

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA
CARRERA: CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SECCIÓN CHIQUIMULILLA, SANTA ROSA**



**ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MENORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD
EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURÍDICA EN EL
CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA.**

TESIS

**Presentada al Honorable Consejo Directivo
del**

Centro Universitario de Santa Rosa.

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DELMY ANDREA VALIENTE BAUTISTA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, ABRIL 2015



HONORABLE CONCEJO DIRECTIVO
DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Director
Secretaria

M.A. Balter Armando Aguilar Pichilla
M.A. Herminia del Pilar Sagastume Miranda
M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Lic. Federico Borrayo Pérez
Mynor Alfonso de la Rosa Palacios
Jorge Mario García Rodríguez

Razón: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y del contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Santa Rosa –CUNSARO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
CUN SARO –SECCIÓN CHIQUIMULILLA

PROVIDENCIA No. UAT-064-2014

--- DAD DE ASESORÍA DE TESIS, CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, SECCIÓN CHIQUIMULILLA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA. Chiquimulilla, nueve de junio de dos mil catorce.-----

Atentamente, pase a LICENCIADO CARLOS ARMANDO CASTAÑEDA DÍAZ para que proceda a asesorar el trabajo de la estudiante DELMY ANDREA VALIENTE BAUTISTA, titulado: ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MENORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURÍDICA EN EL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que mejoren la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, que dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología, técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueran necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que consideren pertinentes".

Lic. Carlos Eduardo Cruz Véliz
COORDINADOR UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



CECV/emge
cc archivo

Lic. Carlos Armando Castañeda Díaz
Oficina Jurídica, Barrio Santiago
Chiquimulilla, Santa Rosa
Tel: 5974-7898.



Chiquimulilla, 21 de noviembre de 2014

Licda. Griselda Azucena González Alvarado
Coordinadora de la Unidad de Asesoría de Tesis
Carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Sección Chiquimulilla
Centro Universitario de Santa Rosa, USAC.
Su Despacho.

En cumplimiento de la resolución emanada del **Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis**, procedí a **ASESORAR** el trabajo de GRADUACIÓN de la alumna **DELMY ANDREA VALIENTE BAUTISTA**, con número de carné **200741539** el cual se titula: "**ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MENORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURÍDICA EN EL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA**" y para el efecto expongo:

Que en las sesiones realizadas se impartieron las directrices necesarias en función de **ASESORAR** el trabajo de GRADUACIÓN indicado, en las cuales la alumna destacó la importancia de la investigación e indicó el ¿por qué es necesario realizar un análisis socio jurídico de la participación de los menores de diez años de edad?, garantizando la importancia de trabajar este problema que ocasiona abandono escolar, riesgos físicos y psicológicos en los menores de edad que realizan actividades laborales informales.

En este estudio socio jurídico tomó en cuenta los artículos 6 y 7 del Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, así como fundamentándose en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala; atendió a las recomendaciones efectuadas de forma y de fondo, en tal sentido, es mi criterio indicar que dicho trabajo denominado "**ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MENORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURÍDICA EN EL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA**" se encuentra debidamente estructurado y cumple con los requisitos que para el efecto establece el reglamento respectivo, por lo que extendiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, y opino que puede ser objeto de revisión y evaluación, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo deferentemente.

Lic. Carlos Armando Castañeda Díaz
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. LUIS FELIPE GODOY MORALES
OFICINA JURÍDICA, BARRIO SAN SEBASTIÁN
CHIQUMULILLA, SANTA ROSA
TEL: 5291-7430 / 7885-0215

Chiquimulilla, 30 de enero de 2015

Licda. Griselda Azucena González Alvarado
Coordinadora de la Unidad de Asesoría de Tesis
Carrera Ciencias Jurídicas y Sociales, Sección Chiquimulilla
Centro Universitario de Santa Rosa, USAC.
Su Despacho.

