

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



**LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL COORDINADO POR EL MINISTERIO  
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**ELDER ARMANDO MENDOZA SAMAYOA**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2015**

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

**LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL COORDINADO POR EL MINISTERIO  
DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ELDER ARMANDO MENDOZA SAMAYOA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, abril de 2015

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

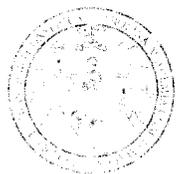
**Primera fase:**

Presidente	Lic.	Arnoldo Torres Duarte
Vocal	Lic.	Heber Dodanin Aguilera Toledo
Secretario	Lic.	Jorge Eduardo Ajú Icó

**Segunda fase:**

Presidente	Lic.	Edwin Leonel Bautista Morales
Vocal	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo
Secretario	Lic.	Rigoberto Rodas Vásquez

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 22 de septiembre de 2014.

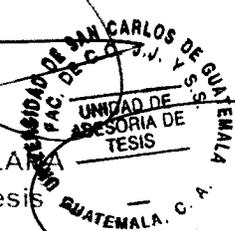
Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ELDER ARMANDO MENDOZA SAMAYOA, con carné 200517101  
 intitulado LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL COORDINADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA CRELLA  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 23 1 09 2014 -1)

Asesor(a)

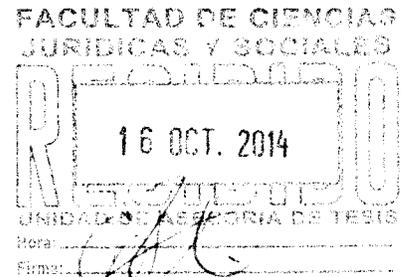
**LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



**LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO**

Ciudad de Guatemala, 15 de octubre de 2014.

**DR. 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**



Estimado Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento de la resolución emanada por la **UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**, de fecha veintidós de septiembre del año dos mil catorce, procedí a asesorar el Trabajo de Tesis del estudiante **ELDER ARMANDO MENDOZA SAMAYOA**, cuyo tema es: "**LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL COORDINADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**", y para el efecto expongo:

Que el trabajo de investigación se realizó bajo mi asesoría, haciendo las observaciones, explicaciones y recomendaciones necesarias, por lo que considero que el trabajo realizado por el estudiante **ELDER ARMANDO MENDOZA SAMAYOA**, se ajusta a los requerimientos siguientes:

- a) **Contenido científico y técnico:** El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, se ajusta a la problemática planteada.
  
- b) **Metodología y Técnicas de investigación:** Los métodos utilizados para el desarrollo de la investigación fueron el método inductivo, deductivo, analítico, sintético y el de observación directa, en las técnicas utilizadas destacan la observación, fichas bibliográficas, entrevistas.

**LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

- c) **Redacción y cuadros estadísticos:** La redacción del trabajo de investigación que bajo mi asesoría ha sido trabajado, cuenta con una redacción coherente, sintética, exegética que abarca antecedentes hasta posibles soluciones al problema planteado; haciendo uso el estudiante del lenguaje técnico-jurídico de forma adecuada. No fueron aportados cuadros estadísticos al trabajo de investigación realizado; pero que se pudo apreciar que dentro del desarrollo del contenido se cuenta con información estadística y tasas porcentuales.
- d) **Contribución científica:** Con el trabajo realizado la contribución científica que se puede apreciar, es contar con la información suficiente que obra en el contenido del problema investigado a efecto de que se tomen medidas en beneficio de la niñez y que contribuya al bien común.
- e) **Conclusión discursiva y bibliografía:** La conclusión a la que ha arribado el investigador en el trabajo realizado bajo mi asesoría, se encuadra claramente en los presupuestos planteados en la investigación, confirmando que efectivamente existe la problemática, asimismo aporta posibles soluciones al mismo. La bibliografía, es amplia a mi criterio y cumple para el efecto con los requisitos de la misma.

Es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente **APROBAR** el trabajo de tesis revisado, razón por la cual emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.

  
Otto Rene Arenas Hernández

Abogado y Notario

Col. 3805



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de febrero de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ELDER ARMANDO MENDOZA SAMAYOA, titulado LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL COORDINADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*  
 Lic. Avilán Ortiz Orenana  
 DECANO



## DEDICATORIA

- A DIOS NUESTRO SEÑOR:** Quien en su magnífico amor, me mantuvo firme ante la adversidad durante toda la formación académica, hasta el último momento en que obtuve este gran logro.
- A MIS PADRES:** Rony Armando Mendoza M. que con su arduo trabajo me regaló lo más grande que tengo; mi estudio a nivel medio, base fundamental para continuar realizándome académicamente; y Vérali Samayoa quien en los últimos años se convirtió en padre y madre; que aun siendo un hijo tan imperfecto siempre me apoyó incondicionalmente, con su amor y paciencia.
- A MIS HERMANOS:** Rony, Betzy y Mariela quienes con sus palabras fueron el aliciente para continuar y nunca darme por vencido.
- A MIS SOBRINOS:** Ronito, Yamilet, Denzel y Dilan para quienes en el futuro deseo ser un ejemplo de superación y entrega.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Que son tantos; pero que podría mencionar a Gustavo, Erick, Kevin, Nasser, Jorge, Fabio, Wilder, Lucky y otros amigos, no menos importantes con los que compartí mi vida universitaria. A Eunice Blanco, siendo una de las personas que en tan poco tiempo, me demostró apoyo incondicional, me acompañó en noches largas de desvelo y que con sus bellas palabras me mantuvo siempre motivado para poder terminar lo que con tanto sacrificio he culminado.

**A LOS ABOGADOS:**

Héctor Indalecio Rodríguez Fajardo, Manuel de Jesús Pocasangre Ávila, Otto René Arenas Hernández, Ana María Artola, Mynor Morales, Morey Zuleta quienes al día de hoy son amigos incondicionales y que sin su ayuda no estaría hoy logrando este gran triunfo.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala, Gloriosa y Tricentenaria, que me acobijó y me regaló el beneplácito de su refugio como mi segundo hogar.

**A:**

La inigualable Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que me hace hoy por hoy, egresar como Rey Feo y Profesional del Derecho; a la que debo tanto haciéndome llegar incólume a una de mis más anheladas metas y poder decir EBEN-EZER hasta aquí me ha ayudado Jehová.

## PRESENTACIÓN

La explotación laboral infantil es uno de los mayores problemas en el país; se pueden observar niños trabajando, siendo víctimas de aquellos padres de familia que los someten a arduas horas de trabajo obligatorio; en virtud de que entre los elementos del problema, existe una relación cuya naturaleza es representable por modelos numéricos, *v. Gr.* Cuadros estadísticos, porcentajes, cifras; hemos hecho uso de la investigación cuantitativa, ya que recientes estadísticas revelan que aproximadamente 507 mil niñas y niños de siete a 14 años de edad trabajan.

La investigación que hemos realizado tuvo como objeto principal un estudio directo del derecho laboral guatemalteco y lo referente al trabajo sujeto a regímenes especiales, tomando como punto de partida el trabajo de los menores de edad y la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, realizando un trabajo de campo dentro del Departamento de Guatemala, y recabando información del periodo comprendido de enero del año 2008 a julio del año 2014.

El objeto de estudio, ha sido el trabajo infantil y el sujeto de estudio fue enfocado directamente al sector más débil y vulnerable de la sociedad, la niñez y la adolescencia sujeta a la explotación laboral. Dicho sea de paso, la erradicación de la explotación infantil en el país no ha sido posible; y esta ha tenido como obstáculos la falta de penalización a las personas que se aprovechan de los menores, así como la baja asignación presupuestaria para el desarrollo de la niñez y de la adolescencia.

## HIPÓTESIS

Se puede afirmar que la hipótesis planteada cuenta con una sola variable siendo esta la descriptiva, ya que ha sido una simple afirmación sujeta a comprobación y que el único valor de la misma es probar la existencia de una característica o cualidad en un grupo social determinado; en este caso el objeto de estudio que ha sido el trabajo infantil, y el sujeto de estudio la niñez y la adolescencia. Como ya se mencionó, la hipótesis planteada pertenece al tipo descriptiva, ya que esta ha señalado la presencia de ciertos hechos o fenómenos que afectan a la población que se ha tomado de muestra, siendo esta; niños y adolescentes trabajadores.

El aporte realizado con el presente trabajo investigativo, es sugerir la creación de la Sub-inspección para la eliminación del trabajo infantil, lo que ha sido objeto de nuestra investigación; coordinado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que funcione bajo el control de la Inspección General de Trabajo con el apoyo de las diferentes entidades del Estado que se encargan de resguardar el derecho de la niñez y la adolescencia en Guatemala, sujetos principales de mi investigación.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Los métodos utilizados para el desarrollo de la presente investigación y contribuyeron para recabar la información necesaria en el presente trabajo fueron: el método inductivo, deductivo, analítico, sintético y el de observación directa, las técnicas utilizadas podemos mencionar la observación, fichas bibliográficas, entrevistas. Hemos determinado que los factores exegéticos nos permitieron hacer una interpretación crítica en el trabajo desarrollado, dando lugar a encontrar una posible solución al problema social planteado.

La hipótesis ha sido comprobada, pues bastó con saber que la variable estudiada a través de sus indicadores, se presentó significativamente al utilizar porcentajes, tasas y con la observación directa del fenómeno, que consistía en verificar la cantidad de niños y adolescentes que se encuentran trabajando en las calles, sin poder ser comprobado que dicho trabajo sea legal y ajustado a su edad.

