo fijo. Por ende, debe acordarse entre patrono y aprendiz el tiempo de duración de la enseñanza remunerada.

Una vez finalizado el período de aprendizaje remunerado, que se pactó entre patrono y trabajador, el primero debe otorgar al segundo un certificado en el que conste que ha aprendido el arte u oficio que se le enseñó. Este aspecto es quizá el más formal del régimen pues debe quedar constancia por escrito de las habilidades enseñadas al aprendiz, claro, siempre que éste las aprenda. De ello debe dar cuenta la Inspección General de Trabajo.

“Ciertamente es que la doctrina ha discutido hondamente sobre la naturaleza laboral de este contrato, si lo describimos como aquel que tiene en mira como prestación principal el aprendizaje de un arte u oficio y como prestación accesoria la realización de un servicio.”¹⁵ El régimen de trabajadores menores de edad se regula en los Artículos 148 al 150 del Código de Trabajo. El régimen de trabajo de aprendizaje se regula en los Artículos 170 al 174 del mismo cuerpo normativo.

¹⁵Anunziato, Luis. **Op. Cit.** Pág. 73.

CAPÍTULO II

2. Causas sociales, formas de trabajo y realidad económica de los adolescentes empleados en Guatemala

2.1. Causas que llevan a un adolescente a incorporarse al mercado laboral

Como se indicó en el capítulo precedente, la idea general es que jóvenes y adolescentes deciden trabajar por la necesidad de contar con satisfactores de necesidades económicas. “Los adolescentes y los jóvenes plantean principalmente motivos económicos para insertarse en el mercado de trabajo y se asocia en muchos casos con la salida del hogar de origen y la formación de un hogar propio, es decir, como estrategia para independizarse o sostener o apoyar el hogar.”¹⁶

En condiciones generales, se entiende entonces que el proceso de emancipación (independencia del hogar) es una etapa de transición hacia la vida adulta. Por consiguiente, los jóvenes y adolescentes que ingresan al mercado de trabajo eventualmente tomarán la responsabilidad económica del sostenimiento de un hogar. “Los motivos como el apoyo o manutención del hogar aumentan con la edad, lo que evidencia su relación con los procesos de autonomización (asumir la responsabilidad del hogar). El trabajo como estrategia para independizarse aparece con mayor

¹⁶Cabrera, Mariana. *Op. Cit.* Pág. 13.



presencia en los adolescentes y los jóvenes entre 15 y 19 años y disminuye al pasar a las siguientes cohortes.”¹⁷

La sociedad guatemalteca, lamentablemente, aún se rige por criterios sexistas. En muchas comunidades es usual que los varones se ocupen del trabajo a temprana edad relegando a las mujeres a tareas del hogar. Ello también se manifiesta en otros ámbitos como la educación. Sin embargo, la situación ha variado considerablemente en los núcleos urbanos, donde las mujeres han tomado una participación más seria en las relaciones de trabajo a temprana edad.

“Las razones por las que varones y mujeres se relacionan con el mercado de trabajo tienen una relativa similitud. Para ambos sexos la principal motivación es el sostenimiento o ayuda en el hogar, con un mayor peso al pasar a cohortes de más edad. Entre los que están transitando (o han transitado recientemente) por eventos de trabajo adolescente (es decir, los integrantes del grupo etario de 15 a 17 que han participado del mercado laboral) aparecen algunas particularidades: las mujeres argumentan que lo hacen para apoyar o sostener el hogar en mayor medida que los varones, mientras que ellos demuestran mayor interés en la actividad laboral como aprendizaje o como experiencia.”¹⁸

Al respecto, vale la pena tomar en cuenta la interpretación conjunta de los fenómenos que inciden en la incorporación al trabajo a temprana edad: “En estas últimas dos

¹⁷ Cabrera, Mariana. *Op. Cit.* Pág. 14.

¹⁸ *Ibid.* Pág. 14



décadas, diversos procesos han generado cambios tanto en relación con la oferta como con la demanda laboral, que podrían beneficiar la inserción laboral de los jóvenes. Por una parte, la expansión del sistema educativo estaría provocando una postergación en el ingreso al mercado de trabajo, por lo que habría una menor presión en la participación laboral y, a su vez, las nuevas generaciones tendrían una mayor formación al entrar al mercado. En relación con los cambios recientes en la demanda laboral se plantean los requerimientos crecientes de mano de obra calificada (dados los cambios tecnológicos, la globalización y la competencia en los mercados). «Un papel importante jugarían en este contexto las tecnologías de información, a las que las nuevas generaciones tendrían una mayor adaptabilidad debido a que están creciendo con ellas. Los jóvenes, además, se verían favorecidos por su mayor flexibilidad, más acorde con las nuevas pautas de la demanda laboral (...). Cabría suponer que los cambios tecnológicos, organizacionales y sectoriales favorecerían a los jóvenes»... En paralelo a estos cambios, aumenta la participación de las mujeres, en particular de las jóvenes, un proceso que compensa, en alguna medida, la postergación de los varones a entrar al mercado por mantenerse en el sistema educativo, que hace que la tasa de actividad de las nuevas generaciones no se modifique sustancialmente.”¹⁹

“La formación temprana de núcleos familiares propios (pareja y/o tenencia de hijos) se asocia con la participación en el mercado de trabajo.”²⁰ Lo expuesto es una realidad palpable en la sociedad guatemalteca. Muchos jóvenes y adolescentes con vida sexual activa carecen de formación sexual adecuada. Ello repercute en embarazos a temprana

¹⁹Cabrera, Mariana. *Op. Cit.* Pág. 2.

²⁰*Ibid.* Pág. 10.



edad, la formación de hogares jóvenes (independientes hasta cierto punto) y la necesidad (forzada si se quiere) de trabajar para garantizar la manutención del hogar.

La integración al mundo laboral es siempre un proceso de exploración, especialmente en una sociedad como la actual donde existe un discurso reiterado en los medios de comunicación que habla de la libertad de elección, del derecho a labrarse su propia carrera y que conduce a experimentar con el empleo hasta que se toma clara conciencia de cuáles son las oportunidades reales que se ofrecen, o hasta que se encuentra lo que realmente se está buscando o se acepta por mera necesidad. “En este proceso de búsqueda la familia juega un papel esencial por cuanto constituye, en la mayoría de casos, el garante de unos ingresos (cuando menos en especie que permiten seguir subsistiendo aunque se rechace algún empleo o se esté un período desempleado. Menor importancia tienen las políticas públicas.”²¹

De vital importancia resulta considerar que el incorporarse a temprana edad al trabajo formal no garantiza la estabilidad de condiciones. Ello se manifiesta en las altas tasas de desempleo. Por ejemplo: “Para 2011, de la población de 15 a 24 años que podría trabajar (PET), el 44% (1.4 millones de jóvenes) cae en la categoría de *inactivos*, es decir, jóvenes que *no tienen trabajo y no lo buscan activamente*. En términos generales, estos datos no indican las causas por las cuales no se insertan en el mercado laboral; la razón parecería ser que se encuentran estudiando a tiempo completo como una

²¹Recio Andreu, Albert. **Op. Cit.** Pág. 6.



etapa preparatoria para su inserción laboral posterior, en el marco de la moratoria social.

Sin embargo, solo un 46.8% está conformado por estudiantes a tiempo completo, lo cual deja un remanente de jóvenes sin trabajo y sin estudio que equivale al 53.2% de la PEI (737,440 jóvenes). De este último grupo de inactivos que ni estudia ni trabaja, conocidos a nivel mundial como los *nini*, el 90.5% es de mujeres jóvenes que desempeñan actividades en su hogar (como cuidar niños y ancianos, cocinar y lavar trastes, planchar y lavar ropa, sacar basura, acarrear agua y recoger leña, así como actividades comunitarias para resolver problemas colectivos o mejorar las condiciones locales de bienestar, por las cuales no perciben ingresos). A esto se le conoce como trabajo reproductivo y comunitario.

A pesar de representar actividades para la reproducción de los hogares y los territorios, su desarrollo se circunscribe al ámbito privado doméstico, razón por la que este conjunto de tareas también se conoce como *trabajo doméstico* y, dado que lo que se produce se consume en el hogar o en la comunidad, no aparece contabilizado dentro del PIB, que solamente incorpora actividades productivas que se orientan al mercado.”²²

Por otro lado, es importante traer a colación que el trabajo de niños y/o adolescentes comprende una de las formas más vulnerables de trabajo. Ello es así porque si bien existe una normativa tutelar específica, el cumplimiento de la misma es parco y

²²Arteaga de Morales, Desireé. **Op. Cit.** Pág. 12.



antojadizo, lo que se aprecia claramente si consideramos “La reducción de los costos de producción a través de la negación de vacaciones, de la fijación de salarios por debajo del mínimo legal, de la extensión de la jornada de 8 horas hasta 10 o inclusive 12 horas efectivas de trabajo, de la realización de despidos directos injustos sin pagar indemnizaciones, de la contratación de niños con salarios bajos o sin salario, del despido discriminatorio e impune de trabajadoras embarazadas, de la negación de la licencia de lactancia y la omisión de la constitución de centros de cuidado integral para los hijos de las trabajadoras, de la evasión de las medidas mínimas de seguridad ocupacional, del alzamiento de bienes para defraudar las obligaciones laborales ante cientos de trabajadores, etc., son incumplimientos que producen más y más fáciles ganancias a los empleadores y más sufrimiento a los trabajadores.”²³

En Guatemala la mayor amplitud del sistema de protección de los trabajadores existe en forma específica para aquellos que laboran dentro de la relación o contrato de trabajo. Para los demás trabajadores, aquellos que laboran en forma independiente o por cuenta propia, existen muy limitadas garantías de protección.

La protección de los trabajadores dependientes o subordinados se basa en una estructura jurídica compuesta por una serie de normas internacionales y nacionales las cuales existen como garantías sociales mínimas e irrenunciables para los trabajadores.