En cumplimiento de la resolución emanada de la Coordinadora de la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a REVISAR el trabajo de GRADUACIÓN de la alumna DELMY ANDREA VALIENTE BAUTISTA, quien se identifica con el número de carné 200741539 el cual se titula: "ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MENORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURÍDICA EN EL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUMULILLA" y para el efecto expongo:

Que se realizaron varias sesiones en donde se impartieron las directrices necesarias, con el objeto de REVISAR el trabajo de GRADUACIÓN indicado, en las que la alumna destacó la importancia de la investigación indicando que es necesario que la Municipalidad de Chiquimulilla, analice las clases de trabajo que desempeñan los menores de diez años de edad y los efectos socio jurídicos que estos ocasionan, así mismo proponiendo la creación de una Institución de carácter social, con el fin de garantizar la ayuda moral, psicológica y económica a los niños y niñas que se ven obligados a desempeñar una actividad laboral, lo que ocasiona el abandono escolar, riesgos físicos y psicológicos en los menores de edad que realizan actividades laborales informales.

En el estudio socio jurídico fue necesario apoyarnos de la legislación como: la Constitución Política de la República de Guatemala, La Declaración Universal de Derechos Humanos, El Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, Código de Trabajo. De tal manera que la alumna tomo en cuenta las recomendaciones efectuadas de fondo y de forma, y para mi criterio dicho trabajo denominado "ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MENORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURÍDICA EN EL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUMULILLA" se encuentra debidamente estructurado y cumple con los requisitos que para el efecto establece el reglamento respectivo, por lo que extiendo el **DICTAMEN FAVORABLE**, y opino que puede ser objeto de evaluación, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, me suscribo deferentemente.



Lic. Luis Felipe Godoy Morales



**DIRECCION DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA -
CUNSARO- DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,**

Cuilapa, veintitrés de abril de dos mil quince

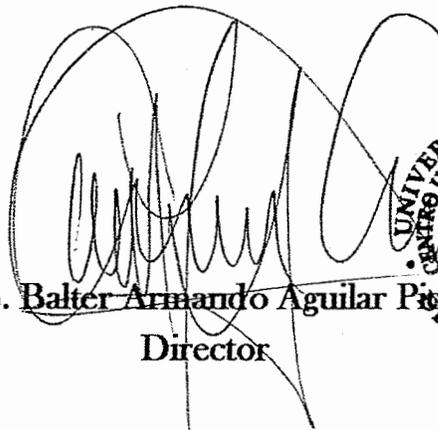
Orden de Impresión 06/2015

Con vista en los dictámenes favorables que anteceden y a solicitud de la Coordinación de Exámenes de Graduación, de conformidad con los artículos 31,33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Santa Rosa -CUNSARO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **Delmy Andrea Valiente Bautista** titulado **“ANALISIS DE LA PARTICIPACION DE LOS MEÑORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURIDICA EN EL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA”**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Mtra. Herminia del Pilar Sagastume Miranda
Coordinadora Académica




Mtro. Baltor Armando Aguilar Pichilla
Director





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de tu infinito amor y bondad.
- A mis padres:** Armando Valiente Quinteros y Belarmina Bautista Rodríguez, quienes me dieron la vida. Por haberme apoyado en todo momento, por sus sabios consejos sus valores y principios, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y por su amor que día a día me brindan.
- A mis hermanos:** Axel Armando Valiente Bautista y Henry Estuardo Valiente Bautista. Por estar conmigo y apoyarme siempre en mi desarrollo profesional, los quiero mucho.
- A mis sobrinos:** Axel André Valiente González, Alissón Mariela Valiente Vásquez y Edsón Armando Valiente González Por ser quienes dan alegría a mi vida. Que este triunfo alcanzado sea un ejemplo para ellos.
- A mis cuñadas:** Mariela Vásquez y Elda González, por su cariño.
- A mis tias/os:** Por su cariño.
- A mis compañeros:** Al grupo de estudiantes de la segunda cohorte de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, por su amistad incondicional, apoyo y cariño.
- A los profesionales:** Licda. Carmen Alicia Herrera Morán, Lic. Carlos Armando Castañeda Díaz, Lic. Luis Felipe Godoy Morales, Dr. Carlos Eduardo Cruz Véliz, Lic. Luis Alberto Sarceño Cano, Licda. Griselda Azucena González Alvarado, M.A. Herminia del Pilar