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	I

### CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo.....	1
1.1. Derecho a trabajar.....	1
1.2. Definición del derecho del trabajo.....	3
1.2.1. Características del derecho del trabajo.....	4
1.2.2. Naturaleza jurídica del trabajo.....	6
1.2.3. Fuentes del derecho del trabajo.....	9
1.2.4. Sujetos del derecho del trabajo.....	10
1.2.5. Principios que inspiran al derecho del trabajo.....	11
1.3. El contrato individual de trabajo.....	16
1.3.1. Definición.....	16
1.3.2. Relación de trabajo.....	17
1.3.3. Características del contrato individual de trabajo.....	18
1.3.4. Naturaleza jurídica de la institución.....	19
1.3.5. Elementos del contrato individual de trabajo.....	21

### CAPÍTULO II

2. Trabajo sujeto a regímenes especiales.....	25
2.1. Definición de menor de edad.....	26
2.2. Trabajos que realiza el menor de edad.....	27
2.3. Categoría ocupacional en el trabajo de menores.....	28
2.4. Derechos mínimos del menor de edad.....	28
2.5. Protección de los menores de edad.....	29
2.6. Movilización de los menores de edad.....	31
2.7. Razones de la protección del trabajo de los menores.....	31

	<b>Pág.</b>
2.8. Bases específicas de la prohibición del trabajo de un menor de edad.....	32
2.9. Régimen de jornada.....	33
2.10. Salario en el trabajo de menores.....	33
2.11. Accidentes de trabajo.....	34
2.12. Derecho de trabajo de los menores de edad establecido legalmente.....	35

### **CAPÍTULO III**

3. El trabajo infantil.....	37
3.1. Definición de niñez.....	38
3.2. Definición de infancia.....	40
3.3. El niño trabajador.....	41
3.4. Trabajo peligroso.....	42
3.5. Definición de trabajo infantil.....	44
3.6. Principales causas del trabajo infantil.....	45
3.7. Derecho a la protección contra la explotación económica.....	46
3.8. Derecho de la niñez.....	50

### **CAPÍTULO IV**

4. Leyes y normas nacionales e internacionales que se ocupan de la protección Infantil.....	53
4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	53
4.2. Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.....	60
4.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República.....	64
4.4. Convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala referentes al trabajo infantil.....	69

**CAPÍTULO V**

5. Explotación laboral infantil.....	73
5.1. Definición de explotación.....	73
5.2. Sujetos que intervienen en la explotación.....	76
5.3. Países que presentan problemática de explotación laboral infantil.....	76
5.4. Redes de trata de personas.....	79
5.5. Instituciones que intervienen en la defensa de la niñez y la adolescencia en Guatemala.....	80
5.6. Aporte.....	85
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>89</b>

## INTRODUCCIÓN

La explotación infantil, se refiere al trabajo de niños en cualquier sistema de producción económica de un país, una región y el mantenimiento económico forzado de un grupo o clan familiar. El proyecto de investigación que se presenta, se torna un tanto complicado y ambicioso en virtud de tratarse de un problema a nivel mundial; pero que no deja de ser un hecho que actualmente azota en especial a países en vías de desarrollo como el nuestro, pero en el mismo problema se ven implicados los países altamente industrializados.

El objetivo general de la presente investigación fue establecer las causas que originan la explotación laboral infantil; he de mencionar que se ha determinado que los factores exegéticos nos permitieron hacer una interpretación crítica en el trabajo desarrollado, dando lugar a encontrar una posible solución al problema social planteado, dando como resultado que la hipótesis planteada haya sido comprobada en virtud de que la forma factible de afrontar la problemática planteada debe ser con la ayuda de las diferentes instituciones privadas y públicas que trabajando en armonía puedan auxiliarse entre sí, para la efectiva aplicación de sanciones a los explotadores infantiles.

En el capítulo primero se encuentra lo relativo al derecho del trabajo, su definición, características, naturaleza jurídica, los sujetos que en el intervienen y los principios que lo inspiran; asimismo el capítulo segundo trata acerca del trabajo sujeto a regímenes especiales, los trabajos que realiza un menor, así como sus derechos mínimos; en el capítulo tercero, se encuentra lo relativo a trabajo infantil, definición de niñez, infancia, niño trabajador y determinar las principales causas que lo originan y la protección a la que tienen derecho para no ser objeto de explotación económica; en el desarrollo del capítulo cuarto, citaremos las normas nacionales e internacionales que se ocupan de la protección infantil, en el respectivo orden jerárquico, iniciando por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, así como los convenios aceptados y ratificados por Guatemala que son parte del derecho interno y de los que únicamente se hizo mención

sin especial pronunciamiento ya que únicamente sirvieron de apoyo en el desarrollo capitular; por último en el capítulo quinto se desarrolló todo lo concerniente a la explotación infantil, su respectiva definición, haciendo especial pronunciamiento en los sujetos que en ella intervienen, mencionando de forma resumida algunos de los países que presentan dicha problemática, así como las redes de trata de persona que se han detectado y las instituciones que intervienen en la defensa de la niñez y la adolescencia en Guatemala, describiendo de forma sucinta algunas de especial relevancia, haciendo un breve aporte para poder combatir la explotación laboral infantil.

Los métodos utilizados para el desarrollo de la presente investigación fueron: el método inductivo, deductivo, analítico, sintético y el de observación directa, en las técnicas utilizadas destacan: la de observación, fichas bibliográficas, entrevistas. No está demás aclarar que la hipótesis y los objetivos propuestos han sido comprobados en el presente trabajo.

## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es definida por varios autores de diferentes formas, unos solo mencionan que es un conjunto de normas jurídicas y principios; otros que es un conjunto de instituciones propiamente sociales que nacen en aras de proteger al sector más débil de una sociedad económicamente organizada; nuestra legislación establece que es un derecho tutelar de los trabajadores, en ese sentido podemos definir al derecho del trabajo como: “un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones, que tutelan a los trabajadores, puesto que dicho derecho trata de compensar la desigualdad económica de estos (trabajadores); otorgándoles una protección jurídica preferente”; entendiéndose esto como el derecho de toda persona asimismo imponiéndosele a su vez como una obligación como “social”.

Dicho sea de paso, el mencionar que dicho derecho nace al momento de iniciarse la simple relación laboral (obrero – patronal), sin necesidad de que exista un contrato por escrito o incluso un convenio verbal; lo referente a este punto de la contratación individual lo ampliaremos de mejor forma en el apartado correspondiente para el efecto.

#### 1.1. Derecho a trabajar

Se ha consagrado, como una libertad, el derecho de todo individuo a dedicar su

actividad a un fin lícito, sin limitaciones. Pero este derecho se convierte en palabras sin sentido cuando existe la imposibilidad material de ejercerlo, obstáculo proveniente del hecho de superar numéricamente la actividad humana que demanda aplicación a un fin útil a las necesidades de la producción.

De aquí que, juntamente con el derecho del trabajo, cuya base está en el contrato del mismo nombre, se deba construir, paralelamente, la doctrina del derecho a trabajar, del derecho de poder emplear los músculos y la inteligencia en una labor útil, eficaz y principalmente, del derecho a tener garantizada la vida material, sólo conseguible empleando las energías mentales y físicas en la producción que el trabajo representa y significa.

Pero es que, además, la falta de trabajo, ya no como fuente de recursos, sino como integración del individuo a la comunidad humana, constituye uno de los más serios problemas sociales de la actualidad, pues la privación prolongada del trabajo es, realmente una amenaza para la salud mental y la actividad constituye una necesidad impuesta por la naturaleza.

“Se combinan, para hacer del derecho de trabajo un imperativo, las necesidades de la comunidad humana, las de la economía en cuanto a la conveniencia de emplear todos los recursos útiles para la producción, como la propia fisiología del ser humano que requiere dar actividad a sus músculos y a su mente, so pena de atrofia e incapacidad

de prolongarse esa abstención en que se encuentra el que no trabaja.”<sup>1</sup> Entonces, el trabajo es un derecho que toda persona en el pleno goce de sus facultades volitivas puede desarrollar en cualquier actividad, de acuerdo a su capacidad, toda vez no contravenga los lineamientos que le impone la ley específica de la materia.

## **1.2. Definición del derecho del trabajo**

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

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

Para Néstor de Buen L., “el derecho de trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, pág. 339.

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

<sup>3</sup> **Diccionario de derecho usual**, pág. 603.

factores en proceso mediante la realización de justicia social”<sup>4</sup>.

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

Se puede decir entonces que derecho del trabajo es: El conjunto de normas y principios teórico – prácticos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios, teniendo como eje principal que; no se presume la gratuidad en el trabajo.

### **1.2.1. Características del derecho del trabajo**

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

- a. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
  
- b. El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras

---

<sup>4</sup> De Buen, Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 131.

del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- c. El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.
- d. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

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

### **1.2.2. Naturaleza jurídica del trabajo**

Al respecto de la naturaleza jurídica, el tratadista chileno Juan Carlos Soto Calderón, sostiene que si estimamos el derecho como un conjunto de normas (sin distinguir entre derecho público y privado), es la norma jurídica la que debe protegerse y esta, si puede tutelarse con diversas sanciones; realizándolo en base a la sola consideración que la gravedad de la sanción determine por la calidad y entidad del bien jurídico tutelado.

En este sentido los intereses jurídicos de mayor valor reciben la tutela penal; sin discriminar sobre las sanciones específicas de cada rama del derecho; es la antedicha sanción escogida para la protección de los bienes de valor superior y a mi juicio, las especialidades jurídicas no pueden determinar una sanción peculiar; sino que el valor

de cada bien jurídico protegido es el que sirve de referencia para la graduación de las medidas aplicables al infractor. La tutela penal, reservada a los bienes de mayor importancia no pueden considerarse ajena al derecho del trabajo, basándose en el argumento de que éste debe poseer sanciones específicas, ya que se ha sentado una doctrina entre sanción y jerarquía de bienes y otra, entre sanción y norma; estableciéndose que esta última es la que caracteriza al derecho.

En virtud de lo anterior, "el derecho del trabajo, como compuesto normativo debe ser tutelado por diversas sanciones, las que dependen, en cuanto a la naturaleza y gravedad, únicamente del valor contenido y consagrado en la norma jurídica laboral."<sup>5</sup>

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

Es pues la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, comprendida desde un punto de vista de la concepción privatista y la concepción publicista; de las que se puede decir que la primera sostiene que el derecho del trabajo pertenece al derecho privado, es decir, que el derecho del trabajo es una rama del derecho del trabajo. Tema que estuvo de moda en el siglo pasado cuando el derecho del trabajo y el contrato de trabajo formaban parte del derecho civil.

---

<sup>5</sup> Soto Calderón, Juan Carlos, **Derecho penal del trabajo**, pág. 23.

La doctrina de la naturaleza de los sujetos, indica que es derecho privado, cuando los sujetos que intervienen son exclusivamente particulares. La segunda sostiene que el derecho del trabajo es una rama del derecho público; dentro de la que esta nuestro Código de trabajo; literal "e", considerando cuarto. Los legisladores de 1944 decidieron que es una rama del derecho público. El derecho del trabajo tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de un derecho público.

La doctrina de la naturaleza de los sujetos sostiene que el derecho es público, si los sujetos que intervienen son de carácter público.

Atendiendo a las dos concepciones en cuanto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, nace la tesis dualista, afirmando que en el derecho del trabajo existen normas del derecho público y normas del derecho privado. Público por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores. Privado por su germen contractual.

Aunado a lo anterior, se puede mencionar la tesis del derecho social, en la que algunas corrientes no le dan carácter ni de derecho público, ni privado, sino de derecho social; porque la construcción del derecho de trabajo esta cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, es decir a los trabajadores, tal aseveración tiene su asidero legal en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

### 1.2.3. Fuentes del derecho del trabajo

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

- a. Nacionales e internacionales, con base en el ámbito de su origen y proyección.
- b. Directas e indirectas, destacando de las primeras, los textos legales que la precisan como leyes, decretos, etc., y de las segundas, la jurisprudencia, la doctrina y los principios generales del derecho, la justicia, la equidad.
- c. Generales y específicas, en relación con el ámbito de su vigencia. Generales son aquellas que se aplican a todas las relaciones obrero – patronales, conteniendo normas de carácter general. Específicas son las que contienen reglas que solo tienen validez para una o varias empresas.