²³Argueta, Alejandro. *El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala*. Pág. 11.



A través de este sistema de protección legal se aseguran condiciones decentes de trabajo. Por ejemplo: fijación periódica de un salario mínimo obligatorio; límite máximo de horas efectivas de trabajo; descanso semanal remunerado, licencias con goce de salario para casos especiales, vacaciones anuales pagadas; protección de la maternidad de las trabajadoras; acceso a la cobertura contra riesgos propios del trabajo: enfermedades profesionales y accidentes laborales; prestaciones sociales para la familia: recreación, educación y seguro médico; derecho a organizarse en sindicatos para defender sus derechos y negociar en forma colectiva mejores condiciones de trabajo; y acceso al sistema específico de justicia laboral. Toda esta estructura jurídica se aplica siempre y cuando la persona contratada sea reconocida dentro de una relación o contrato de trabajo.

2.2. Características del trabajo de menores de edad en Guatemala

Vale la pena destacar que cualquier análisis de la situación de los jóvenes debe tomar en consideración la interacción de tres planos institucionales que interactúan entre sí y que acaban por influirse en múltiples dinámicas. "...de una parte el espacio de la actividad mercantil, el mundo de la empresa privada y el mercado laboral, de otro el espacio familiar- el del trabajo doméstico, la solidaridad intergeneracional y el patriarcado- y en tercer lugar el plano de la intervención pública y las políticas sociales."²⁴

²⁴Recio Andreu, Albert. **Op. Cit.** Pág. 2.



Sobre el tercer plano indicado en el párrafo que antecede, es necesario indicar que, de una u otra forma, el Estado interviene en la promoción de empleos. Ya sea mediante la generación directa, como Estado intervencionista, o bien, mediante la generación de condiciones adecuadas para la inversión de capitales, como Estado liberal. Por ende, las políticas públicas de generación de empleo tienen algún impacto en la incorporación laboral de jóvenes y adolescentes.

Sin embargo, los procesos mencionados no favorecen en igual medida a todos los adolescentes y jóvenes, puesto que las condiciones que permiten la incorporación de jóvenes y adolescentes al trabajo varían mucho. “En particular, el mantenimiento en el sistema educativo y sus efectos en términos de acumulación de capital humano (que permite ajustarse a los cambios de la demanda) y la persistencia de roles diferenciados entre varones y mujeres, se diferencian de acuerdo a posiciones de los hogares de origen en la estructura social. La inserción temprana en el mercado de trabajo (antes de los 18 años) involucra mayoritariamente a niños y adolescentes que desertan del sistema educativo, que los convierte en un grupo vulnerable tanto en sus condiciones actuales como en las posibilidades de su desarrollo futuro. Esta población, además de acceder a un bajo capital humano, proviene principalmente de hogares de escasos ingresos y con un clima educativo bajo. (Bucheli, 2006). Por otra parte, debido a que el trabajo de menores de 18 años está fuertemente regulado y que el trabajo de menores de 15 años es ilegal, es un grupo que se emplea predominantemente fuera de las normas, sin protección de la seguridad social ni derechos laborales.”²⁵

²⁵Cabrera, Mariana. *Op. Cit.* Pág. 2.



El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF, a través de diversos estudios ha detallado con claridad las características específicas del trabajo de los menores de edad en Guatemala. Su importancia radica en reproducir fielmente aquellos aspectos socioeconómicos que comprenden el panorama sobre el que gira la presente investigación. Para mayor realce de la misma, a continuación se anota un extracto del informe relacionado.

“Las condiciones de pobreza y pobreza extrema que se viven en el país obligan a las adolescentes a trabajar desde temprana edad para el sostenimiento de su hogar. El que un adolescente trabaje dificulta o impide su educación, perjudicando su salud o dañando su crecimiento. Según la última encuesta de Empleo e Ingresos, en el año 2004, el 23% de la población entre 7 y 17 años realizaba alguna actividad económica o deseaba hacerlo. Los niños y niñas representan una tasa de participación de 12.1%, mientras que los y las adolescentes del 39%. En el área rural, las adolescentes de rango 10 a 14 años trabajan más que las adolescentes de área urbana y al pasar al rango de edad 15 a 19, las mujeres adolescentes del área urbana trabajan más que las de área rural.

Esto se puede deber a que las estadísticas no reconocen el trabajo en la casa como empleo, y la mayoría de mujeres indígenas en ese rango de edad están casadas, unidas, ya son madres y se dedican a actividades de tipo doméstico o a actividades de economía familiar. En contraposición, las adolescentes rurales no tienen como actividad

principal la educación, ya que sólo un 47.6% se dedica a ello, a comparación de las adolescentes urbanas con un 66.52%. Los trabajos en que la adolescente labora no pertenecen necesariamente a un mercado laboral remunerado, como por ejemplo las que trabajan en empleos domésticos. Un 57.01% de las adolescentes de 15 a 19 años de área rural tienen como actividad principal las tareas del hogar a diferencia de las adolescentes que residen en área urbana (25.14%).

Según los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares, realizada por el INE, más de un millón de niños entre siete y 14 años trabajan en el país. El 56% de la niñez activa en la PEA son varones y un 27% son mujeres. El 73% de las labores domésticas la realizan las niñas y el 43% los niños; el 65,9% de esta población pertenece a departamentos con mayor presencia indígena; un 54% de la PEA lo constituye la población adolescente entre 15 y 19 años, el 76% es del área rural y el 60% es población indígena. Se considera que las principales formas de trabajo que prevalecen en la utilización de adolescentes son trabajos que ponen en riesgo su salud física y psicológica: trabajos domésticos, agricultura, industria (corta piedra, maquila, pirotecnia), servicios (limpiabotas, lava carros, etc.)".²⁶

Se aprecia entonces que el trabajo que normalmente realizan los jóvenes y adolescentes en Guatemala se caracteriza por ser de riesgo para su salud. Pocas veces se incorporan al trabajo en el sector económico formal siendo, consecuentemente, mal remunerado y sin tener cobertura del seguro social.

²⁶ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF. **La adolescencia. datos y cifras de Guatemala.** Pág. 3.



El tipo de empleo al que normalmente optan los adolescentes y jóvenes tiene una amplia gama de matices. Destacan "...oficios tradicionales como: plomero, pintor, ayudante de albañil, electricista, carpintero... actividades vinculadas al área de servicios: repartidor, mozo, limpieza, cobranzas, chofer, voceador... En las mujeres, sin embargo, lo dominante son las actividades asociadas al rol doméstico, siendo las ocupaciones más reiteradas las de niñera, empleada doméstica, cocinera. Se registra algún desempeño en tareas ligadas al área comercial en calidad de empleadas de salón de ventas..."²⁷

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

Ante la falta de oportunidades laborales los jóvenes y adolescentes que buscan trabajo se han visto forzados a aceptar condiciones que distan mucho de ser las idóneas para un trabajador. Ello va desde horarios que exceden el mínimo legal, jornadas extraordinarias no remuneradas, simulación contractual, tercerización laboral y salarios muy por debajo del salario mínimo. "El segundo corresponde a otra modalidad de

²⁷Tosi, Ana, *et al*is. **Vulnerabilidad en adolescentes que estudian y trabajan**. Pág. 5.

disfraz: la tergiversación de las condiciones de trabajo. Por ejemplo muchos empleadores contratan trabajadores a “plazo fijo” o extienden continuamente el período de prueba cuando la realidad es que estas contrataciones son de plazo indefinido y no “temporales” como pretende simular el empleador.”²⁸

Tal es la situación, que los jóvenes, hoy por hoy, son vistos como mano de obra barata y fácilmente reemplazable. “Los sistemas de formación profesional no estuvieron ajenos, los cuales también fueron utilizados para “legalizar el reemplazo de trabajadores con todos los derechos laborales a cuesta, por mano de obra más barata: supuestos estudiantes que terminan realizando la misma actividad productiva que antes realizaban auténticos empleados.”²⁹

2.3. Formas peligrosas de trabajo de menores de edad

En el apartado que antecede se hace mención de las características bajo las cuales los jóvenes y adolescentes desempeñan labores en Guatemala. El Código de Trabajo y los tratados internacionales en la materia insisten en que el trabajo se debe desempeñar en condiciones de seguridad que permitan al trabajador realizar sus actividades sin poner en riesgo la salud.

²⁸Argueta, Alejandro. **Op. Cit.** Pág. 12

²⁹Anunziato, Luis. **Op. Cit.** Pág. 78.



El trabajo que normalmente desempeñan los jóvenes y adolescentes va más allá de las condiciones de seguridad mínimas que se exigen para los centros de trabajo. Si bien las normas guatemaltecas exigen la existencia de reglamentos internos de trabajo, de inscribir a los trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de contar con las condiciones mínimas de seguridad según el tipo de empleo, son pocas las empresas que lo hacen; así como son pocas las fuentes de empleo formal que reclutan los servicios de jóvenes y adolescentes.

En su momento se indicó que el trabajo de jóvenes y adolescentes se incluye en un régimen especial; ya sea como trabajador directo o como aprendiz. Dicho régimen obedece a sus condiciones físicas, pues no deben desempeñar labores con la misma intensidad que un adulto. Eso es el deber ser. Sin embargo, el ser, la realidad marca situaciones completamente distintas del ideal esperado.

Uno de los principales riesgos que se corre, al menos en los centros formales de trabajo, es el de irrespetar las limitantes a la jornada laboral. Otro riesgo común es solicitarle al joven colaboración para la empresa, traduciéndose en trabajar tiempo extraordinario no remunerado. Tal es el caso de los denominados call center y restaurantes de comida rápida como Mc Donald's.