Sagastume Miranda, Licda. Malí Vivabia Cristales López. Gracias por sus contribuciones en el desarrollo del proceso de investigación y por el apoyo y orientación en el momento necesitado en mis estudios.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, y al Centro Universitario de Santa Rosa, por abrirme las puertas, por formarme como una profesional del derecho, a todos los catedráticos que compartieron sus conocimientos y experiencias que sirvieron para mi preparación y terminar con este objetivo.



ÍNDICE

CONTENIDO

	PÁGINA
Resumen.....	i
Introducción.....	ii

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1 Aspectos generales.....	1
1.2 Definición.....	3
1.3 Principios del derecho del trabajo.....	4
1.4 Características.....	12
1.5 Fuentes del Derecho de Trabajo.....	13
1.6 Elementos.....	16

CAPÍTULO II

2. Los contratos de trabajo.....	17
2.1 Aspecto histórico.....	17
2.2 El contrato en general.....	19
2.3 Clasificación de los contratos de trabajo.....	20
2.4 Objeto de los contratos de trabajo.....	24
2.5 Vicios de los contratos laborales.....	25

CAPÍTULO III

3. Sistemas de trabajo.....	27
3.1 Entidades del estado.....	27
3.2 Beneficios de los trabajadores.....	30
3.4 Clasificación del trabajo.....	39
3.5 El trabajo y su relación con los derechos humanos.....	44



CAPÍTULO IV

4. El trabajo informal en los menores de diez años de edad	45
4.1 Trabajo infantil	47
4.2. Riesgos de los menores de edad que realizan una actividad laboral.....	50
Clases de trabajo infantil en el mundo.....	51
4.3 Garantías del trabajo informal en los menores de edad.....	52
4.4 Aspectos físicos y psicológicos en el trabajo informal que desempeñan los menores de edad	54
4.5 El trabajo y los derechos de los niños.....	56
4.6. Aportaciones del derecho de trabajo al derecho guatemalteco	59

CAPÍTULO V

5. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MENORES DE DIEZ AÑOS DE EDAD EN EL TRABAJO INFORMAL Y SU REPERCUSIÓN SOCIO JURÍDICA EN EL CASCO URBANO DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULILLA	63
5.1 Simulación en los contratos de trabajo en los menores de edad.....	63
5.2 Salario y honorarios del trabajo en los menores de edad.....	65
5.3 Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo entre los menores de edad y su trabajo informal.....	67
5.4 Intervención de la inspección general de trabajo en la contratación pública y privada de los menores de edad.....	70
5.5 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.....	71
5.6 Propuesta de dignificación a menores de diez años de edad en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla, que desempeñan un trabajo informal.....	72
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	76
BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS.....	80



Resumen

El trabajo informal que realizan los menores de diez años de edad, es un problema que afecta en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla, departamento de Santa Rosa, hasta el momento la Municipalidad no ha intervenido para solucionar este fenómeno, que causa daños físicos y psicológicos a los niños y niñas menores de diez años de edad, que realizan una actividad laboral en lugares peligrosos e insalubres, no aptos para su edad. Lo que pretende este estudio, es que la municipalidad de Chiquimulilla, tome cartas en dicho asunto, trabajar y apoyar a estos niños de escasos recursos económicos, que no tienen la oportunidad de estudiar, de superarse académicamente y que por el estado de pobreza en que viven tienen que salir a trabajar para apoyar a su círculo familiar. Se hace la siguiente propuesta, que la Municipalidad siendo un órgano administrativo del Estado de Guatemala, debe emplear políticas de desarrollo brindando becas de estudio, capacitaciones para motivar y concientizar a padres de familia y encargados, sobre la importancia de que sus niños y niñas estudien y se superen. Para el estudio de la presente investigación se aplicó el método analítico y método deductivo, lo que permitió conocer el desarrollo de las teorías jurídica y social.