Entre las fuentes específicas está contenida la ley, misma que contiene un mínimo de derechos del trabajador, es decir, la ley no priva sobre las demás fuentes del derecho.

- d. Existe un principio doctrinario que dice: En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorezca al trabajador (indubio pro operario). Entre estas la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios o Tratados, el Código de Trabajo,

pactos o convenios colectivos y demás leyes o reglamentos de trabajo y previsión social.

- e. Legislativas y particulares, en razón del origen institucional o privado.
- f. Estatales, contractuales y extracontractuales, con base en el origen de donde surgen para su vigencia.
- g. Principios supletorios, en virtud de la relación directa o concreta de la fuente.
- h. Reales y formales, considerando el hecho o formalidad objetiva de la causa generadora. “Real también llamadas sustanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas. Formales son el conjunto de pautas, compuesto de valoraciones, principios morales, doctrinas, etc.”<sup>6</sup>

#### **1.2.4. Sujetos del derecho del trabajo**

1. Patrono: Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
2. Trabajador: Persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

---

<sup>6</sup> Cavazos Flores, Baltasar, **El derecho laboral en iberoamérica**, pág. 21.

3. Representantes del patrono: Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas.
  
4. Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores.

#### **1.2.5. Principios que inspiran al derecho del trabajo**

- a. **Principio de tutelaridad:** (inspiración de la norma) es tratar de dar a conocer una normativa inclinada al trabajador; trata de proteger al más débil; este principio surge por la desigualdad económica evolucionando en la edad media y hoy día siempre tratando de superarse siempre a favor de los trabajadores. Dicho principio tiene su asidero en nuestra normativa legal vigente dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada en 1985 en el Artículo 103 el cual en su epígrafe se puede leer Tutelaridad de las leyes del trabajo estableciendo literalmente: "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomara especialmente en cuenta las necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

- b. **Principio de garantías mínimas:** Consiste en que todos los derechos que establece la legislación laboral para los trabajadores, constituyen un *mínimum* de derechos, por debajo del cual no es legal que se pacten condiciones de trabajo.

Es claro el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala al consignar en su epígrafe: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; y que de la literal “a” a la “t” establece los derechos adquiridos por cualquier persona con capacidad a ostentar un trabajo dignamente remunerado y que le protege desde la libre elección del trabajo, hasta la participación que tiene el Estado en participar en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones y/o condiciones.

- c. **Principio de irrenunciabilidad:** Consiste en que el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente de privarse asimismo de forma voluntaria de los derechos que la legislación laboral establece a su favor, por lo tanto cualquier renuncia, disminución, limitación o tergiversación que se haga de dichos derechos es nula *ipso iure*.

En ese orden de ideas el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: “Los derechos consignados en esta sección **son irrenunciables para los trabajadores**, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en forma que fija la ley...”

- d. **Principio de conciliación:** Consiste en que las normas de trabajo deben tender a armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, con el objetivo de evitar conflictos que puedan surgir de sus diferencias.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala anteriormente mencionado, es el asidero de este principio ya que en su parte conducente establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias...” dicho sea de paso, esto es con el fin, como ya se dijo anteriormente de evitar cualesquiera tipo de conflictos que puedan suscitar por inconformidades tanto por parte del patrono como de los trabajadores quienes constituyen la mayoría.

- e. **Principio de estabilidad:** Este principio nace con el único fin de que el trabajador goce de la garantía de que puede permanecer por tiempo indefinido en el desempeño de sus labores.

En virtud de que la relación de trabajo nace con la celebración o no de un contrato, y que basta con el simple inicio de la relación laboral, procura de que

esta relación sea a tiempo indefinido, otorgando al trabajador la tranquilidad de que podrá permanecer en el desempeño de su cargo todo el tiempo que sea necesario para la ejecución del mismo, siempre y cuando no de margen causar sus despido; la estabilidad también es un elemento esencial en el contrato de trabajo, el cual se ampliara en el tema que corresponda más adelante.

- f. **Principio de imperatividad y necesidad:** Consiste en que el derecho del trabajo es obligatorio y no opcional; en cuanto a su aplicación a las relaciones patrono-trabajador con ocasión del trabajo, limitando así la autonomía de la voluntad del derecho común; brinda derechos pero también impone obligaciones.

Asimismo, la necesidad del derecho del trabajo se hace evidente en doble vía, en cuanto a que si no existiera tal derecho, la persona individual (trabajador) se vería obligada a obtener un trabajo bajo las condiciones impuestas por el patrono o el patrono se vería obligado a realizar por si mismo las actividades propias de los subordinados; y es por eso que el derecho del trabajo regula las condiciones de aplicación forzosa (garantías mínimas), que deben ser respetadas por los patronos y que deben procurar los trabajadores.

- g. **Principio de realidad y objetividad:** Consiste en que el derecho del trabajo, toma en cuenta la situación socioeconómica tanto del patrono como del trabajador al momento de la resolución de un conflicto o de la creación de una norma; procurando de manera objetiva resolver los conflictos que susciten con

ocasión del trabajo pero que sean comprobados en base a hechos concretos y tangibles. (según quien tenga la razón, así se resolverá el conflicto aquí se discrepa un poco en cuanto al principio de tutelaridad ya que no solo se protege al trabajador si no que se resolverá de manera justa y ecuánime.

- h. **El principio de derecho del trabajo como una disciplina hondamente democrática:** Este principio trata de orientarse a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que de hecho constituyen la mayoría de la población, ya que claramente no todos los habitantes de un lugar serán patronos; busca realizar una actividad que procure la armonía social, lo que no perjudicaría sino que favorecería a los intereses justos de los patronos.

El derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en el territorio de la República de Guatemala.

- i. **Principio de *indubio pro operario*:** Este principio descansa en el postulado de que, en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, **se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.** Encontrando su asidero legal en el Artículo 106 y segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala.

### **1.3. El contrato individual de trabajo**

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

#### **1.3.1. Definición**

La legislación laboral vigente en el Artículo 18 define el contrato individual de trabajo como: un vínculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

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

- a. Tiene carácter económico.
- b. El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente.
- c. Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta.
- d. Existe una retribución.

Dichos elementos se explican de forma detallada más adelante.

En relación a la forma de definir el contrato individual de trabajo, existe diversidad de criterios y para ejemplo transcribo algunas que cita el tratadista Guillermo Cabanellas Capitant y Cucho: “lo consideran como un contrato, por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra durante tiempo determinado o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea esta según el trabajo realizado.”<sup>7</sup>

El contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o colectiva, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador. Dicha definición técnico – jurídica se encuentra en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

### **1.3.2. Relación de trabajo**

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

---

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, Tomo II, pág. 53.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo a los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o de ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica la ley, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo; es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

### **1.3.3. Características del contrato individual de trabajo**

- a. Consensual: Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes para que se inicie la relación de trabajo.
- b. Bilateral: Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados, es decir

obligaciones para las dos partes, siendo estas básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.

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

#### **1.3.4. Naturaleza jurídica de la institución**

Según el autor Rolando Echeverría, "El concepto de contrato individual de trabajo es

una figura reciente, que ha venido a cobrar aceptación general después de las guerras mundiales (1917 – 1918, 1937 – 1945) y especialmente después de la segunda guerra, señalando entre las razones para que haya tenido tardía aceptación: a) las características muy peculiares que presenta este contrato; y b) el hecho que las legislaciones civiles europeas, que son en buena medida las que han generado el aspecto normativo contemporáneo, concibieran al contrato de trabajo, como un contrato de arrendamiento o un contrato de locación de servicios.”<sup>8</sup>

Según el tratadista Guillermo Cabanellas, “corresponde a Bélgica en 1910 el uso de la nueva terminología que después fuera seguida por Francia y por Suiza.”<sup>9</sup> En Guatemala la denominación contrato individual de trabajo aparece a partir de 1947.

La tardanza en la consideración del contrato individual del trabajo como se concibe actualmente, no es cosa antojadiza, obedece al hecho que ante la estructura tradicional establecida por los principios generales del derecho, la figura del contrato individual de trabajo presenta dificultades para su clasificación, y con base en los conceptos de la Lógica Formal, muy enraizada, en épocas anteriores, no resulta fácil su aprehensión como se concibe actualmente.

Se puede decir entonces que durante el devenir del tiempo, el contrato individual de trabajo que conocemos en la actualidad, atravesó una serie de conflictos en cuanto a la calificación de la naturaleza jurídica; ya que fue comparado con un contrato de

---

<sup>8</sup> Echeverría, Rolando, **Derecho laboral Individual**, pág. 83.

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo, *Op. Cit*, pág. 52.

arrendamiento, lo cual seguramente tendría su origen en la labores realizadas por los esclavos, quienes por ser propiedad de una persona podían ponerse a disposición de otra, podían arrendarse.

Asimismo fue considerado el contrato de trabajo como un contrato de sociedad, en el cual el patrono obtenía una utilidad y el trabajador obtiene como producto de su participación, la remuneración, fue pues también planteada la comparación de este contrato con un contrato de mandato, en el cual el trabajador sustituye al patrono en algunos actos que este no puede realizar por si mismo dentro de su empresa.

“El contrato individual nace de forma espontanea, por la libre participación de las partes, en las que ambas partes participan a nivel de particulares, lo cual conduce a pensar que se trata de una relación de derecho privado, sin embargo no es así, por cuanto que en el momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo que orienta su clasificación a institución de derecho público.”<sup>10</sup>

### **1.3.5. Elementos del contrato individual de trabajo**

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, es necesario tener presentes algunos elementos considerados esenciales que no pueden faltar porque constituyen la sustancia misma de ese contrato y la razón que le asignen ciertos atributos. Los

---

<sup>10</sup> Echeverría, Rolando, *Op. Cit*, pág. 85.

elementos esenciales son: la subordinación, la ausencia de riesgo, la estabilidad, la profesionalidad.

1. La subordinación: Deriva del latín: *sub* que significa bajo y *ordinare* que significa ordenar, con lo cual se tendrá una idea de autoridad a que está sometida una persona, de viniendo esa autoridad de un vínculo determinado, que en el caso del derecho del trabajo está ligado precisamente al contrato de trabajo.

Actualmente la subordinación que reconoce el derecho del trabajo, no se basa en un supuesto de poder, si no en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador; en consecuencia no significa sometimiento.

2. Ausencia de riesgo: Riesgo en la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada. La doctrina laboral generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte de que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo.

La subordinación y la ausencia de riesgo, se integran y justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídicas del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que puedan darse.