Finalmente, el riesgo más común es el de mezclar las normas rectoras de los dos regímenes objeto de estudio (trabajo de menores de edad y trabajo de aprendizaje) para sacar ventaja de la situación. En el primero de los regímenes no se establece nada



sobre el salario del trabajador, por lo que se entiende que debe ser cuando menos, el mínimo establecido y proporcional a las horas que trabaje. Por el contrario, el trabajo de aprendizaje claramente establece que se puede pagar un salario inferior al mínimo. Ante ello, muchas empresas optan por dar trabajo a jóvenes y adolescentes pagándoles menos del salario mínimo pues los contratan como aprendices de oficio. Con ello se da una simulación contractual que claramente perjudica los derechos de los trabajadores.

Otro riesgo latente que involucra a menores de edad que trabajan es la deserción escolar. “En parte se trata de jóvenes que han abandonado prematuramente el sistema escolar y por tanto buscan una inserción permanente en el mundo laboral. Pero también se produce la entrada de jóvenes estudiantes que tratan de obtener unos ingresos con una actividad laboral de baja inserción. Prueba de ello es que es entre este sector de empleados donde se dan tasas relativamente elevadas de empleo a tiempo parcial, incluso entre chicos.”³⁰

Si a lo expuesto se suma la falta de interés de las empresas modernas en arrastrar un pasivo laboral demasiado pesado, entonces se obtiene empresas que renuevan constantemente el personal, evitando así que haya estabilidad laboral. Dicho fenómeno, común en el sector bancario, afecta también a aquellos sectores que reclutan los servicios de jóvenes y adolescentes. “A ello hay que sumar el hecho que el empleo juvenil ha estado siempre marcado por una cierta dosis de precariedad, por cuanto en él inciden los procesos de aprendizaje y experimentación que son vistos por las

³⁰Recio Andreu, Albert. **Op. Cit.** Pág. 4.



empresas como un factor de riesgo e incertidumbre. Y en consecuencia las empresas retrasan la consolidación de las posiciones contractuales. En parte los contratos juveniles temporales constituyen un medio de selección de los nuevos empleados. Pero también son un mecanismo de disciplina social orientado a “disciplinar” a los nuevos asalariados, forzándoles a aceptar unos códigos de comportamiento que posiblemente chocan con sus valores y perspectivas anteriores a la entrada en el mundo laboral.”³¹

Otro de los riesgos comunes del mercado laboral de jóvenes y adolescentes es la falta de preparación adecuada para desempeñar un empleo. Ello va desde la ausencia de conocimientos técnicos hasta la carencia de habilidades sociales mínimas. En ésta situación concreta mucho tiene que ver la mala preparación académica de hoy en día, la poca enseñanza en el hogar y el exceso de tiempo libre en los centros educativos promovido por actividades extracurriculares que poco o nada aportan a la formación del alumnado.

Respecto a ello, vale la pena tener en cuenta la siguiente consideración: “Muchos adolescentes, compelidos por necesidades económicas impostergables de sus grupos familiares, buscan ingresar tempranamente en la vida laboral con competencias mínimas, sin haber adquirido las habilidades esenciales requeridas por los nuevos puestos de trabajo, con insuficientes y frágiles redes de relaciones sociales. En un mercado laboral tan restringido y competitivo, el desenlace es previsible: resulta muy

³¹Recio Andreu, Albert. *Op. Cit.* Pág. 7.



difícil obtener un primer empleo (desempleo como entrantes). Muchos abandonan la búsqueda, desalentados, con vivencias subjetivas de desvalorización personal y, en algunos casos, de discriminación (desempleo oculto). Los que logran emplearse, ingresan a trabajos precarizados, temporarios, sin cobertura previsional y social, "en negro". En general, se trata de trabajos que no califican ni potencian una proyección futura."³²

Sin embargo, la pobreza, la desigualdad, la desintegración familiar, la desnutrición crónica y la mortalidad infantil pueden entorpecer cualquier avance en materia de desarrollo humano. Hay niños, adolescentes y jóvenes que, dada su situación socioeconómica, abandonan la escuela y, para contribuir al sustento de sus familias, se ven obligados a trabajar en empleos precarios, sin estabilidad, salarios justos y prestaciones sociales.

Las mujeres adolescentes y jóvenes enfrentan el riesgo de embarazos no planificados o a edades tempranas, lo cual limita su educación y su participación económica, excluyéndolas del mercado laboral. "Al distorsionarse la ruta hacia el empleo decente por cualquiera de los factores mencionados, se corre el riesgo de reproducir la pobreza y exclusión de las generaciones previas. En otros casos, esta situación conduce a las personas a la migración ilegal en condiciones adversas, a la informalidad o a un riesgo

³²Tosi, Ana, *et allis*. Op. Cit. Pág. 2.



social de caer en actividades delictivas. El empleo decente es, entonces, puerta de acceso a la inclusión social, la construcción de ciudadanía y el desarrollo humano”³³

Se infiere que existe en los menores de edad que trabajan la percepción de los riesgos que corren en las actividades que desempeñan. Si bien no la tienen en forma tan específica, si saben, por ejemplo, que las condiciones en que muchas veces laboran podrían ser más equitativas o menos duras. “Estos datos adquieren una particular dimensión si se tiene en cuenta que se trata de sujetos que atraviesan una etapa en la cual aún no se ha completado el desarrollo psicofísico, lo que lleva a interrogarnos sobre las probables consecuencias en el mediano plazo para quienes no pueden sustraerse de estos trabajos, ya que estos adolescentes no trabajan sólo para obtener experiencia, sino por necesidades económicas impostergables.”³⁴

Finalmente, destaca que los accidentes de trabajo no resultan ajenos a la actividad laboral de los menores de edad. Del mismo modo, no se puede dejar de lado el riesgo latente de contraer enfermedades mientras se realizan actividades laborales. Sin embargo, la probabilidad de que esto ocurra se incrementa en los sectores dedicados a la economía informal.

Uno de los riesgos más latentes es la probabilidad de caer en desempleo a temprana edad y ver en las actividades delictivas una forma fácil de ganar dinero. No son pocos los jóvenes y adolescentes que se involucran a grupos delictivos ante semejante

³³ Arteaga de Morales, Desiré. **Op. Cit.** Pág. 5.

³⁴ Tosi, Ana, *et allis*. **Op. Cit.** Pág. 5.



tentación. Pandillas, sicariato, tráfico de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, extorsiones, tráfico de armas, trata de personas, lavado de dinero, robos, son solo una parte de la lista de hechos delictivos cometidos, con saña, por jóvenes y adolescentes, valiéndose del trato preferente que la norma penal les dá. Todo ello por la facilidad de ganar dinero que, en otras instancias, les tomaría muchos años.

2.4. Consecuencias del trabajo para los menores de edad

La edad de ingreso al mercado de trabajo tiene una relación directa, como es lógico, con las competencias con las que los adolescentes y los jóvenes llegan a ese primer empleo. “Una inserción temprana alberga un bajo nivel educativo, lo que restringe las opciones de acceso a los empleos. Pero además, como se analizará más adelante, el ingreso al mercado reduce las posibilidades de mejorar posteriormente esa formación, lo que tiene efectos permanentes en las trayectorias laborales de los individuos.”³⁵

La experiencia guatemalteca cuenta con claros matices de distinción por género que inciden con claridad en la forma, tiempo y modo en que se incursiona o se abandona el mercado laboral. “El acceso a la primera experiencia laboral difiere según el nivel educativo y el sexo, una relación que se asocia con la tardía entrada de las mujeres al mundo laboral y la mayor propensión de los varones a abandonar el sistema educativo de forma más temprana...”³⁶

³⁵Cabrera, Mariana. **Op. Cit.** Pág. 30.

³⁶**Ibid.** Pág. 30.

Las primeras experiencias en el mercado de trabajo conllevan procesos de adaptación de los adolescentes y los jóvenes al mundo laboral, con sus normas y códigos, que pueden promover que prueben distintas opciones, se retiren de los puestos y vuelvan al mercado o incluso, que realicen incursiones intermitentes, por ejemplo, alternando entre períodos de estudio y trabajo. Pero también, desde el mercado las oportunidades laborales para los jóvenes son, en muchos casos, "...de trabajos a término o de períodos de prueba, que suelen funcionar como filtros para estos nuevos trabajadores con escasa o nula experiencia."³⁷

Una de las causas por las que la jornada laboral para menores de edad no es igual a la de los trabajadores adultos es porque se espera que los jóvenes y adolescentes no dejen de estudiar. Es decir, cuenten con compatibilidad de horario para trabajar y continuar con la educación. Existe entonces la percepción que el trabajo y el estudio "...están en conexión directa con la manera en que los individuos se vinculan con el mercado laboral, lo que genera oportunidades de trayectorias más exitosas, en lo educativo y en lo laboral, para algunos, y exclusiones tempranas de la educación para otros. Por otra parte, la desvinculación del sistema educativo no necesariamente culmina con la inserción laboral: existen trayectorias ancladas en una exclusión de los dos ámbitos."³⁸

Entre los adolescentes y los jóvenes que alguna vez han trabajado por tres meses o más, hay un conjunto que actualmente no lo hace, es decir, ha dejado (o perdido) ese

³⁷ Cabrera, Mariana. **Op. Cit.** Pág. 34.

³⁸ **Ibid.** Pág. 39.



primer empleo o los que haya tenido posteriormente. Dentro de este grupo, se distingue a los que buscan activamente mantenerse en el mercado de trabajo (desempleados) y los que han resuelto no participar más, al menos temporalmente, pasando a ser inactivos.

“La ausencia en el mercado asociada en gran medida a una división sexual de roles en los nuevos núcleos familiares de los jóvenes, generará consecuencias en las trayectorias de esas mujeres. Quedar fuera de la actividad impide el acceso a los beneficios directos de la seguridad social para trabajadores, especialmente los beneficios de retiro (jubilación). Por otra parte, intentar ingresar al mercado laboral en una etapa posterior es sumamente dificultoso por la edad, la falta de experiencia y el bajo nivel educativo de estas jóvenes.”³⁹

El empleo a tiempo parcial es otra variable a tener en cuenta. Su función social es discutida. En parte puede representar una forma de combinar trabajo remunerado con otras actividades y permitir con ello una mayor libertad personal. Pero como el trabajo a tiempo parcial presupone siempre una reducción en los ingresos, el total de remuneración que se obtiene es menor.