INTRODUCCIÓN

Para proteger los derechos del niño y la niña contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, entorpezca su educación, sea nocivo para su salud y para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Se vio la necesidad de que el Estado de Guatemala, ratificara el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, lo que obliga a adoptar medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar urgentemente las peores formas de trabajo infantil. De tal manera Surge la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, la que establece la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de garantizar la protección y restablecimiento de los derechos de la niñez y la adolescencia, toma en cuenta como principios rectores el interés superior del niño, niña y adolescente, así como su derecho de opinión.

El Estado debe procurar la protección y promover el desarrollo integral de la niñez y la adolescencia, especialmente su dignidad, libertad, igualdad y protección social. Claramente se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 3º. "El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona", y en su artículo 51. establece: "es deber del Estado proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad, garantizando el derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social".



En el presente trabajo de tesis se utilizó los métodos como: el Método Analítico que determina investigar el problema de forma separado hasta llegar al fondo que lo provoca. El Método Deductivo, parte del problema que ocasiona el trabajo infantil y las causas que este provoca.

El bosquejo preliminar de temas se integra de cinco capítulos: El primero aborda el Derecho de Trabajo; principios del derecho de trabajo; características; fuentes del derecho de trabajo; el segundo capítulo enfatiza el contrato en general; objeto de los contratos de trabajo y vicios de los contratos laborales; el tercero aporta los sistemas de trabajo; entidades del estado; los beneficios a los trabajadores; el régimen especial de trabajos; el trabajo y su relación con los Derechos Humanos; el cuarto capítulo describe el trabajo informal de los menores de diez años de edad; trabajo infantil; riesgos de los menores de edad que realizan una actividad laboral; garantías del trabajo informal en los menores de edad; aspectos físicos y psicológicos en el trabajo informal que desempeñan los menores de edad; el trabajo y los derechos humanos de los niños; aportaciones del derecho de trabajo al derecho guatemalteco; asimismo, se presenta un análisis jurídico de la participación de los menores de diez años de edad en el trabajo informal y su repercusión socio jurídica en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla.

Fue así como surge la idea de incentivar a la municipalidad de Chiquimulilla en la creación de una institución de carácter social, que ayuden a niños que a su corta edad obligatoria o voluntariamente desempeñan un trabajo, el cual entorpece su proceso de enseñanza aprendizaje y dejando así muchos sueños interrumpidos.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1 Aspectos generales

Cabe mencionar que el Derecho Laboral, tuvo su nacimiento en aquellas luchas sociales surgidas con ocasión de las muchas injusticias que sufría la clase obrera durante la época de la revolución industrial, fue como los trabajadores se dieron cuenta que en forma individual no podían contra las arbitrariedades del patrono explotador, fue así como se organizaron para la búsqueda de ese equilibrio que les permitiera la obtención de mejoras de carácter económico y social.

En Guatemala la historia se repite con constantes explotaciones, en relación al trabajo guatemalteco: niños, jóvenes, adultos y ancianos son víctimas de malos tratos y violaciones a sus derechos, muchos de ellos conocedores de este problema deciden aguantarlos porque saben bien que el trabajo es la única fuente de sustento para ellos y su entorno familiar.

Es necesario señalar que desde la independencia de Guatemala en el año 1821 el pueblo ha luchado por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos que surgieron fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril. Recordemos que el surgimiento del derecho colectivo del trabajo fue una muy buena idea para la defensa de derechos de los trabajadores, los cuales estaban siendo



violentados, porque si bien es cierto eran sometidos a vejámenes, obligándolos a trabajar en condiciones precarias, de riesgos para su salud física y mental, así como mal remunerados por la actividad laboral que estos desempeñaban.