3. La estabilidad: Como elemento del contrato de trabajo, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajo y esencialmente esta dentro de las aspiraciones del derecho del trabajo. La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral y esto hace que se encuentre jurídicamente protegida la relación laboral.
  
4. La profesionalidad: Elemento esencial del contrato de trabajo en virtud de que el éxito del trabajo se caracteriza por tener una buena educación, vocación y un desempeño profundo de actitudes positivas. En pocas palabras se puede decir que la profesionalidad no se determina en el contrato de trabajo atendiendo al nivel de escolaridad de un trabajador, si no con la calidad de trabajo que realice.

Vale la pena mencionar que usualmente los estudiosos del derecho del trabajo no reparan en análisis de los elementos personales, reales o materiales y formales del contrato de trabajo.

Sin embargo como toda figura jurídica de este tipo, es fácil advertir que los elementos personales, están constituidos por el patrono y el trabajador y ocasionalmente el intermediario; los elementos materiales constituidos por el servicio que se presta u obra que se ejecuta y el salario; y los elementos formales integrados por las condiciones pactadas en torno a las obligaciones fundamentales que en forma general están señaladas en el Artículo 29 y 30 del Código de Trabajo.

Dicho sea de paso, mientras en otros ámbitos jurídicos el contrato constituye el elemento principal, en el derecho del trabajo el contrato puede considerarse secundario, pues lo que realmente genera derechos y obligaciones de orden laboral, “es la relación de trabajo, que constituye en sí la prestación de un servicio o la ejecución de una obra; y estos dos últimos son los elementos de fondo del contrato, ya que para que la realización del trabajo por lo menos debe otorgarse al trabajador las garantías mínimas de trabajo.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Echeverría, Rolando, **Derecho laboral individual**, pág. 108.

## CAPÍTULO II

### **2. Trabajo sujeto a regímenes especiales**

En el primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales; y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del referido cuerpo legal.

El citado cuerpo legal, regula en el título cuarto, y capítulo segundo lo referente al trabajo de mujeres y menores de edad; interesándonos en este apartado por el trabajo que desempeñan los menores de edad, el Artículo 147 del Código de Trabajo establece lo que para efecto de la presente investigación transcribo: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

La ley citada en el Artículo 148 regula las prohibiciones que a continuación se detallan:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad.
- b) (Suprimido por el Artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

En ese orden de ideas, la Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de *excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna.*

## **2.1. Definición de menor de edad**

Es la persona que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica reconocida con la mayoría de edad. En materia laboral, según nuestra ley específica, establece un régimen especial para los menores de edad,

basado en motivos físicos y morales. En el derecho argentino se prohíbe todo género de trabajos a los menores de doce años, así como a los mayores de esa edad comprendidos en la edad escolar, mientras no hayan completado su instrucción obligatoria; pero el Ministerio de Menores podrá autorizar el trabajo de estos últimos cuando sea necesario para su subsistencia, la de sus padres, o la de sus hermanos, a condición de que se mantenga la instrucción escolar, de que se trate de trabajos ligeros y no insalubres, de que su duración no exceda de dos horas diarias y de que sumadas esas horas de trabajo a las de asistencia escolar no excedan de siete horas, ni se cumplan en día domingo o feriados.

## **2.2. Trabajos que realiza el menor de edad**

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

Generalmente la actividad que los menores efectúan en la calle es considerada un trabajo en tanto que el patrono manifiesta que el menor de edad no trabaja, sino que

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

### **2.3. Categoría ocupacional en el trabajo de menores**

Casi todos los trabajadores son asalariados. El porcentaje mayor de los menores trabajadores se desempeñan como trabajadores familiares no remunerados, cantidad que se incrementa en el área rural. El resto se encuentra como obreros o empleados no calificados y en un porcentaje menor trabajando por cuenta propia. Cabe destacar que las trabajadoras menores participan en mayor proporción que los trabajadores menores. En la categoría de obreras o empleadas, confirmando su creciente incorporación, al mercado de trabajo debido a que buscan la seguridad del trabajo asalariado, especialmente en el servicio doméstico.

### **2.4. Derechos mínimos de los menores de edad**

Toda persona que presta sus servicios, sea mayor o menor de edad, tiene derecho a

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

## **2.5. Protección de los menores de edad**

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

Para ese efecto los legisladores han unificado esfuerzos y en diferentes cuerpos legales han procurado defender y resguardar a los menores de edad; con respecto a cualquier tipo de maltrato del que puedan ser víctimas; *v. Gr.* En la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia en el Artículo 53 se lee el epígrafe: Derecho a la protección por el maltrato, Artículo que literalmente establece: "Todo niño, niña o adolescente tiene el derecho de no ser objeto de cualquier forma de negligencia, discriminación, marginación, violencia, crueldad y opresión punible por la ley, ya sea por acción u omisión a sus derechos fundamentales.

Asimismo tiene derecho a ser protegidos contra toda forma de maltrato.

El Estado estimulará la creación de instituciones y programas preventivos o psicosociales necesarios, para dar apoyo y orientación a la familia y a la comunidad. Deberá proporcionar la asistencia necesaria, tratamiento y rehabilitación a las víctimas, a quienes cuidan de ellas y al victimario”.

El maltrato es otra forma de violencia en contra de la niñez y adolescencia, muchos de los casos esconden el ejercicio abusivo de los derechos que nacen con la patria potestad, ocultan el abuso de autoridad y reflejan la cultura de violencia que vive el país. Sin embargo, también se puede concluir que existe una gran necesidad de información y capacitación sobre patrones de crianza no violentos, sobre formas de relacionamiento afectivas y por supuesto, de la urgente necesidad de habilitar espacios de atención diaria gratuitos, a aquellos padres y madres que aunque deseen cuidar a sus hijos e hijas no lo hacen por tener que salir a trabajar.

Según la Defensoría de la Niñez, “del maltrato en casa, la madre es la mayor responsable, las que a su vez sufren de violencia de parte de su pareja. Como segundo lugar señala a la escuela y agrega que el Estado se convierte en violador de los derechos de los niños, cuando autoridades agraden a niños o adolescentes en las calles; cuando el 50% de niños y niñas presentan desnutrición crónica; cuando cerca de un millón de niños, niñas y adolescentes trabaja, etc.”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Oficina de los Derechos Humanos Arzobispado de Guatemala, **Informe anual 2008**, pág. 23.

## **2.6. Movilización de los menores de edad**

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

## **2.7. Razones de la protección del trabajo de los menores**

García Oviedo, expone así los motivos básicos de la protección del trabajo de los menores:

- a) Fisiológicos: Para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.
- b) De seguridad: Porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes.
- c) De salubridad: Al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación.

- d) De moralidad: Por haber industrias, lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las substancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales.
- e) De cultura: Para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

## **2.8. Bases específicas de la prohibición del trabajo de un menor de edad**

- a) De acuerdo con esas normas, tal protección laboral de los menores se concreta:  
En la prohibición de todo trabajo antes de la edad mínima;
- b) En la duración menor de la jornada laboral;
- c) En la exclusión de las horas extraordinarias, incompatibles con el principio anterior;
- d) En la prohibición del trabajo nocturno;
- e) En no permitirles ciertas tareas superiores a sus energías, o que puedan quebrantar su desarrollo;

- f) En vedarles los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su moral;
  
- g) En la exigencia de ciertos certificados escolares y médicos.

## **2.9. Régimen de jornada**

Ha sido práctica constante fijar para los menores de edad un régimen laboral en esta materia, que mejore el general establecido para los niños. En relación a su jornada pueden señalarse dos limitaciones sustanciales: Una en cuanto al tiempo de trabajo y la otra a la oportunidad de ella. En cuanto a lo primero, el horario de trabajo de los menores es de seis horas diarias, o de 36 horas semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales.

Los menores de edad tienen prohibido el trabajo en horas de la noche, entendido por tal el tiempo que transcurre entre las 20 horas de un día y las seis horas del día siguiente. Se advierte, que la noche comienza antes para los menores, ya que los adultos tienen un régimen que empieza a las 21 horas.

## **2.10. Salario en el trabajo de menores**

Uno de los abusos más frecuentes respecto de los menores de edad, consiste en pagarles salarios reducidos con relación a los que perciben los adultos, considerándolos una mano de obra barata, con capacidad de rendir en términos

parecidos a la tarea cumplida por los mayores de edad: Es que si bien puede justificarse una disminución del salario pagado en el trabajo cumplido de un menor, ello no es admisible cuando se cumplen tareas similares a las que realizan los trabajadores mayores y en parecidas condiciones laborales. Es tan evidente que se produce una situación discriminatoria, que los lesiona por el solo hecho de la edad. Un elemento importante es respecto al régimen del salario mínimo, donde por ninguna causa un menor de edad puede obtener un salario mensual, fuera del establecido legalmente.

### **2.11 Accidentes de trabajo**

Desde luego que la prohibición legal de realizar tareas peligrosas, penosas o insalubres excluye, en lo posible, la existencia de un accidente o la posibilidad de adquirir una enfermedad a consecuencia del trabajo. Sin embargo, ello puede ocurrir y sus consecuencias jurídicas o económicas serán distintas según que el evento ocurra en el desempeño de una actividad legalmente permitida o en situación de infracción a las normas pertinentes.

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad del menor, si se comprueba que ha sido su causa alguna de las tareas prohibidas realizadas en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho el accidente o la enfermedad, culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Si se comprobare que el accidente o enfermedad obedecen al hecho de encontrarse

circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.

## **2.12. Derecho de trabajo de los menores de edad establecido legalmente**

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



## CAPÍTULO III

### 3. El trabajo infantil

Guatemala es un país pluricultural y multilingüe, cuenta con una población de 15 millones 400 mil habitantes. La participación de menores de edad en las actividades económicas es considerada como un fenómeno estructural y de explotación, entre los factores que contribuyen al problema del trabajo infantil se encuentra la pobreza, el desempleo, los bajos ingresos familiares y la desintegración familiar entre otros.

El gobierno de Guatemala, ratificó el Convenio número 138 referente a reglamentar la edad mínima de 14 años para la admisión del empleo y el Convenio 182 Sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil, La ratificación significa que el gobierno tiene que tomar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para todos los menores de 18 años, la protección abarca a todos hasta alcanzar dicha edad. Una acción inmediata y eficaz significa algo más que la redacción de nuevas leyes, abarca un cumplimiento efectivo, la previsión y aplicación de sanciones penales y de otro tipo, la creación de mecanismos de control y el establecimiento de una cooperación internacional.

El trabajo infantil por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades de que los niños se conviertan en adultos productivos, capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometer la

imagen actual de un país. Porque toda la fuerza laboral futura no tiene acceso a la educación.