Por esto la libertad que concede el empleo a tiempo parcial casi siempre está asociada a contar con otras fuentes de ingresos siendo la más común permanecer en el núcleo familiar, donde hay más personas que ayudan a sufragar los gastos propios de un

³⁹Cabrera, Mariana. *Op. Cit.* Pág. 51.



hogar. Ello dificulta un poco el proceso de emancipación económica. Hay otros puntos controvertidos acerca del trabajo a tiempo parcial. “En muchos casos no es una elección voluntaria, sino que su elección se debe a la falta de alternativas.”⁴⁰

La preparación para la vida laboral es de singular importancia, pues en el caso de las personas con bajo nivel educativo sus perspectivas profesionales suelen ser más limitadas, a pesar de que en muchos casos la entrada en un determinado sector puede abrir un cierto recorrido profesional.

“Hay además que tener en cuenta que estas carreras profesionales están influidas por las nuevas prácticas empresariales de organización laboral y relaciones sociales. La propia expansión de la educación al ampliar la oferta de mano de obra educada las ha hecho posibles. Pero estas también descansan en cambios en los modelos organizativos tendentes a fraccionar las relaciones laborales y a promover la carrera competitiva. El resultado es una clara degradación de condiciones laborales.- salario, intensidad del trabajo, inestabilidad del empleo- de determinados segmentos profesionales.”⁴¹

⁴⁰Recio Andreu, Albert. **Op. Cit.** Pág. 7.

⁴¹**Ibid.** Pág. 12.





CAPÍTULO III

3. El papel de la Inspección General de Trabajo en la protección de los derechos laborales de adolescentes y aprendices

3.1. Antecedentes y definición

La Inspección General de Trabajo es un ente adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es un ente público, como todo ente vinculado al derecho laboral en Guatemala. También es un ente que encuentra su creación y funciones en la ley, propiamente el Código de Trabajo.

Es de reciente historia en Guatemala, pues al igual que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deviene de la Revolución de Octubre de 1944. Nace pues en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, del año 1947. Sin embargo, se mantuvo como dependencia del entonces vigente Ministerio de Economía y Trabajo. Es hasta el año 1956 que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como tal, y, en 1961, al reformarse el Código de Trabajo, se le da a la Inspección General de Trabajo las funciones y el marco legal que se le conoce hoy en día.

Como dato interesante se debe indicar que la idea de la que se origina la Inspección General de Trabajo surge al lado de la creación de la Organización Internacional del



Trabajo, propiamente con la implementación de “el Convenio sobre la Inspección del Trabajo (número 81) y la recomendación número 81, aplicables a la industria y al comercio... Este instrumento fue ratificado por Guatemala, el 13 de febrero de 1952, y define el contenido del sistema de Inspección así como la misión de los inspectores, sus facultades y obligaciones”.⁴²

Para mejor comprensión es prudente aportar algunas definiciones sobre la entidad: “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”.⁴³

El jurista argentino Guillermo Cabanellas la define como: “...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 más 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”.⁴⁴

En resumidas cuentas, se trata de un ente público, adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que vela por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen la relación laboral en una época y lugar determinados.

⁴²Chávez Cheves, José Luis. **Análisis jurídico de la coercibilidad de las resoluciones emitidas por la Inspección General de Trabajo en materia de prestaciones laborales.** Pág. 31.

⁴³Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 523.

⁴⁴Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 749.



3.2. Características y naturaleza jurídica

Como se expuso en su momento, la Inspección General de Trabajo es un ente público. Ello obedece a que el derecho del trabajo forma parte del llamado derecho público ya que regula relaciones entre el Estado y los particulares. Sin embargo, la relación laboral inmiscuye directamente al patrono y al trabajador. Por ende, en aras de la tutela hacia la parte económicamente más débil, e históricamente explotada (el trabajador), surge la necesidad de crear un ente ajeno, del Estado, que verifique el efectivo cumplimiento de las normas laborales para conseguir la paz social en la relación de trabajo.

También se puede afirmar, en forma categórica, que la Inspección General de Trabajo es una institución de carácter jurídico pues su principal función se apega a la ley y busca el estricto cumplimiento de ésta misma. En ese orden de ideas, se le ha dotado de la capacidad de prevenir y promover sanciones a quien vulnere las distintas leyes y reglamentos laborales. También, la Inspección General del Trabajo tiene fines educativos ya que coadyuva a la difusión y enseñanza de los derechos y obligaciones que rigen la relación laboral.

Una función específica, que guarda relación con su naturaleza de ente público laboral es la fiscalización. La Inspección General del Trabajo vela porque patronos y trabajadores no vulnere las leyes laborales existentes, los reglamentos y los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Su finalidad no es la mera vigilancia y la denuncia



de violaciones a los derechos laborales, sino una labor preventiva. Es decir, su naturaleza no gira en torno a dirimir conflictos, gira en torno a la prevención de los mismos.

Finalmente, se afirma que la Inspección General de Trabajo cuenta con elementos coercitivos para el cumplimiento de sus fines. Sin embargo, la coercibilidad, aquí, es de carácter especial, toda vez que las sanciones que puede imponer son mínimas, y en su mayoría, deben promoverse ante los órganos jurisdiccionales competentes en la materia. Asimismo la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico-fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones la obligación que surge de la relación laboral.

“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.

El uso de las diligencias de apercibimiento dentro del amplio margen discrecional concedido al inspector; la indudable función de formación y pacificación que con respecto a patronos y trabajadores tiene en relación con la política del estado, aparte de su misión de instruir sobre medidas de seguridad e higiene, que supone una necesaria colaboración con el empresario, nos inducen a mantener que la naturaleza jurídica de la Inspección General de Trabajo es sui géneris, y hacen de ella una función de



naturaleza tan especial que cae dentro de los campos del derecho y de la política, de la técnica, de la sociología y de la economía”.⁴⁵

De sus características destaca el ser 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.”⁴⁶ En los eventuales conflictos laborales trata de conciliar las distintas posturas entre patronos y trabajadores. Busca la celebración de acuerdos extrajudiciales evitando así el desgaste y los costos de un proceso judicial.

Es un ente fiscalizador: “...es la encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.”⁴⁷ Verifica, en la relación laboral, el cumplimiento de las disposiciones contenidas en leyes guatemaltecas, convenios internacionales en la materia, reglamentos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que tienen categoría de ley profesional para las partes.

Ente asesor: “...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...”⁴⁸ Del mismo modo, asesora a los patronos y trabajadores sobre las formas de cumplimiento de las distintas leyes y reglamentos de trabajo, así como las formas de promover mejoras a las condiciones de trabajo.

⁴⁵ La inspección de trabajo. **Manual de educación obrera**. Pág. 185.

⁴⁶ Torres Sontay, Norma Lilian. **Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor de pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango**. Pág. 2.

⁴⁷ **Ibid.** Pág. 18.

⁴⁸ **Ibid.** Pág. 18.



3.3. Marco legal

La Inspección General de Trabajo encuentra asidero jurídico en el contenido de los Artículos 278 al 282 del Código de Trabajo. El articulado referido contiene las normas básicas de organización y funcionamiento de la Inspección. No está de más indicar que, con el tiempo, se ha dotado a la Inspección General de Trabajo de herramientas auxiliares contenidas en reglamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

“Artículo 278. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia



respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales...”

Del Artículo citado se extrae que la Inspección General de Trabajo cuenta con funciones de fiscalización del cumplimiento de las normas que rigen la relación laboral. Asimismo, tiene funciones conciliadoras toda vez que promueve acuerdos entre patronos y trabajadores, acuerdos que tienen fuerza ejecutiva ante los tribunales de justicia. Al tratarse de un ente administrativo, y en atención al principio de sencillez que reviste al derecho laboral, las gestiones que se realizan ante la Inspección General de Trabajo no requieren de la presencia del profesional del derecho que asesore a las partes involucradas.

“Artículo 279. La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe o cualesquiera resoluciones que dicen las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.”



El Artículo contiene las funciones de asesoría y educativa de la Inspección General de Trabajo. Su asesoría es técnica ya que versa sobre el cumplimiento de las normas jurídicas, principios y doctrinas que orientan los derechos y obligaciones propios de la relación laboral. Por otro lado, su función educativa consiste en hacer de conocimiento popular los derechos y obligaciones que emanan de las leyes y reglamentos vigentes, así como los criterios de aplicación de los mismos.

“Artículo 280. La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.”

El Artículo que antecede es fundamental para la presente investigación toda vez que establece el rol de la Inspección General de Trabajo en cuanto a trabajadores menores de edad (y por ende, aprendices). En tales casos, se constituye como parte en todo



conflicto laboral que involucre a menores de edad. Ello obedece a un deber especial de tutela, concordante con el régimen especial de trabajo que regula a los trabajadores aludidos. Por consiguiente, existe una unidad administrativa específica encargada de dar cumplimiento a la referida disposición normativa. Con ello, se aprecia claramente la importancia de la Inspección General de Trabajo en el tema.

El Artículo 281, que por su extensión no se transcribe, regula las funciones de inspección que corresponden a los inspectores de trabajo. Básicamente les confiere la potestad de visitar los centros de trabajo para constatar las condiciones de respeto a los derechos del trabajador; la autoridad para requerir, aún con apoyo de la fuerza pública, la información pertinente para el cumplimiento de los fines determinados; la capacidad para verificar las condiciones de salubridad de los lugares de trabajo; la mediación en los conflictos que surjan entre las partes que conforman la relación laboral, entre otras.

“Artículo 282. Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.”