Los sindicatos eran víctimas de ataques durante el Gobierno del General Jorge Ubico en los años 1930 a 1944. Durante estas épocas las palabras “unión, trabajador, huelga y derechos laborales” fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos, por tal razón muchas de ellas fueron a la cárcel, privándoles de sus derechos.

Mientras que los diez años comprendidos entre 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera, durante el último año de gobierno de Juan José Arévalo Bermejo, se caracterizó por una amplia libertad política tanto de expresión como en organización, el gobierno hizo algunos esfuerzos por mejorar los derechos de los campesinos, su situación no se podía mejorar, sino a través de una Reforma Agraria a gran escala.

La creación de sindicatos, fue acompañada por Leyes Laborales que favorecieron en gran medida a las clases medias y bajas, aunque estas ventajas no se lograron percibir en las áreas rurales agrarias donde sus condiciones aún eran duras, y fue así como Arévalo Bermejo creó programas de bienestar y alfabetización, trabajó en la construcción de escuelas y hospitales, en el pleno respeto de los derechos del trabajador, así mismo se amplió la representación y participación en las huelgas.



Juan Jacobo Arbenz Guzmán el siguiente Presidente popular, después del Doctor Juan José Arévalo Bermejo empezó a trabajar por la Reforma Agraria la que se consideró como las acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país.

Juan Jacobo Arbenz Guzmán fue apoyado por campesinos, estudiantes y sindicalistas y aprobó la Ley Agraria en julio de 1952. Como resultado de las reformas, las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de cien mil familias guatemaltecas y la UnitedFruitCompany (UFCO) de los Estados Unidos perdió más de la mitad de su tierra.

Los avances durante esos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pactos colectivos, el derecho a huelgas, tribunales laborales y un sistema de seguridad social. El primer Código de Trabajo fue establecido en 1947.

1.2 Definición

También llamado derecho del trabajo o derecho social, es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutelaridad del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo autónomo que regula



determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 101 establece: el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. El Derecho Laboral se define como un conjunto de doctrinas, principios, normas jurídicas e instituciones de carácter público que tiene por objeto, la regulación de las cuestiones económicas, políticas y jurídicas que resultan de la contraprestación de trabajo emanada por empleados y empleadores.

1.3 Principios del derecho del trabajo

El derecho del trabajo como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el mantener la armonía en las relaciones entre empleados y empleadores, ya que ambos se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, el derecho de trabajo, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. Son esos principios los que se pretenden estudiar para poder determinar lo que corresponde a esta rama del derecho. Es por ello que el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esa diferencia en la relación contractual entre empleador y empleado, creo principios laborales que la compensaran. Por tal razón fue así como surgió el Derecho del Trabajo que se origina por una especial necesidad de protección.



1.3.1 Principio de tutelaridad

Es el principio protector más importante del derecho laboral porque trata de proteger e inspirarse en un propósito de igualdad, respondiendo al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes (el trabajador) del contrato de trabajo para hacer equitativa la relación laboral con la otra persona. La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho de Trabajo, en su actual sustentación.

Las normas de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes, contra el trabajo insalubre de menores de edad, contra los bajísimos salarios. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, ya que se considera que el Derecho Laboral, es un Derecho de la clase trabajadora, porque brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

El Derecho del Trabajo desde sus inicios históricos nació para proteger a la parte más débil (el trabajador) de la relación bilateral ya que este carecía de los medios necesarios para igualarse al poder económico y social que poseía el empleador, lo que hizo tomar conciencia de esa desigualdad que existía. Nuestra legislación guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica y preferente; el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Dándose a entender que puede haber una contratación con limitada



libertad de contratación, en el que una parte se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte.(Fernández Molina, Luis;, pág. 5) .