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

### **3.1 Definición de niñez**

A efecto de entender de mejor manera lo que es en sí el niño, se definirá desde varios puntos de vista:

- a) Punto de vista legal: Periodo que abarca desde el nacimiento hasta cumplir una cierta edad o alcanzar la emancipación. La Convención sobre los Derechos del Niño, en vigor desde el dos de septiembre de 1990, señala que: "se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad". Esta convención recoge los principales derechos de niños y niñas a lo largo del mundo.
  
- b) Desde el punto de vista de la evolución psico-afectiva: Se entiende por niño o

niña aquella persona que aún no ha alcanzado un grado de madurez suficiente para tener autonomía.

- c) Desde el punto de vista de su desarrollo físico: Es la denominación utilizada para referirse a toda criatura humana que no ha alcanzado la pubertad.
- d) Desde el punto de vista sociocultural: Según las condiciones económicas, las costumbres y las creencias de cada cultura el concepto de infancia puede variar, así como la forma de aprender o vivir.

La Convención de los Derechos del Niño entiende por niño o niña a todo ser humano menor de 18 años de edad; pero en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso "L", fija la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años.

El Artículo dos de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República define la niñez y la adolescencia de la siguiente forma: "Niño, es toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad y adolescente es toda persona desde los trece años hasta que cumple dieciocho años".

### **3.2. Definición de infancia**

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (United Nations Children's Fund) o Unicef por sus siglas en inglés, define a la infancia como la época en la que los niños y niñas tienen que estar en la escuela y en los lugares de recreo, crecer fuertes y seguros de sí mismos y recibir el amor y el estímulo de sus familias y de una comunidad amplia de adultos.

Es una época valiosa en la que los niños y las niñas deben vivir sin miedo, seguros frente a la violencia, protegidos contra los malos tratos y la explotación. Como tal, la infancia significa mucho más que el tiempo que transcurre entre el nacimiento y la edad adulta. Se refiere al estado y la condición de la vida de un niño, a la calidad de esos años.

A pesar de numerosos debates intelectuales sobre la definición de la infancia y sobre las diferencias culturales acerca de lo que se debe ofrecer a los niños y lo que se debe esperar de ellos, siempre ha habido un criterio ampliamente compartido de que la infancia implica un espacio delimitado y seguro, separado de la edad adulta, en el cual los niños y las niñas pueden crecer, jugar y desarrollarse.

En 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos del Niño. La Convención es el primer tratado internacional de derechos humanos que combina en un instrumento único una serie de normas universales

relativas a la infancia, y el primero en considerar los derechos de la niñez como una exigencia con fuerza jurídica obligatoria.

La Convención, definió la infancia como un espacio separado de la edad adulta y reconoció que lo que resulta apropiado para los adultos puede no ser adecuado para la infancia.

### **3.3. El niño trabajador**

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

Según las proyecciones del censo 2002 para 2013, Guatemala, uno de los países con mayores niveles de desigualdad en el mundo, tiene una población de cerca de 15.4

millones de habitantes, de los cuales casi la mitad eran niños, niñas y adolescentes, y más del 17%, menores de 5 años (PDH, 2012).

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2012 revela que 19% de los niños y niñas comprendidos entre los 7 y 14 años de edad se desempeñan en el mercado laboral, y la mayor tasa de ocupación se registra en el área rural. Estos niños y niñas que, en el mejor de los escenarios, debieran estar asistiendo a la escuela, gozando de una vida digna y realizando actividades acordes a su edad, devengan un salario de aproximadamente Q 415 mensuales (USD \$53.00).

“La Encuesta de Salud Materno Infantil 2008/2009 indica que cada día nacen en Guatemala alrededor de mil 200 niñas y niños; de los cuales muere uno cada 30 minutos por enfermedades en su mayoría prevenibles y relacionadas con el hambre, principalmente en la población indígena y del área rural, quienes viven en condiciones de pobreza. (ICEFI-UNICEF, 2012:6)”.<sup>13</sup>

### **3.4. Trabajo peligroso**

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

---

<sup>13</sup> Procurador de los Derechos Humanos, **Informe anual circunstanciado 2013**, pág. 151.

Los menores trabajadores son parte de una realidad que aún es desconocida en la sociedad guatemalteca, sin embargo, este tipo de actividades los convierte en el sector de trabajadores más desprotegido y vulnerable, expuestos a elevados grados de morbilidad y mortalidad, propiciados por las labores que desempeñan y las condiciones del ambiente donde trabajan.

En el trabajo de alto riesgo, los menores están expuestos a los mismos peligros que los adultos (cuando se hallan en la misma situación), donde la supervivencia y la conservación de la integridad física, son tan importantes para ellos como para los adultos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio y recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, San José de Costa Rica, 1999, se refiere a las características anatómicas, fisiológicas y psicológicas de los menores, en cuanto a que estas son distintas de las de los adultos; los hacen más vulnerables a los riesgos que encierra este tipo de trabajo. Los efectos sobre la salud pueden ser mucho más catastróficos en el caso de los menores, ya que daña irreversiblemente su desarrollo físico y mental, con las graves repercusiones más tarde en su vida adulta, como por ejemplo: El acarrear cargas pesadas o tener que adoptar posiciones forzadas, puede deformar o lastimar definitivamente el cuerpo en crecimiento del menor.

En Guatemala existe un segmento de la población de menores que para sobrevivir económicamente, llevan a cabo actividades laborales con altos riesgos de sus vidas,

sujetas a ambientes inadecuados, en la que se exponen a diversidad de peligros y donde no existe control ni sujeción legal. Estos menores se encuentran expuestos a innumerables riesgos para su salud, física, mental, moral y social, donde destaca: El uso inadecuado de herramientas (machetes, instrumentos filosos y punzantes, piochas, etc.) la posible intoxicación por el manejo y absorción de sustancias químicas de los fertilizantes que se usan en la actividad agrícola, así como el manipuleo de pólvora y sustancias altamente explosivas en la industria del cohete.

El trabajo de alto riesgo tiene mucha relación con el trabajo de la cal, recolectores de basura, la agricultura, construcción, picado de piedra, carpintería, mecánica, cohetería, bares o cantinas, ventas ambulantes, limpiar vidrios de carros en las esquinas, vender periódicos y otras actividades ocasionales. En ese sentido se puede afirmar que muchos de los casos donde los menores se encuentran en mayor riesgo, es cuando desarrollan actividades en la calle y en horas inapropiadas de la noche.

### **3.5. Definición de trabajo infantil**

El término trabajo infantil no alude a los jóvenes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando no interfiera con la educación, salud y desarrollo. Por lo tanto es la actividad que desempeñan los menores de 18 años, privándoles de su infancia y dignidad, no teniendo acceso a la educación y se lleva a cabo en condiciones deplorables y perjudiciales para la salud. En un concepto más amplio, este formula que el trabajo infantil será, en consecuencia,

aquel trabajo o actividad económica que es realizado por niños o niñas, es decir, menor de 15 años de edad, cualquiera sea su condición laboral.

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

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

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

### **3.6. Principales causas del trabajo infantil**

El factor principal que contribuye con el problema del trabajo infantil es la pobreza. Pero la pobreza se encuentra en estrecha relación con muchos otros obstáculos de índole socioeconómico, político y cultural, como la falta de escuelas y de Decretos de educación obligatoria, desempleo, injusta distribución de los recursos, discriminación en cuanto a género, raza, clase social, cultural y religión.

### **3.7. Derecho a la protección contra la explotación económica**

La principal referencia para escribir este apartado es el documento Trabajo Infantil en Guatemala, un estudio en profundidad sobre la Encuesta Condiciones de Vida – ENCOVI- 2006, publicada en 2008, que actualiza a la fecha de su publicación la situación de la niñez trabajadora. También es información central la generada por el Ministerio de Trabajo.

El estudio indica que existe una disminución porcentual (2%) de niños, niñas y adolescentes trabajadoras, tomando como referencia de medición las dos Encuestas de Condiciones de Vida, ENCOVI, que se han realizado en el país. La población en general ha crecido pero el número de niñez y adolescencia trabajadora se ha mantenido. En número absolutos creció en más de 28,000.

Del 100% del trabajo infantil, el 12.9% es aún un trabajo por abolir, por considerarse dañino a la niñez y de alto riesgo. Aclara el estudio que el 62% de la niñez trabajadora está ocupada en este perfil de trabajos, dentro de los cuales se cita el trabajo en las coheterías (pólvora), picando piedra, minería, entre otros. La mayoría de niñez trabajadora está situada en el suroccidente del país, le sigue en su orden la región noroccidente y la metropolitana, con 33.2%, 19.8% y 10.1% respectivamente. La niñez trabajadora en su mayoría está ubicada en la zona rural (66.8%), el resto en áreas urbanas. También coincide su localización con ser las áreas más pobres y la principal actividad que en ellas se realiza es la agricultura.

La mayor concentración de trabajadores está en el grupo de edad de 10 a 14 años, seguido por el grupo de 15 a 17 años de edad. La diferencia entre sexos no es significativa.

En base a las cifras y rangos de edad relacionados en los párrafos *Supra* citados, y a las definiciones de niñez y adolescencia, *vid. Supra* p. 37. Cabe mencionar entonces que: “Se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.

Asimismo, es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas. La protección a los adolescentes trabajadores será, además de las normas contenidas en esta Ley, la que dispone la Constitución Política de la República, *el Código de Trabajo y los tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia, ratificados por Guatemala.*” *Cfr.* Ley de protección de la niñez y adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República, Artículos 63, 66 y 67.

El 53.3% de los niños trabajadores asisten a la escuela, pero también refleja el estudio que la tendencia disminuye en la medida que crecen en edad, porque a los

adolescentes les es difícil conciliar estudios y trabajo. El estudio propone que se apoye principalmente al área rural que es donde más niños y niñas (66.1%) dejan de estudiar para dedicarse a trabajar.

Más de la mitad (50.8%) de la niñez trabajadora está rezagada en materia educativa (sobre edad escolar), ya que sus condiciones de pobreza les limita la incorporación a la escuela, lo que va ocasionando que la abandonen totalmente. Esta situación es más evidente entre los 10-14 años y entre los y las adolescentes trabajadoras quienes definitivamente abandonan la posibilidad de estudiar.

Entre los varones se da más rezago (52.3%), pero son las niñas las que menos asisten a la escuela (49.5%). El área rural es la que presenta más rezago, con relación al área urbana. 70.7% de la niñez rural está en esta condición.

Más de la mitad de los niños, niñas y adolescentes trabajan en actividades de índole agrícola, ganadera, de caza, silvicultura y pesca (55,5%) y de allí la gran mayoría son varones (82,3%). En segundo término los varones se dedican a la construcción. Las niñas y adolescentes se dedican en primer lugar al comercio (34.6%) y luego a prestar servicios comunales, sociales y personales (15.6%). El 10% de la niñez se dedican a desempeñarse como empleado doméstico, y de ese porcentaje, el 98% son niñas y adolescentes.