En virtud de la norma citada, la Inspección General de Trabajo puede recibir denuncia de vulneraciones a los derechos laborales de parte de cualquier persona. Con ello se confirma su naturaleza de institución administrativa de carácter público y de tutela universal de la paz social en materia de trabajo.



3.4. Forma de organización

La Inspección General de Trabajo se integra por un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales. El inspector general es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan todas las funciones que por mandato legal le son atribuidas a la Inspección.

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también se encuentra la Secretaría de la Inspección, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo. Del mismo modo, cuenta con la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general.

Dentro de la organización de la Inspección General de Trabajo también funciona la Sección de Visitaduría Laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social, así como los pactos colectivos de condiciones de trabajo.



Sobre la Sección de Conciliación Laboral, la misma "...está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral".⁴⁹

El Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que dicen:

"Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

⁴⁹Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, Inspección General de Trabajo**. Pág. 9.



5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

3.5. Unidad de protección del menor trabajador

Se trata de un ente adscrito a la Inspección General de Trabajo que se encarga de la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales que atañen al régimen de trabajo de menores de edad y aprendices.

Sus funciones son claramente delimitadas en el manual de organización de la Inspección General de Trabajo en donde a través de su cuerpo de inspectores tiene como misión la prevención de todo conflicto individual o colectivo, donde figuren trabajadores menores de edad; así como dar acompañamiento a los mismos, como parte, en caso de acaecer el conflicto. Para el efecto se auxilia de la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo y de previsión social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes por parte de los órganos jurisdiccionales.



Básicamente, la Unidad de Protección del menor trabajador adscrita a la Inspección General de Trabajo, la cual fue creada según el Acuerdo Gubernativo número 4-92, e interviene en casos puntuales relacionados con vulneraciones a la normativa laboral, como los siguientes:

- “1. Por incumplimiento de pago de salarios.
2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.
3. Cancelación de aguinaldo.
4. Pago de horas extras.
5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto...
12. Cambios de jornadas de trabajo.
13. Violaciones a horarios de trabajo...
29. Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.
30. 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.
31. 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...
36. En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281 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.”⁵⁰

Al ser la unidad específica para dar cobertura a los trabajadores sujetos al régimen especial de menores de edad y de aprendices, recae en ella la responsabilidad de tutela de los derechos y obligaciones allí contenidos. Se puede afirmar entonces que el Estado de Guatemala no puede eximirse del conocimiento de la realidad laboral de este grupo etario.

3.6. Problemas en el cumplimiento de sus funciones

A pesar de contar con el andamiaje legal citado y comentado, la Inspección General de Trabajo no es un ente confiable y eficiente en cuanto al cumplimiento de sus fines. El problema en si radica en la falta de personal suficiente para afrontar las distintas tareas que le son encomendadas. Muy pocas veces cuentan con el tiempo suficiente (debido al volumen de trabajo) para hacer las inspecciones a los distintos centros de trabajo, por mencionar un ejemplo.

⁵⁰Torres Sontay, Norma Lilian. **Op. Cit.** Págs. 7-10.



Parte de ese problema deviene de la poca importancia que tiene para muchos gobiernos el fortalecer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un ministerio al que históricamente se le asigna uno de los presupuestos más bajos en comparación con sus pares.

Ello convierte a la Inspección General de Trabajo en un ente burocrático, lento, poco efectivo e impopular. También hay que sumar la cantidad de jóvenes o aprendices, que trabajan en sectores formales, dispuestos a denunciar las distintas vulneraciones a los derechos laborales, que con suerte conocen. Las razones expuestas ilustran el panorama de respeto a los derechos del trabajador que campea en la realidad guatemalteca. Se trata de un panorama bastante descuidado, de poco interés para una política pública seria, relacionada con la promoción de empleos.





CAPÍTULO IV

4. Propuesta técnica para mejorar las condiciones laborales de adolescentes y aprendices

El presente trabajo de investigación destaca los matices de la realidad laboral de jóvenes y adolescentes en Guatemala. Si bien se cuenta con normas jurídicas e instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos esenciales en materia laboral, los mismos son rebasados por el elemento fáctico que permea las relaciones laborales de mérito. Ante ello, se considera oportuno presentar una propuesta técnica, integral, que busca suplir las falencias del sistema laboral que involucra a jóvenes y adolescentes en el mercado laboral. Dicha propuesta abarca entonces una ampliación del plexo normativo vigente; la elaboración de una política pública de educación eficiente; el cambio hacia una política de formalización de la economía informal; y, el fortalecimiento de las instituciones públicas vinculadas al trabajo de menores de edad y aprendices.

4.1. Propuesta de reforma del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo

En su momento se indicó que el Código de Trabajo contiene las normas jurídicas básicas que regulan el trabajo de menores de edad y el de aprendices. Si bien el Artículo 147 establece la protección especial para mujeres y menores de edad, no



determina con claridad quiénes son menores de edad y quiénes no. Del mismo modo, el Artículo 147 no hace distinción del régimen de trabajo de mujeres del de menores de edad.

En ese orden de ideas, el Artículo 148 determina claramente las prohibiciones aplicables al trabajo de menores de edad. Sin embargo, no menciona prohibición alguna sobre la reducción del salario mínimo. El Artículo 149 establece las jornadas ordinarias de trabajo para menores de edad, pero omite pronunciarse sobre la jornada extraordinaria y el trabajo en días de asueto y feriados. Finalmente, el Artículo 150 hace mención de los casos excepcionales en que la Inspección General de Trabajo puede autorizar a un menor de catorce años a trabajar.

En virtud de lo expuesto, y tratándose de un régimen especial de trabajo, se considera adecuado proponer una serie de modificaciones que permitirían distinguir con claridad las normas rectoras y solventar, legalmente, dudas fundamentales sobre cómo se debe llevar a cabo la relación laboral entre patrono y trabajadores menores de edad.

- a) El régimen de trabajadores menores de edad debe separarse (en un apartado distinto) del régimen de trabajo de mujeres con el fin de evitar confusión sobre las normas a aplicarse a uno y otro grupo.
- b) Es prudente incluir en el Artículo 147 una definición clara del grupo etario que comprende a los menores de edad, pero que cumplen con la edad mínima para el trabajo.



- c) El Artículo 148 debe incluir una prohibición clara y expresa de disminuir el salario mínimo a los trabajadores menores de edad.
- d) Si lo anterior no es posible, en todo caso, elaborar un Artículo aparte en donde se establezca con claridad que el salario será proporcional al número de horas efectivas de trabajo, sin que su valor sea menor a las horas ordinarias de trabajo del régimen normal de trabajadores.
- e) En el Artículo 149 se debe incluir la prohibición de trabajar en jornadas extraordinarias, o bien, la limitación al número de horas extraordinarias que podrá trabajar un menor de edad, en atención al tipo de trabajo que desempeñe. Del mismo modo, se debe indicar la forma en que serán remuneradas. Finalmente, se debe establecer si los menores de edad deben, o no, trabajar durante los fines de semana, asuetos y feriados.
- f) El Artículo 150 debe ser reformando en el sentido de exigir como requisito para la autorización del trabajo de menores de catorce años, que éstos continúen asistiendo a los distintos centros educativos. De esa forma se puede combatir la deserción escolar a temprana edad y se le da al niño la oportunidad de trabajar sin dejar de aprender.

El Código de Trabajo también establece las normas jurídicas básicas que regulan el trabajo de aprendizaje. A diferencia del régimen de menores de edad, el Artículo 170 parte dando la definición de quién es un aprendiz. De tal cuenta, se puede hacer la distinción clara del sujeto de cobertura de dicho régimen especial.



Resulta interesante tener en cuenta que en el Artículo 170 también se hace mención de la forma de retribución del trabajo ya que el salario puede ser menor al mínimo. Con ello, de nuevo, se evita problemas en cuanto a la determinación de la remuneración que corresponde al aprendiz. Los Artículos 171 y 172 regulan con claridad la duración de la relación laboral y la extensión del certificado correspondiente. Finalmente, el Artículo 173 regula las causales por las que el patrono no debe extender el certificado al aprendiz.

Dicho régimen quizá deba modificarse en el sentido de garantizar que el aprendiz no deserte de la escuela o instituto. Ello se afirma en aras de una instrucción más completa a favor del aprendiz y de su futuro desenvolvimiento en las distintas relaciones sociales.

Existe también una serie de convenios internacionales que prohíben el trabajo infantil, la trata de personas, la explotación laboral y que, de cierta forma, regulan el trabajo de aprendices y menores de edad. Dichos convenios internacionales contienen normas y principios de apreciación general, que no necesitan incorporarse al Código de Trabajo pues los Artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala ya los incorporan al ordenamiento jurídico guatemalteco.



4.2. Educación técnica

La realidad guatemalteca indica que los jóvenes que se incorporan al mercado laboral como trabajadores o como aprendices, tienden a abandonar los estudios. Es importante destacar que la educación en Guatemala no se caracteriza por ser la más idónea para preparar a los estudiantes para incorporarse al mercado laboral. La educación guatemalteca carece, en la mayoría de los casos, del aporte de los conocimientos técnicos más elementales que ayudarían al joven o adolescente a desenvolverse con facilidad en un ámbito de trabajo.

La deserción escolar se detecta a temprana edad. De tal cuenta, quien abandona los estudios (por diversas circunstancias) y se incorpora al mercado laboral, es menos competitivo que quien logra completar la educación media, por lo menos. Ello se complementa con la inestabilidad laboral que caracteriza a la mayoría de las empresas en Guatemala, pues rara vez invierten en la formación sostenible del capital humano. Por otro lado, la situación se agrava cuando los menores de edad que desertan de los establecimientos educativos se incorporan a trabajos en sectores económicos informales. En tales casos la situación es mucho peor pues tales trabajos carecen de la protección mínima que podría brindárseles en un trabajo formal. Del mismo modo, tienen menos oportunidades de adquirir conocimientos elementales que podrían ayudarles a obtener mejores empleos.