Según el estudio, el 63.7% son trabajadores familiares no asalariados y trabajan 29.4

horas por semana. El rango de horas laboradas se presenta en el cuadro adjunto, en el cual se puede apreciar que la mayoría trabaja menos de 20 horas, muchos entre 21 y 40 horas y más de la cuarta parte, laboran más de 40 horas semanales. Este último rango de tiempo, principalmente entre los y las adolescentes.

69.7% de los niños, niñas y adolescentes trabajadores son pobres o extremadamente pobres. 3 de cada 4 niños trabajadores extremadamente pobres son varones, y 83.3% viven en el área rural. El 52.7% son indígenas

La Sección de Visitaduría de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social informa de lo conocido por ellos con relación a la niñez y adolescencia durante el año 2008. Se atendieron 271 casos durante ese año, 64% presentados por varones y en el 36% por mujeres. 4 fueron menores de 14 años, y la mayoría (93%) entre 14 y 17 años de edad. La mayoría de los casos (115) están relacionados con servicios privados, 97 de ellos con el comercio, y 52 en actividad industrial. La mayoría de las denuncias (246) fueron interpuestas por personas no indígenas 92%.

También reporta esta dependencia que recuperó Q. 129,734.19 en conceptos de prestaciones laborales (indemnización, aguinaldo, bono 14, vacaciones, salarios pendientes, pago unificado de prestaciones).

Finalmente informan que, la mayoría de casos atendidos estuvieron relacionados con

pago de prestaciones laborales por despido a menores de edad (72%), y pago de prestaciones laborales por renuncia de los menores de edad (13%).

“La situación de la niñez y adolescencia trabajadora se mantiene sin mayores variaciones durante el año 2008, en comparación con otros años, niños y niñas se encuentran realizando actividades generadoras de ingresos en beneficio de sus familias y en perjuicio del ejercicio de sus derechos; adolescentes trabajan en condiciones de explotación y en alto riesgo y principalmente en actividades vinculadas con la agricultura, reciclando su círculo de pobreza”.<sup>14</sup>

### **3.8. Derechos de la niñez**

La Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, de la cual Guatemala es signataria, estableció los derechos de los menores de edad, considerando que estos requieren de cuidados y protección especiales. La Convención definió los derechos humanos básicos que deben disfrutar los niños y niñas: el derecho a la supervivencia; al desarrollo pleno; a la protección contra influencias peligrosas, los malos tratos y la explotación; y a la plena participación en la vida familiar, cultural y social. Todos los derechos que se definen en la Convención son inherentes a la dignidad humana y el desarrollo armonioso de los niños, niñas y adolescentes.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (Ley PINA), Decreto 27-2003,

---

<sup>14</sup> Oficina de los Derechos Humanos Arzobispado de Guatemala, **Informe anual 2008**, pág. 31.

responde a estos compromisos. Establece en el considerando primero el deber del Estado de garantizar y mantener a los habitantes de la Nación en el pleno goce de sus derechos y de sus libertades, siendo su obligación proteger la salud física, mental y moral de la niñez y la adolescencia; el Artículo 11 se refiere a la integridad personal y dice que todo niño, niña y adolescente tiene derecho a ser protegido contra toda forma de descuido, abandono o violencia, y que no debe ser sometido a torturas, tratos crueles, inhumanos o degradantes.

En agosto 2013 se cumplieron 10 años de haber entrado en vigencia la Ley PINA; posteriormente fueron promulgados el Decreto 77-2007, Ley de Adopciones; el Decreto 9-2009, Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Los avances son significativos en materia de legislación; sin embargo, el cumplimiento de estas normativas es limitado, cuando al análisis sumamos elementos de género, multiculturalidad y ruralidad.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, plantea un nuevo paradigma dejando atrás la doctrina de situación irregular, que significó pasar de una concepción de los menores como objeto de tutela y represión, a considerar a niños, niñas y adolescentes como sujetos de pleno derecho, dando paso a la "Doctrina de Protección Integral", que implica que en todas las decisiones que se tomen respecto a un niño, niña y adolescente debe aplicarse el interés superior del niño, es decir que el desarrollo de este y el ejercicio pleno de sus derechos deben ser considerados como criterios rectores para la elaboración de normas y la aplicación de estas en todos los órdenes

relativos a la vida del niño.

La normativa es solo una de las formas en que se manifiesta la voluntad política de mejorar las condiciones de la niñez, pues las políticas públicas, la asignación de los recursos, la eficiencia y eficacia del gasto son acciones necesarias para mejorar la situación de la niñez y adolescencia.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. Leyes y normas nacionales e internacionales que se ocupan de la protección infantil**

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

#### **4.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

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

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 literalmente establece: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

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

cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

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

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

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

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

- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la

lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

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

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

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio

común;

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

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

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

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

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa,

debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores

protecciones o condiciones.

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

#### **4.2. Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República**

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 148: “Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o

en su defecto la Inspección General de Trabajo.

- b) Se suprime.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años”.

Artículo 149: “La jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo 1º, se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al Artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede

autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso”.

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República**

Esta ley que entró en vigencia el día 18 de julio del año 2003, ha sido de mucha ayuda y utilidad en el ámbito de su respectiva aplicación, estableciendo parámetros acerca de los derechos que protegen al niño y al adolescente.

Si bien es cierto, siendo un deber del Estado garantizar y mantener a los habitantes de la nación en el pleno goce de sus derechos y libertades, siendo su obligación proteger la salud física, mental y moral de la niñez y la adolescencia.

En virtud de lo anterior, se considera necesario hacer mención de algunos de los Artículos que contiene la presente ley a efecto de dejar constancia de que dicho ordenamiento jurídico ya ha preestablecido lo referente a la protección contra cualquier tipo de explotación económica, así como lo referente al adolescente trabajador; y para ello se transcriben los artículos siguientes:

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

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

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

Artículo 64: “Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector formal, al mayor de catorce años de edad, que tenga como patrono a un

empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo con las normas del Código de Comercio; en ambos casos, en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato *individual de trabajo*".

Artículo 65: "Sector informal. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector informal al mayor de catorce años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país, especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante".

Artículo 66: "Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, debidamente reglamentadas".

Artículo 67: "La protección a los adolescentes trabajadores será, además de las normas contenidas en esta Ley, la que dispone la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y los tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia ratificados por Guatemala".

Artículo 68: "Se considera aprendizaje a la formación técnico-profesional impartida según las pautas y bases de la legislación de educación en vigor".

Artículo 69: "La formación técnico-profesional obedecerá a los principios siguientes:

- a) Garantía de acceso y asistencia obligatoria a la educación regular.
- b) Actividad compatible con el desarrollo de los adolescentes.
- c) Horario especial para el ejercicio de las actividades".

Artículo 70: "Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le aseguran los derechos laborales y de previsión social".

Artículo 71: "Al adolescente con discapacidad se le asegura trabajo protegido".

Artículo 72: "Al adolescente empleado, aprendiz, en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica, con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental, le es vedado el trabajo:

- a) Nocturno, realizado entre las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente.
- b) Peligroso, insalubre o penoso.
- c) Realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico,

psíquico, moral y social.

- d) Realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela”.

Artículo 73: “El programa social que tenga como base el trabajo educativo, bajo la responsabilidad de entidad gubernamental o no gubernamental sin fines lucrativos, deberá asegurar al adolescente que participe en él, condiciones de capacitación para el ejercicio de actividad regular remunerada.

- a) Se entiende por trabajo educativo la actividad laboral en la que las exigencias pedagógicas relativas al desarrollo personal y social del alumno prevalecen sobre el aspecto productivo.
- b) La remuneración que el adolescente recibe por el trabajo realizado o por la participación en la venta de los productos de su trabajo no desvirtúa el carácter educativo”.

Artículo 74: “El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, observándose los siguientes aspectos, entre otros:

- a) Respeto a la condición peculiar de persona en desarrollo.
- b) Capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo”.

#### **4.4. Convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala referentes al trabajo infantil**

Guatemala ha tomado participación directa en diferentes convenciones internacionales en las que se tratan asuntos de interés nacional ya que la comunidad internacional también es afectada por la misma problemática; siendo esa una de las razones por las cuales el Estado de Guatemala ha aceptado y ratificado convenios internacionales adoptándolos para la aplicación en el derecho interno, haciendo uso del principio general del derecho que establece que en materia de derechos humanos, todos los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Es por ello que todos los convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen fuerza de ley y se colocan en el mismo peldaño y/o eslabón jerárquico que las leyes internas de carácter general.

Para efectos del desarrollo del presente capítulo, se ha de mencionar algunos de los convenios internacionales que se encuentran vigentes en Guatemala y que se refieren entre ellos a algunos de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del trabajo (OIT), siendo esta rama del derecho la que ha sido objeto de nuestra investigación. Es pues mi intención ocuparme exclusivamente de la legislación internacional sobre menores emanada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

“En ese sentido, no está demás hacer referencia a una pequeña reseña histórica que sirva como punto de partida, para poder más adelante hacer un listado de algunos de los convenios aceptados y ratificados por Guatemala, aludiendo que el genuino origen de la OIT, al decir de Seara Vásquez, se encuentra en los tratados que pusieron fin a la primera guerra mundial”.<sup>15</sup> Empero, es del todo evidente que sus antecedentes se remontan a 1818, con la tan conocida gestión de Robert Owen, y se prolonga por todo el siglo XIX y los albores del presente, en una sucesión de hechos y acciones, que ahora resultaría prolijo o inoportuno referir.

Baste mencionar, para hacer referencia tan solo a la etapa final de gestión de la OIT, que durante el curso del conflicto bélico citado, organizaciones obreras de diferentes países pugnaron para conseguir que la inminente conferencia de paz abordara la cuestión relativa a la protección de los trabajadores.

“Así lo propusieron en la Federación Americana del Trabajo, en septiembre de 1914; la Confederación General de Trabajadores Franceses, en 1915, y la Confederación Sindicalista Interaliada, en 1916”.<sup>16</sup>

En ese orden de ideas, y teniendo una noción acerca del por qué fue necesaria la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hacemos una lista de los siguientes convenios en los que Guatemala es parte.

---

<sup>15</sup> Seara Vásquez, Modesto, **Tratado general de la organización internacional**, México, Fondo de cultura económica, 1974, p. 481.

<sup>16</sup> *Cfr.*, Colliard, Claude-Albert, **Instituciones de relaciones internacionales**, 1978, p. 587.

1. Convenio número 29, Sobre el Trabajo Forzoso, 1930;
2. Convenio número 59 de la Organización Internacional del Trabajo (Sobre la edad mínima en la Industria) 1937;
3. Convenio número 77 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre el Examen de los Menores de Edad (Industria) del año 1937;
4. Convenio número 105, Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957;
5. Convenio número 100, Sobre la Igualdad de Remuneración, 1951;
6. Convenio número 111, Sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958;
7. Eliminación del Trabajo Infantil:
  - a. Convenio número 138, Sobre la Edad Mínima de Trabajo, 1973;
  - b. Convenio número 182, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999;
8. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Como puede percibirse de la numeración anterior, a lo largo de su existencia la (OIT) ha

perseverado en el afán de proteger a los niños. Es por ello que en las décadas de los años 20, 30, 50, 60 y 70, adoptó diversos convenios que regulan el acceso al trabajo de los pequeños.

De lo anterior relacionado, procura ser omnicomprensivo el Convenio número 138 *Supra* citado; su proyección es moderna y pretende tomar en cuenta los cambios que la realidad actual presenta, en relación a la situación que prevalecía cuando fueron adoptados los instrumentos que le precedieron. En síntesis, delega a cada país la potestad de determinar qué edad habrá de considerarse como la mínima para el ingreso al trabajo.

## CAPÍTULO V

### **5. Explotación laboral infantil**

La explotación laboral infantil es uno de los mayores problemas en el país. Se pueden ver niños trabajando desde tempranas horas de la mañana, la mayoría siendo víctimas de aquellos padres de familia que sin temor alguno de la ley los someten a arduas horas de trabajo obligatorio, lo que los priva de su derecho a la educación, salud, alimentación y vivienda entre otros de gran importancia para el perfecto desarrollo del infante.

Recientes estadísticas revelan que aproximadamente 507 mil niñas y niños de siete a 14 años de edad trabajan; haciendo necesario que organizaciones encargadas de la protección a este sector de la sociedad se unan para lograr que la niña o el niño tenga educación plena y pueda gozar de su niñez.

#### **5.1. Definición de explotación**

Para efectos de la presente investigación, he de definir el término explotación en sus diferentes locuciones.

Esto con el objeto de poder determinar una definición propia, que dicho sea de paso una locución verbal a una combinación fija de varios vocablos que funciona como

verbo, para lo que el término explotación puede ser combinado con una cantidad de palabras que hacen de este una semejanza en sus significados pero derivados de diferentes acciones.

El diccionario de la real academia española define explotación como **la acción y efecto de explotar**, y el término explotar devine del vocablo francés *exploiter* que significa: Utilizar en provecho propio, por lo general de un modo abusivo, las cualidades o sentimientos de una persona, de un suceso o de una circunstancia cualquiera.

La explotación, atendiendo la actividad que se realiza puede ser:

1. En economía y otras ciencias sociales:

- a. **Explotación pesquera**, el conjunto de las actividades organizadas para obtener peces y otras especies acuáticas (pesca, marisqueo, piscicultura y otros tipos de acuicultura).
- b. **Explotación minera**, el conjunto de las actividades organizadas para la obtención de distintos tipos de minerales.
- c. **Explotación agraria**, el conjunto de las actividades organizadas para la obtención y el uso de distintos tipos de productos de la tierra y que incluye tanto los agrícolas como los ganaderos:

- d. **Explotación agrícola**, (cerealista, olivarera, viti-vinícola, horto-frutícola, etc.).
- e. **Explotación ganadera**, (avícola, porcina, equina, bovina, ovina, apícola, etc.).
- f. **Explotación forestal** o silvicultura.

2. En economía marxista y en la terminología propia del movimiento obrero:

- a. **Explotación social**, conjunto de los problemas sociales relacionados con la desigualdad social y mala distribución del ingreso, sobre todo los derivados del poder económico ejercido por los sectores más poderosos sobre los que son económicamente más débiles, o bien, en el marxismo, el resultado de la apropiación capitalista de la plusvalía.
- b. **Explotación del tercer mundo** o explotación neocolonial, la aplicación del concepto de explotación social a las relaciones internacionales, en su vertiente económica y social, por cuanto el Tercer Mundo (los antiguos países colonizados) estaría en una posición de subordinación frente a las antiguas metrópolis (neocolonialismo).
- c. **Explotación laboral**, injusticias cometidas en el ámbito laboral.

De los tipos de explotación relacionados en los párrafos anteriores, claramente interesa

desarrollar la explotación laboral, enfocada en el ámbito infantil.

## **5.2. Sujetos que intervienen en la explotación**

Es importante que anotemos que dentro de cualquier tipo de relación, siempre intervienen sujetos, que dicho sea de paso se vuelven los elementos personales de una relación cuyo tema se trate; en ese orden de ideas se puede tener una idea más amplia, de quienes son los sujetos que intervienen en la explotación y en este caso, que intervienen en la explotación laboral infantil, siendo estos: el explotador y el explotado.

- a. Explotador: Consistente en una persona que abusa de los demás en beneficio propio.
- b. Explotado: Persona de menor o mayor edad que se emplea, aprovecha, utiliza y comercia, disponiendo libremente de ella, sin que esta goce de beneficio alguno.

## **5.3. Países que presentan problemática de explotación laboral infantil**

La explotación infantil es aún un problema en 71 países del mundo, entre ellos Guatemala, según informes presentados por la secretaria de Trabajo de Estados Unidos, Hilda Solís. En el primer informe se demostró que Estados Unidos incluyó a Guatemala en la lista de países donde los niños realizan trabajos que, en algunos casos, pueden ser peligrosos.

La agricultura y la minería son los sectores que más se surten del trabajo infantil en los países de América Latina, seguidos por la pornografía, apuntan los estudios. Según los datos proporcionados por el Departamento de Trabajo, el empleo infantil continúa siendo mano de obra para la fabricación de más de una decena de productos diferentes.

Panamá: Que durante el año 2011, utilizó mano de obra infantil para el cultivo de melones, Brasil considerado el país latinoamericano con más productos elaborados con mano de obra infantil: siendo 13 productos, incluyendo dos que involucran trabajo infantil forzado.

México y Argentina: con 11 productos cada uno, Bolivia con nueve (incluyendo cinco con trabajo infantil forzado) y Colombia con ocho, incluyendo un producto con trabajo infantil forzado.

“Los resultados de “Worst forms of child labor” (Las peores formas de trabajo infantil) contienen perfiles pormenorizados sobre 140 países donde los niños practican trabajos peligrosos. Además, el estudio recoge las principales conclusiones sobre los esfuerzos de cada Gobierno central para hacer frente a este tipo de abuso, las lagunas legislativas al respecto y las acciones propuestas por cada país para mejorar las respectivas políticas”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> [http://www.prensalibre.com/noticias/justicia/Guatemala-EE-UU-explotación\\_infantil-trabajo\\_infantil-lista\\_0\\_565743690.html](http://www.prensalibre.com/noticias/justicia/Guatemala-EE-UU-explotación_infantil-trabajo_infantil-lista_0_565743690.html) (3 de octubre de 2011).

El segundo de los informes presentados por el Departamento de Trabajo, la Lista de bienes producidos mediante trabajo infantil o trabajo forzado, reveló que el número de productos facturados bajo este tipo de circunstancias alcanza los 130 y los países que los producen son 71. Nicaragua aparece con siete artículos, Perú con seis (incluyendo tres con trabajo infantil forzado), Guatemala con seis, Ecuador, El Salvador, República Dominicana y Paraguay con cuatro (incluyendo uno con trabajo infantil forzado en cada uno), Honduras y Panamá con tres.

Los reportes anuales no incluyen sanciones ni buscan señalar a los países donde un estimado de 215 millones de niños laboran en fábricas y minas.

Además de la lista de productos, la secretaria del Trabajo Hilda Solís presentó un reporte sobre las peores modalidades de trabajo infantil, el cual incluye descripciones específicas sobre 140 países y por primera vez incluye una sección sobre trabajo infantil peligroso.

Solís indicó que cerca de 215 millones de niños son trabajadores actualmente en el planeta, de los cuales 115 millones se dedican a labores peligrosas bajo agua, bajo tierra, manipulando sustancias tóxicas o maquinaria riesgosa; también anunció que su despacho destinará 32.5 millones de dólares a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), una agencia de la ONU, y a la organización no gubernamental World Vision para desarrollar métodos de supervisión que arrojen información más eficaz para la formulación de políticas respecto al trabajo infantil.

#### 5.4. Redes de trata de personas

“Casos aun sujetos a investigación en Guatemala, han cobrado importancia en cuanto a la explotación laboral infantil, ya que recientemente se han detectado redes de trata de personas que involucran menores de edad con el consentimiento de los padres y/o responsables de los infantes, pues hace unos meses se inicio un proceso investigativo para esclarecer la veracidad de ciertos hechos de explotación laboral infantil; pero el que nos ha interesado particularmente es el caso que se verifico el 18 de marzo de 2014: Las inclemencias del tiempo no son obstáculo para que seis niños de nueve a 13 años de edad sean alquilados por sus padres a una red de trata de personas que explota a los menores para vender todo tipo de productos, y por lo cual la familia recibe un promedio de Q. 200.00 semanales”.<sup>18</sup>

Los infantes no gozan de esa remuneración porque se la entregan a sus progenitores, que viven en la provincia, revelaron investigadores de la Unidad Contra la Trata de Personas de la Policía Nacional Civil (PNC). Fuentes de esa unidad policial, que califican la acción como un “alquiler”, dijeron que el caso lo investigan con base en las denuncias que presentaron hace pocos días varias personas que han observado cuando los menores son trasladados por individuos en un vehículo y repartidos por distintos lugares, para que ofrezcan plataninas y otras golosinas.

---

<sup>18</sup> [http://www.prensalibre.com/noticias/Ninos-alquilados-progenitores\\_0\\_1103889638.html](http://www.prensalibre.com/noticias/Ninos-alquilados-progenitores_0_1103889638.html) (18 de marzo de 2014)

En el caso de los seis menores, según los expertos, laboran en distintos horarios y pueden permanecer en los sectores asignados hasta en horas de la noche, si no terminan el producto que se les asigna, y únicamente se les provee de alimentación y un lugar donde pasar la noche, en un área cercana.

Las investigaciones también revelan que los niños dejaron de estudiar y son originarios de Quiché, San Marcos y Sololá, a donde después de tres meses regresan con sus padres, que estarían de acuerdo en que vivan en la capital para ganar dinero de esta forma.

La mercadería que ofrecen los menores es adquirida en La Terminal, zona cuatro capitalina.

Quienes investigan los hechos no descartan que situaciones similares ocurran en otras partes del país, sobre todo en la capital, debido a que no existe la cultura de denuncia, por lo que indagan en otras zonas.

## **5.5. Instituciones que intervienen en la defensa de la niñez y la adolescencia en Guatemala**

Las instituciones que intervienen en la defensa de los derechos de los menores de edad niños, niñas y adolescentes, son aquellas cuya competencia no se encuentra limitada en virtud de que los superiores jerárquicos de la Administración Pública, les han

delegado la competencia con el único propósito de reivindicar los derechos de la niñez y la adolescencia que han sido vulnerados.