Durante el gobierno de Álvaro Colóm Caballeros se trabajó una serie de programas sociales, condicionando la entrega de los mismos a aquellas familias que garantizaban la permanencia de los niños y adolescentes en escuelas e institutos. La medida fue tachada de populista y comunista por diversos sectores económicos, los mismos sectores que se quejan de la pobre formación académica de sus trabajadores.

En ese orden de ideas, cabe indicar que no se ve otra forma de abordar el problema que no sea a través de una política pública social impulsada por el gobierno en turno. La formación técnica y la formación académica no obedecen a factores ideológicos, y menos de ideologías antagónicas enterradas a finales de los años 80. Hoy en día, los avances comerciales y tecnológicos, la internacionalización económica y la transnacionalización requieren trabajadores con preparación adecuada.

Al respecto vale la pena tener presente lo expuesto por el profesor argentino Luis Anunziato: “Por otro lado, tenemos la implicancia que ha tomado en nuestro país la Economía Social como una experiencia que construyen miles de trabajadores en cooperativas fabriles y rurales, empresas recuperadas y autogestionadas, pequeños emprendimientos, ferias, etc; combinados con el fenómeno de las Organizaciones No Gubernamentales que en gran medida han operativas funciones que en definitiva son estatales; deviene inevitable considerar que las políticas y programas de educación laboral deben ser ubicadas dentro de la política social, máxime cuando se encuentran



ya ligadas a la instrucción o formación general como lo hacen expresamente tanto la normativa vigente respecto del Régimen de Pasantías, como con el de Aprendizaje.”⁵¹

Respecto a lo anterior, se tiene que tomar en cuenta que el régimen de pasantías y el de aprendizaje van de la mano, ya que el fin de ambos es enseñar algún oficio para que los aprendices lo desarrollen posteriormente.

Así mismo citando al autor argentino Luis Anunziato, quien se manifiesta en cuanto a: “En efecto, coincidimos con Gnecco cuando sostiene que la política de empleo, en cuanto destinada a hacer efectivo el derecho de los individuos al trabajo es, a su vez, uno de los instrumentos de los que se vale la política social. Así, la política social entendida esta como un amplio sistema de respuestas a las deficiencias sociales, se encuentra destinada a la promoción humana y procura alcanzar el bienestar social mediante un conjunto de medidas coherentes, aptas para lograr un orden social justo. Por ello cuando hablamos de educación laboral, capacitación técnica o formación profesional, aludimos a la vez a uno de los instrumentos de algo mucho más abarcativos como es la política social, y que, como tal, constituye una ciencia social verdaderamente autónoma. Vemos en definitiva a la educación y el trabajo como un instrumento poderoso de la política social y es por ello que se pretende su protección de la utilización fraudulenta, porque además entrelazado a otro instrumento como es la política de empleo, ambos deben ser utilizados en forma combinada para la plena vigencia del trabajo decente. En efecto, visto desde la política de empleo, la cual

⁵¹ Anunziato, Luis. **Op. Cit.** Pág. 77.



consiste en actuaciones de los poderes públicos destinadas a aumentar el empleo y proteger contra el desempleo; observamos que pueden adoptar formas activas o pasivas. Es entre las primeras donde se encuentra la actuación en el campo de las políticas educativas de formación, mejorando las oportunidades de acceso y de fomento del empleo. Entre las pasivas, la protección está dada por medio del sistema de seguridad social (subsido de desempleo por ejemplo).⁵²

Como fundamento de esta postura el profesor Luis Anunziato manifiesta que: “pueden observarse diferentes documentos de la OIT. En la Memoria del director general de dicho organismo, correspondiente a la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1995, se hacía particular hincapié en los beneficios de una economía regional y hasta mundial, en cuanto a la creación de empleos derivados indirectamente de una fuerte elevación de la productividad del trabajo basados, entre otras cosas, en una mejora en la readaptación y formación profesional. En ella expresaba “...una nueva tecnología revolucionaria –y la necesidad consecuente de la adaptación a la misma a través de la formación- es susceptible de sentar las bases para un círculo virtuoso de crecimiento, en el cual la inversión sea grande y progrese la productividad del trabajo, pero con un crecimiento de la producción mayor todavía, con lo que habrá un aumento neto del empleo. Si se da una buena concordancia entre las tecnologías, las políticas y las instituciones, podrá haber largos períodos de pleno empleo”.⁵³

⁵² Anunziato, Luis. **Op. Cit.** Págs. 77-78.

⁵³ **Ibid.** Pág. 78.



Además, también manifiesta profesor Luis Anunziato, que: “diversos son los Convenios y Recomendaciones que han sido elaborados por la OIT, preocupada por la orientación y formación profesional y su intrínseca relación con la educación general, en cuanto materias y objetivos propios de la política social. El Convenio 142, por ejemplo, recomienda la implementación de políticas y programas de formación profesional de acuerdo con las circunstancias de cada país y mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales (art.2° inc. 4). Las mismas deben tener como objetivo, según el Convenio 117, el mejoramiento de la capacidad del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social, y de influir sobre éstos, y estimular y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad (art.2° inc. 5). Por su parte, la recomendación 150, el descubrir y desarrollar las aptitudes para una vida activa productiva, debe darse, en unión con las diferentes formas de educación (art.2° inc. 2); además es el mismo Convenio 142 el que ha señalado la conexión con el sistema educativo para la orientación y formación profesional. Así, y como fundamento de ser parte de la política social, y la vinculación con la Responsabilidad Social Empresaria, ha OIT ha señalado que existe y la “obligación social de las empresas” en esta tarea, recomendando la necesidad de estimularlas a aceptar una responsabilidad de formación respecto de los trabajadores en general (recomendación 150, art. 4° inc. 5). La recomendación 136 de la OIT en su art. 1° inc. 1) destaca también, como parte de la política de empleo tendiente a la resolución de los problemas del desempleo y a la capacitación de los jóvenes para adaptarse al ritmo de una



sociedad cambiante, el impulso de programas especiales de empleo y formación; resultando de esta forma clara la vinculación entre política de empleo y educación, como parte de la política social”.⁵⁴

Ahora bien, en cuanto a la política educativa, como instrumento de la política social, indica el profesor Luis Anunziato, que: “cabe destacar que excede la formación profesional, pues involucra la educación en general, más allá de su autonomía propia y de ahí el porqué del nexo descrito entre leyes que surgen netamente desde la educación con las laborales teñidas de educación.

En efecto, autores como Podetti y hasta Vázquez Vialard, han señalado que al constituir la falta de educación uno de los factores de desigualdad o deficiencia social, ella guarda un íntimo trazo vinculante con los objetivos de dicha política, en particular con el del desarrollo de la persona, entendido en el sentido integral del crecimiento de todo el hombre y de todos los hombres. La educación es de esta forma, no sólo condicionante para la concreción de los objetivos de la política social, sino además un instrumento.

Ver la educación aislada de políticas educativas como herramientas de políticas sociales carecen de sustento fáctico en la realidad, como ha señalado el director general de la UNESCO Ganji, “la falta de una vinculación adecuada entre la educación y el empleo..., la incapacidad de adaptar el contenido de la educación a las situaciones reales, la rigidez de las estructuras en contraste con las necesidades y aspiraciones de

⁵⁴ Anunziato, Luis. *Op. Cit.* Pags. 78-79.



una sociedad en evolución; la ineficacia interna que provoca la deserción escolar de un número creciente de jóvenes que se quedan, en consecuencia, sin capacitación...”, están mostrando la íntima vinculación existente entre educación y políticas de empleo.

Por ello sostenemos que la educación, como también lo ha hecho la ONU, que es un medio ineludible para combatir la desocupación y, a su vez, para lograr empleos mejor remunerados; puesto que éstos requieren mayor formación, posicionando a la enseñanza, en tal caso, como uno de los instrumentos hábiles y tal vez únicos o principales que facilitan el acceso a ellos.”⁵⁵

El aporte del profesor argentino es bastante completo y vale la pena hacer un repaso completo del contenido del texto citado. Ello arroja luz sobre la importancia de la formación académica en el contexto de las relaciones económicas, donde las relaciones laborales son parte fundamental. Por los motivos expuestos, es necesario e indispensable contar con una política pública de educación, formación y capacitación que permita a los jóvenes y adolescentes ser competitivos en el mercado laboral.

4.3. Formalización de la economía informal

Muchos menores de edad: niños, jóvenes y adolescentes carecen del conocimiento o de las oportunidades para incorporarse al mercado laboral formal. De tal suerte, optan por dedicarse a actividades propias de la llamada economía informal. Por economía

⁵⁵Anunziato, Luis. **Op. Cit.** Págs. 79-80.



informal se entiende aquellas actividades de tipo económico realizadas al margen de las leyes tributarias y laborales; verbigracia, ventas de bienes de bajo costo como la ropa de paca, el chiclero, y otros; o bien, prestación de servicios menores como lustrador, fletero, etc.

Para efectos de ilustración, es necesario tener presente que, para la Organización Internacional del Trabajo, OIT, "...trabajo decente es aquel que cumple con las siguientes condiciones: calidad, respeto a los derechos laborales fundamentales, protección social, derecho a la representación y participación. Por su parte, la denominación economía informal se refiere a los trabajadores que carecen de cualquier protección de las leyes y garantías laborales y no están protegidos por la seguridad social."⁵⁶ Del mismo modo, el trabajo decente "...constituye un paradigma a través del cual se universaliza la protección de todas las personas que realizan un trabajo sin importar el tipo de empleo que tenga. La protección de los trabajadores, en el marco del paradigma del Trabajo Decente, se promueve a través de programas generales y también a través de programas y políticas particulares diseñadas en función del contexto histórico, económico, social, cultural y político de cada país."⁵⁷

La economía informal vulnera flagrantemente los derechos laborales mínimos de adolescentes y jóvenes pues no tiene horarios de trabajo definidos, no respeta edades ni tipos de trabajo, no cuenta con la protección del Seguro Social y menos con la tutela

⁵⁶Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Proyecto diálogo estratégico sobre trabajo decente y economía informal**. Pág. 1.