Los objetivos específicos de cada una de las instituciones del Estado creadas en aras de la protección integral de la niñez guatemalteca, trabajan en conjunto, con el único objetivo de brindar a los niños y niñas: Educación, salud, alimentación, recreación, protección, organización y participación; y así garantizar mejoras sustanciales en el cumplimiento de los derechos fundamentales de la niñez. Para garantizar el cumplimiento de los derechos de la niñez y la restitución de los mismos a la niñez afectada, el Estado necesitó, como ya se apuntó en el párrafo precedente, fortalecer el sistema de protección a nivel nacional con programas de atención directa para la niñez con vulnerabilidad.

Para efectos de la presente investigación, se sustrajo en esencia el nombre de varias instituciones del Estado cuya finalidad es la protección de los derechos de los niños y adolescentes; y para tener una mejor idea sobre el tema *vid. Infra*, las siguientes:

1. **Procuraduría de la Niñez y de la Adolescencia:** La Procuraduría General de la Nación (PGN) por medio de la Procuraduría de la niñez y de la adolescencia, representa legalmente a aquellos niños, niñas y adolescentes que carezcan de representación. Dirige de oficio o a requerimiento de Juez la investigación de los casos de niños, niñas y adolescentes amenazados o violados en sus derechos.

2. **Defensoría de la Niñez y Adolescencia:** Tiene por objeto proteger los derechos humanos de la niñez y la adolescencia. Sus funciones específicas son las siguientes:
- a. “Investigar las denuncias presentadas o tramitadas de oficio en la relación a la violación de los derechos niños, niñas y adolescentes, determinar las responsabilidades, ordenar la cesación de las violaciones ocurridas y promover las medidas o denuncias que proceden ante los órganos competentes.
  - b. Supervisar instituciones gubernamentales y no gubernamentales que atienden a niños, niñas y adolescentes, para verificar las condiciones en que estas se encuentran, a efecto de que se adopten las medidas pertinentes en la protección de niños, niñas y adolescentes, así como darle seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones formuladas.
  - c. Coordinar acciones de manera interinstitucional, gubernamental y no gubernamental a nivel nacional e internacional, especialmente con aquellas que brindan protección a niños, niñas y adolescentes.
  - d. Realizar acciones de prevención tendientes a proteger los derechos humanos del niño, niña y adolescente por medio de pláticas, conferencias, seminarios, foros, videos, cortos de televisión, radio y prensa escrita.

3. **Ministerio de Trabajo y Previsión Social:** Sobre este tema, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social presentó el Protocolo para la Identificación y Referencia a víctimas de trabajo forzado, instrumento que contempla indicadores de detección, rutas de denuncia y referencia de estos casos.

Como parte de su implementación durante 2013, con el apoyo del Programa contra la Trata de Personas de la Organización Internacional del Trabajo, capacitó a los inspectores de trabajo alrededor de la República, acompañados por funcionarios de la Dirección General de Migración (del Ministerio de Gobernación), investigadores de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional Civil, fiscales y auxiliares fiscales de la Fiscalía contra la Trata del Ministerio Público y auxiliares departamentales de la institución del Procurador de los Derechos Humanos.

4. **Unidad de Trata de Personas de la División Especializada de Investigación Criminológica (DEIC) de la Policía Nacional Civil:** Otra institución que fortaleció sus capacidades en 2013 fue la Policía Nacional Civil, a través de la Unidad de Investigación del Delito de Trata de Personas, que con el acompañamiento de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNDOC) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) tuvo un proceso de constante capacitación, además de la donación de insumos para oficina y equipo.
5. **La Fiscalía contra la trata de Personas del Ministerio Público:** Creada en coordinación con Unidad contra la Trata de Personas de la Policía Nacional Civil,

con la asignación de un mayor número de investigadores, y la creación de un juzgado especializado. A un par de años de dichos avances, y con base en la información ofrecida por el Ministerio Público y el Organismo Judicial, el resultado del combate al delito de trata de personas no ha sido positivo, a pesar de los esfuerzos ejercidos en conjunto.

En 2013 se obtuvieron grandes avances, especialmente en el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones en la identificación de víctimas de la trata de personas, habiendo observado un crecimiento del 33% en la detección de víctimas por parte del Ministerio Público, comparado con años anteriores. Destaca el inicio de un proceso de especialización en el abordaje de la modalidad de trabajo forzado y explotación laboral, habiendo tenido como resultado un caso emblemático de trata en esa modalidad, en el cual se rescataron a 42 víctimas.

6. **La Secretaría de Planificación y Programa de la Presidencia (SEGEPLAN):** A cargo de elaborar políticas públicas en beneficio de la niñez y adolescencia presentando proyecto de Política Pública de Protección Integral y Planes de Acción para la Niñez y Adolescencia en Guatemala, que versan en políticas sociales básicas, de asistencia social, de protección especial, de garantías y de participación.
  
7. **La Secretaría de Bienestar Social (SBS):** Institución encargada de dar cobertura y atención integral a niños, niñas y adolescentes, así como el tratamiento de adolescentes privados de libertad y la reunificación familiar y comunitaria de niños,

niñas y adolescentes.

## **5.6. Aporte**

En virtud de existir un adecuado cumplimiento de las políticas públicas nacionales e internacionales en materia de empleo, condiciones de trabajo y seguridad social, lo que redundó en porcentajes altos de desempleo y subempleo, haciendo poco competitiva la economía nacional y acrecentando los niveles de pobreza.

Que las estadísticas reflejan altos índices de desempleo y empleo sin condiciones esenciales, especialmente de jóvenes, adultos mayores y las personas con discapacidad; y que es notorio el aumento del subempleo visible y la población no económicamente activa, que promueve, entre otros, delincuencia, migración, desintegración familiar y explotación laboral.

Ya que Guatemala dista de tener una legislación aplicada en materia de trabajo decente, el cual incluye, entre otros, salarios dignos, políticas públicas con enfoques de género y multiculturalidad, así como una seguridad social que a la presente fecha no reúne las condiciones favorables para la atención de las personas usuarias y su protección.

Y atendiendo a que el Ministerio de Trabajo fortaleció la Inspección General de Trabajo, habiendo realizado más de 35 mil inspecciones, tanto en el sector público como en el

privado, verificando el cumplimiento de las leyes laborales en el país; y que corresponderá evaluar la calidad con que fueron realizadas dichas inspecciones.

En virtud de lo anterior, es notorio que el trabajo de los menores de edad, aunque si bien es cierto está regulado en la ley, y existen normativas legales que protegen al niño y al adolescente, se hace imperativo, crear una dependencia que bajo la supervisión de la Inspección General de Trabajo, coordinado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y trabajando en conjunto con las instituciones públicas y privadas ya relacionadas en párrafos anteriores.

Con el apoyo de los sectores de la población que se encargan de velar por el correcto desenvolvimiento de los niños y adolescentes se hace necesaria la Creación de la Sub-Inspección General para la Eliminación del Trabajo Infantil, como un órgano de control que ejerza jurisdicción y competencia en cuanto al estudio del trabajo infantil ilegal, y que resguarde y reivindique los derechos vulnerados a los niños y adolescentes, reinsertándolos a la educación y a un ambiente digno, en el que se puedan desarrollar dentro de la sociedad de manera digna; imponiendo de esa forma las sanciones penales correspondientes a aquellos padres explotadores, y/o tutores y representantes de menores que los obliguen a desempeñar un trabajo de forma ilegal, haciendo uso de su escasa fuerza de trabajo.

## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La Procuraduría General de la Nación, la Procuraduría de los Derechos Humanos y principalmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social son entidades que deben tomar participación de manera directa y activa con el propósito de lograr que se disminuya el abuso a menores; sancionando a los padres de familia explotadores conforme a la ley.

Que si bien es cierto, la explotación laboral infantil es uno de los mayores problemas en el país, constituyendo una flagrante violación a los Derechos Humanos de los niños que son obligados al trabajo tanto directamente como de forma encubierta, por ejemplo: la mendicidad, venta de golosinas, lustrar zapatos, dependientes de mostrador en tiendas, etc. Y una de las formas de poder prevenirla y/o sancionarla sería con la creación de la Sub-inspección para la eliminación del trabajo infantil coordinado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Porque no se puede hablar de erradicar un problema que se encuentra enraizado no solo en el país, sino a nivel mundial; si no existe la cooperación de las entidades del Estado designadas a la creación de protocolos de seguridad, para que rijan el actuar de la sociedad de forma inmediata y ejerzan especial control en cuanto a la explotación laboral infantil. Lo anteriormente relacionado, para que los niños y adolescentes puedan gozar plenamente de los derechos y privilegios propios de su edad y tengan acceso a la educación laica, gratuita y obligatoria constitucionalmente establecida.



## BIBLIOGRAFÍA

- BOSSIO R. Juan C. **La OIT y el trabajo infantil, una perspectiva latinoamericana.** Costa Rica (s.e.) 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 4t. 4 Vols. 14ª Edición; Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta S.R.L.; 1979.
- CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de política laboral y social.** 2t., 2Vols. Buenos Aires Argentina Editorial Heliasta S.R.L. 1949.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en Iberoamérica.** México D.F. Ed. Trillas S.A. 1981.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** 4ª. Ed.; México: Editorial Porrúa, S.A. 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 3ª. Ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho laboral individual.** 3ª ed. s.e. Guatemala, 2004.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo.** 2t.; 2 vols.; 4ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma.; 1981.
- LÓPEZ MÉRIDA, Carlos E. **Análisis de la explotación laboral infantil en la República de Guatemala, específicamente en el área rural y sus implicaciones jurídicas.** Tesis de Licenciatura; Guatemala, Guatemala; 2007.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social.** 3ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea; 1992.
- NAPOLI A, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1969.
- Oficina de los Derechos Humanos Arzobispado de Guatemala. **Informe anual 2008,** s.e. Guatemala, sf. 2008.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 7a. Ed.; Buenos Aires Argentina; Editorial Heliasta S.R.L.; 1981.
- Procurador de los Derechos Humanos. **Informe anual circunstanciado 2013.** S.l.i., s.e., Guatemala, sf. 2013.

RUBINSTEIN, J.L. **Principios de psicología general diccionario enciclopédico.**  
Versión española de Sarolta Trowsky; Revisada por José Toro Doctor en  
Psicología; 1ª. Edición en español, México, D.F.; Editorial Grijalbo, S.A.; 1967.

**Legislación:**

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

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

**Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.** Decreto 27-2003 del  
Congreso de la República de Guatemala, 2003.

**Convenio 29, Sobre el Trabajo Forzoso.** 1930

**Convenio 105, Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso,** 1957

**Convenio 138, Sobre la Edad Mínima.** 1973.

**Convenio 182, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.** 1999.

**Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el  
Trabajo.** 1998.