⁵⁷ Argueta, Alejandro. **Op. Cit.** Pág. 19.



de la Inspección General de Trabajo. “Cuando a una persona se le ofrece un empleo subordinado y se le dice que no tendrá prestaciones laborales porque su contrato es civil o mercantil, entonces en ese momento sí se está matando al Derecho de Trabajo. Este fraude niega al trabajador el acceso a la protección social que el Estado tiene prevista para aquellos que trabajan día a día en condiciones de subordinación o dependencia.”⁵⁸

Por lo tanto, se propone como una solución integral, aunada a la reforma legal y al programa educativo, la formalización del empleo, convirtiendo trabajos informales en empleos decentes. “El concepto de ‘empleo decente’, propuesto por la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alude a un trabajo productivo con remuneración justa; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia; mejores perspectivas para el desarrollo personal y social; libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres. Esta definición coincide con el enfoque de desarrollo humano, particularmente en la promoción de la igualdad de oportunidades para un desarrollo personal y social, respetando las condiciones mínimas que permitan que las y los jóvenes opten por la vida que desean.”⁵⁹

⁵⁸ Argueta, Alejandro. **Op. Cit.** Pág. 10.

⁵⁹ Arteaga de Morales, Desireé. **Op. Cit.** Pág. 3.



Y es que la economía informal cuenta con números bastante elevados en comparación con los sectores formales. “Para el INE, parte del sector informal se encuentra conformada por los trabajadores independientes o por cuenta propia, *que no tienen por lo menos un año de estudio universitario aprobado*. Este grupo representa cerca del 8% de la población ocupada de 15 a 24 años que, para 2011, asciende a cerca de 1.6 millones de jóvenes. En su mayoría, el autoempleo comprende actividades de baja productividad, sin cobertura social, sin protección legal y con bajos salarios. Según la *Encovi 2011*, el salario promedio fue de \$119.00, con diferencias entre hombres (\$ 146.00) y mujeres (\$ 80.00); entre urbano (\$178.00) y rural (\$84.00); y entre indígena (\$ 107.00) y no indígena (\$ 133.00).”⁶⁰

El fenómeno laboral que involucra a niños y adolescentes en el trabajo informal suele generar prejuicios sobre ellos, de ahí que no sorprende que “En general la informalidad suele asociarse con la idea de precariedad; con actividades ilícitas; con competencia desleal; con comercio en las calles; trabajo infantil; con una forma de maximizar ganancias al incumplir la ley lo cual incluye la evasión de las obligaciones tributarias. También se pudo identificar la percepción extendida de que la informalidad enfrenta represión y criminalización por parte de las autoridades públicas. Hay quienes consideran que los trabajadores de la economía informal son utilizados por negocios formales para la distribución (venta) de sus productos... Además de las connotaciones anteriores, hay quienes valoran positivamente el aporte de la economía informal a la economía del país y afirman que representa una opción para ganarse la vida

⁶⁰Arteaga de Morales, Desireé. **Op. Cit.** Pág. 8.



decentemente. Consideran que la extrema burocracia aunada a la falta de oportunidades laborales y los bajos salarios restringen las posibilidades para la formalización. Se parte de la idea de que el pago de impuestos no representa beneficios para la economía informal, como resultado de la exclusión de los servicios y beneficios estatales. En este sentido, se identifica el acceso a la seguridad social como un atractivo para transitar a la formalización.”⁶¹

Mediante la formalización del empleo informal, se busca entonces la generación de fuentes de trabajo que reúnan las condiciones de respeto de los derechos laborales, así como la protección del seguro social. “Un elemento ineludible en el análisis de la generación de empleos es la evaluación de la dinámica de crecimiento económico de los últimos años, con el objeto de dimensionar la capacidad de absorción de fuerza de trabajo por parte del mercado. Un alto crecimiento económico fundamentado en actividades productivas y competitivas, complementado mediante políticas sociales y de empleo eficaces, puede crear el impulso necesario para la generación de empleo decente; de lo contrario, el crecimiento puede estimular la proliferación de trabajos informales.”⁶²

El Trabajo Decente es un concepto universal que nos permite comprender, en una sola categoría, los diferentes aspectos que comprende la protección de los seres humanos en el mundo del trabajo en la actualidad. Cuatro son los aspectos que comprende esta categoría: a) Derechos en el trabajo; b) Generación de empleo remunerador; c) Acceso a la seguridad social; d) Diálogo social.

⁶¹ Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Op. Cit.** Pág. 6

⁶² Arteaga de Morales, Desireé. **Op. Cit.** Pág. 5.



Los cuatro elementos actúan como un todo, de hecho, no pueden existir uno sin el otro. Son interdependientes. Cuando se dice que en un país existe un alto nivel de trabajo decente se quiere decir que existe un nivel adecuado de respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, que existe un adecuado nivel de empleo de buena calidad que remunera dignamente a los trabajadores, quiere decir que la población tiene acceso a la seguridad social para la protección de todos los riesgos sociales y a la atención de los sectores más vulnerables; y quiere decir también que todo esto se ha logrado a través del diálogo efectivo y sincero entre las organizaciones de trabajadores, empleadores y el gobierno, lo que presupone el respeto del derecho de asociación.

Cuando se dice que en un país no hay un adecuado nivel de trabajo decente, como en Guatemala, entonces quiere decir que existe déficit en todos los aspectos anteriores y que el trabajo de las personas se está realizando por debajo de los estándares internacionales. Cuando esto es así se puede afirmar que se están violando los derechos humanos.

La promoción del trabajo decente es fundamental para lograr una globalización justa. Por esa razón varios países, como Honduras y República Dominicana tienen programas de gobierno específicos para impulsarlo. También existen importantes declaraciones regionales en donde los gobiernos de Centroamérica y República Dominicana se comprometen a solucionar el déficit de trabajo decente.



A veces se confunde trabajo decente con trabajo digno. Cuando se utiliza la frase trabajo digno se está refiriendo al calificativo que se da o debe darse a un empleo que no implica deterioro para la persona que lo realiza. En este caso la expresión hace referencia a una situación individual. El trabajo decente, por el contrario, es una categoría o concepto general que se utiliza, no solo en situaciones individuales, sino también cuando se hace referencia a todo un programa nacional o internacional que tiene por objeto calificar la situación laboral de cada país o, inclusive, del mundo entero en función del cumplimiento de los estándares internacionales para el respeto de los derechos humanos de las personas que trabajan.

4.4. Fortalecimiento institucional

Dos instituciones principales tienen mucho que ver en el ámbito de trabajo de menores de edad y aprendices. Se trata de la Inspección General de Trabajo y la Procuraduría General de la Nación. Ambas son entidades estatales encargadas de la tutela de derechos fundamentales de la niñez y la adolescencia. Una opera con exclusividad en el sector laboral, la otra, lo hace a nivel general.

Es necesario fortalecer a la Inspección General de Trabajo con la contratación de más personal que le permita ampliar sus gestiones a nivel nacional. De urgencia resulta la descentralización y la eliminación de la burocracia para hacerla operacional y que aporte resultados en corto tiempo.



De igual forma, la Procuraduría General de la Nación debe fortalecerse en los puntos relacionados con el trabajo forzado de menores de edad, su involucramiento en actividades delictivas, la trata de personas y otros males endémicos como la desintegración familiar y el abandono de los menores de edad.

El fortalecimiento institucional no necesariamente requiere de reformas legales ya que se puede trabajar a base de reglamentos, siendo éstos mucho más prácticos que las leyes como tal. Se puede trabajar también a través de la capacitación constante, de la aplicación de mejoras tecnológicas y de atención al usuario y la educación hacia la población en general sobre los derechos laborales objeto del presente estudio.

Por esta razón se ha aceptado que es poco probable que una sociedad pueda conducir su economía y su estrategia de crecimiento y desarrollo sin relación con el proceso de globalización. Pero, paralelamente a este reconocimiento, se ha señalado que también es cierto que para evitar las desigualdades sociales es necesario conducir los procesos de inserción en la economía mundial de forma que las estrategias de crecimiento y desarrollo se definan de manera integral, sin privilegiar la promoción del comercio internacional como única fuente de desarrollo, estableciendo diferentes opciones para garantizar que los beneficios económicos se distribuyan en forma justa para toda la sociedad y no solamente para una elite económica.

La regulación del mercado laboral atendiendo los cambios que son necesarios realizar para lograr una exitosa calificación mundial debe también proteger en forma universal a



los trabajadores. Esto es un reto fundamental en la definición de las estrategias de inserción en la economía mundial. Uno de los componentes más importantes en el diseño e implementación de las estrategias de inserción es, precisamente, la implementación de políticas sociales que aseguren el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La política social, especialmente la focalizada, debe estar dirigida a crear las bases para que las futuras generaciones acumulen capital humano o capacidades y con ellas, quebrar la pobreza entre la actual y las futuras generaciones, aprovechando la oportunidad de aquellas intervenciones orientadas a contrarrestar, en lo inmediato, los indeseables efectos de la pobreza en la vida de todos los miembros de los hogares con privaciones.

El derecho a la salud es un componente esencial de los derechos humanos. El trabajo infantil contraviene ese derecho. Desde la perspectiva de los derechos del niño y niña, los Estados tienen la responsabilidad legal, política y moral de garantizar que todas las personas tengan el mismo derecho a desarrollar su potencial a plenitud. Los sistemas de salud son los responsables de garantizar el derecho a la salud con la colaboración de otros actores.

La vinculación entre el trabajo infantil y la salud se establece por el impacto que tiene en las condiciones de salud física y mental la participación de las personas menores de edad en actividades laborales y, sobre todo, en las peores formas de trabajo infantil.

Estudios sobre la relación entre educación y trabajo infantil demuestran que si la educación se universaliza para los niños y niñas hasta los 14 años, el trabajo infantil disminuye considerablemente. En Guatemala, en 2006, una cuarta parte (alrededor de 700.000 niños y niñas) de la población de entre 5 y 15 años de edad no se inscribió en un establecimiento educativo. En su mayoría, quienes se quedaron fuera del sistema escolar fueron las niñas: casi siete de cada diez personas de entre 7 y 15 años de edad que no se inscribieron en la escuela eran mujeres.

De cada 100 niños, niñas y adolescentes laboralmente activos, 54 están fuera de las aulas, y por no retornar a los circuitos educativos, no acumularán suficientes conocimientos formales para que en su vida de persona adulta puedan acceder a un trabajo decente; y en consecuencia, sus probabilidades de salir de la pobreza se reducirán al mínimo.

En el ámbito del sector educativo se pueden distinguir dos niveles de intervención con influencia en la prevención y erradicación del trabajo infantil y combate a sus peores formas: a) las indirectas o transversales, orientadas a aumentar la cobertura y calidad de la educación; b) las directas, que pueden ser programas compensatorios focalizados en poblaciones específicas: educación acelerada, salas de tareas, metodologías innovadoras de atención a niños, niñas y adolescentes trabajadores o en riesgo social.

En la sociedad guatemalteca aún persisten sentimientos contradictorios o de cierta ambivalencia en relación con el trabajo de niños, niñas y adolescentes. Un alto



porcentaje de la población, con independencia de su condición social, tolera el trabajo infantil. La movilización de todos los sectores sociales constituye una garantía para que las autoridades se mantengan vigilantes en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Sin embargo, la movilización para la demanda del cumplimiento de los derechos de los niños, niñas y adolescentes es aún débil. Se considera que contrarrestar las causas subyacentes del trabajo infantil es una estrategia de igual importancia que la de revertir la situación de vulnerabilidad de las familias más pobres. Las acciones donde participan diversos actores de manera coordinada ha demostrado que son mayores las probabilidades de éxito de las políticas y planes en contra del trabajo infantil y sus peores formas.

Es necesario el concurso del gobierno, los empleadores, los trabajadores, sus organizaciones representativas, y la participación de otras organizaciones de la sociedad civil, en especial las Organizaciones No Gubernamentales y las Organizaciones Comunitarias.



4.5 Proyecto de reforma por adición de norma legal que tipifica el trabajo de los menores de edad los cuales se encuentran en los artículos 147, 148, 149 y 150 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo

DECRETO NÚMERO -----

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho a la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Y que es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.



CONSIDERANDO:

Que es oportuno implementar normas jurídicas básicas que regulan el trabajo de menores de edad y el de aprendiz y se considera adecuado proponer una serie de modificaciones que permitirían distinguir con claridad las normas rectoras y solventar, legalmente, dudas fundamentales sobre cómo se debe llevar a cabo la relación laboral entre patrono y trabajadores menores de edad.

POR TANTO:

Con base en lo regulado y en ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 157 y 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA POR ADICCIÓN AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1°. Se adiciona el artículo 147 bis. El cual queda así:



“Artículo 147 bis. Se considera adolescente al ser humano que está en el rango de edad de trece hasta cumplir los dieciocho años de edad. Se podrá emplear a los adolescentes siempre y cuando no exista explotación económica y su actividad laboral no sea de riesgo o peligro, afecte su proceso educativo o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”

ARTÍCULO 2°. Se adiciona el artículo 148 bis. El cual queda así:

“Artículo 148 bis. El salario de los trabajadores menores de catorce años será proporcional al número de horas efectivas de trabajo, sin que su valor sea menor a las horas ordinarias de trabajo del régimen normal de trabajadores.”

ARTÍCULO 3°. Se adiciona el artículo 149 bis. El cual queda así:

“Artículo 149 bis. Se prohíbe que los trabajadores menores trabajen en jornadas extraordinarias, durante los fines de semana, asuetos y feriados.”

ARTÍCULO 4°. Se adiciona al artículo 150 bis. El cual queda así:

“Artículo 150 bis. Se tendrá que exigir como requisito para la autorización del trabajo de menores de catorce años, que éstos continúen asistiendo a los distintos centros educativos con el objeto de combatir la deserción escolar a temprana edad.”



ARTICULO 5. De la vigencia. El presente decreto entrara en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo: en la ciudad de Guatemala, el...de...

PRESIDENTE

SECRETARIO

SECRETARIO

Palacio Nacional: Guatemala, a los... días del mes... de... de...

Publíquese y cúmplase





CONCLUSIONES

1. La legislación que rige las relaciones laborales en las que participan menores de edad y aprendices no es suficiente para garantizar a los trabajadores la correspondiente tutela a los derechos laborales.
2. Existen labores que comprometen la integridad física, intelectual, moral, y espiritual de los niños y niñas debido al ambiente interior y exterior de trabajo y las situaciones de riesgo a que son expuestos, como: trabajos impropios para la niñez (pornografía, prostitución infantil, abuso y acoso sexual); horarios que le impiden asistir a los centros escolares, picaduras y mordeduras de animales venenosos, accidentes de trabajo, intoxicaciones, explotación laboral con jornadas extensas y horarios que van más allá de lo establecido por la ley y por las condiciones de su corta edad.
3. La Inspección General de Trabajo carece de las herramientas necesarias para brindar efectiva tutela de los derechos laborales a menores de edad y aprendices toda vez que se trata de un ente burocrático, lento y poco confiable.



4. El gobierno de Guatemala no ha elaborado una política laboral eficiente en cuanto a la promoción de empleo con un estándar valorativo justo y apegado a las normas nacionales e internacionales que regulan la situación de los trabajadores menores de edad y aprendices. Así mismo que no cuenta con directrices adecuadas, ni una política económica que garantice la formalización de la economía que actúa al margen de la ley, por ende, se dificulta en demasía la tutela de los derechos de trabajadores menores de edad y aprendices.

5. A pesar de que las causas del trabajo infantil y adolescente son heterogéneas, existe una relación directa con la pobreza. La pobreza de las familias de origen de los adolescentes y aprendices, es utilizada para legitimar la inserción de personas menores de edad a diferentes trabajos, con el fin de mejorar la economía familiar, y debido a los altos índices de desempleo, se considera a los adolescentes como objetos de transacción, y no como sujetos de derecho. Son objeto de los designios de personas adultas, quienes toman las decisiones por ellos y por ellas.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario la elaboración de un plan local regional y nacional de erradicación y fiscalización del trabajo de los niños y adolescentes que contengan una metodología de integración y de programas locales y/o municipales orientados a la reinserción escolar.
2. Corresponde a las diversas autoridades a nivel nacional la elaboración de una política laboral integral, que promueva la instrucción de los conocimientos esenciales para permitir a menores de edad y aprendices enrolarse al sector laboral con la garantía de tutela de los derechos inherentes.
3. Los entes públicos que por mandato constitucional gozan de iniciativa de ley, deben promover la ampliación del plexo normativo que regula los derechos laborales de menores de edad y aprendices, para proteger a la niñez trabajadora, y se debe enfocar a desarrollar en primer lugar trabajos preventivos, a generar mecanismos de exigibilidad para el cumplimiento de la legislación actual, profundizando además de los aspectos culturales, éticos y filosóficos del trabajo y su relación con el empleo y la situación socioeconómica de las familias.



4. Se deben fortalecer las estructuras de supervisión, control e incrementar el presupuesto y el personal que trabaja para la Inspección General de Trabajo; y, mediante la tecnificación y la capacitación constante convertirla en un ente fiable y eficiente en el cumplimiento de sus fines.

5. El gobierno de Guatemala, a través de los ministerios correspondientes, debe formular una política económica que fomente la competitividad a través de la formalización del empleo informal pero sin flexibilizar en demasía la normativa laboral existente.



BIBLIOGRAFÍA

- ANUNZIATO, Luis. **Educación y trabajo adolescente: Formación y empleo como instrumento de la política social.** Universidad Nacional Tres de Febrero. Argentina, 2012.
- ARGUETA R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Unión guatemalteca de trabajadores. Guatemala, 2008.
- ARTEAGA DE MORALES, Desireé. **Los rostros jóvenes del empleo precario en Guatemala.** INDH-PNUD. Guatemala, 2012.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Proyecto diálogo estratégico sobre trabajo decente y economía informal.** Guatemala, 2012.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina 1979.
- CABRERA, Mariana. **Los adolescentes y los jóvenes en el mercado laboral.** Documento 5 del segundo informe, Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud. Perú, 2008.
- CHÁVEZ CHEVES, José Luis. **Análisis jurídico de la coercibilidad de las resoluciones emitidas por la Inspección General de Trabajo en materia de prestaciones laborales.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2009.
- Defensa de Niñas y Niños Internacional. **Reflexiones acerca del trabajo infantil y adolescente.** Ginebra, Suiza, 2004.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF. **La adolescencia. Datos y cifras en Guatemala.** Guatemala, 2011.
- La Inspección del Trabajo. **Manual de educación obrera.** Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra., México: Eds. Alfaomega, S.A. 1991.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, Inspección General de Trabajo.** Guatemala, 2008.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta, Argentina, 1981.
- RECIO ANDREU, Albert. **La situación laboral de los jóvenes.** Foro Arquitectura Ciudad y Entorno. Universidad Autónoma de Barcelona, España, 2007.



TORRES SONTAY, Norma Lilian. **Análisis jurídico de la función de la Inspección General de Trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2006.

TOSI, Ana *et al*is. **Vulnerabilidad en adolescentes que estudian y trabajan.** Universidad Nacional de Rosario, Argentina, 1999.

Legislación:

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

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

Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003

Convenio Sobre la Inspección de Trabajo. Número 81, 1952

Convención Internacional de Trabajo