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina. Sin embargo, cobra mayor preeminencia en el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario. En este principio se toma en cuenta la regla "IN DUBIO PRO OPERARIO" el que se refiere al criterio que debe utilizar el juez para elegir la norma, que sea más favorable para el trabajador.

1.3.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le asisten y que la misma legislación laboral le otorga, aunque sea por beneficio propio. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad del Derecho privado se ve severamente limitado en el derecho laboral. Este importante principio supone la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en beneficio propio.

Es por ello que las leyes laborales son imperativas porque establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Lo que quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de



las partes. Son nulas todas las propuestas que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.

Este principio se implementa con el objeto de asegurar las garantías mínimas que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a ellas, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo. Bajo la razón que el trabajador, por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo. Por lo mismo resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador, esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

El finiquito tiene una connotación laboral, apartándose de aquella figura absoluta, válida en la rama del Derecho de Trabajo. (Fernández Molina, Luis;, pág. 19). Con ocasión de las terminaciones de contratos laborales, se discute la validez del finiquito como acto final de la vinculación. Para una situación laboral, los finiquitos no tienen un valor absoluto, pues aunque contengan la intención del trabajador de poner fin a cualquier reclamo, si se prueba que no incluyeron los derechos a cabalidad, el trabajador mantiene la acción a pesar del finiquito, por la aplicabilidad de la Irrenunciabilidad de derechos.



1.3.3 Principio evolutivo

El Derecho está en constante evolución y la rama del Derecho Laboral no es la excepción, ya que siempre se ha señalado que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe de mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. Sin embargo el derecho que protege al trabajador está involucrado en una dinámica muy característica, que se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador, es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos:

- a) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- b) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

1.3.4 Principio de derechos mínimos

Tradicionalmente el Derecho Laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. Por lo mismo, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, debe entenderse que la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es bienvenida y cualquier disminución es nula. Dicho en otras palabras: las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en la ley.



Las vacaciones son quince días como mínimo; los días de asueto mínimo son los señalados en la ley; el salario base es el mínimo para fijar un nuevo salario; el aguinaldo es como mínimo el cien por ciento del salario ordinario, etc. La ley reconoce catorce salarios anuales, pero en algunas instituciones han venido reconociendo catorce salarios mucho antes que saliera a la luz el llamado Bono catorce, por lo que en muchas instituciones existen quince hasta dieciséis pagos en el año.

1.3.5 Principio de obligatoriedad

Este Derecho viene a ser una simple enunciación de buenas intenciones laborales. (Fernández Molina Luis; , pág. 25). Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado e intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con su empleado. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen límites, independientemente de los acuerdos contractuales.

Por ello se han establecido los tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que como mínimo, deben otorgar a sus empleados las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste



complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc.

1.3.6 Principio de la primacía de la realidad

El contrato laboral es un contrato real porque depende más de una situación objetiva porque de ello se desprende el cumplimiento de la prestación de servicios. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

Este principio significa que en caso de diferencia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a la relación laboral que se desempeñaba. Lo que se pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

1.3.7 Principio de sencillez

Desde luego que el derecho de trabajo va dirigido a un sector abundantemente mayor de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de



preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y de forma entendible; ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos básicos y formales. Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral que muchas veces se encuentra desprotegida y sujeta a humillaciones y amenazas por parte del empleador.

1.3.8 Principio conciliatorio

Más allá del conflicto que se desprende entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. La defensa de los derechos no se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes, por lo que siempre van a hacer puntos opuestos entre ellos. Pero es así como el derecho debe buscar la armonía y la convivencia dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

Así lo proclama directamente, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula las relaciones conciliatorias entre empleadores, empleados y la relación laboral. Por su parte, los considerandos de nuestro Código invocan, una mayor armonía social (considerando f); y a lo largo del mismo se repite esta vocación



conciliatoria: la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social (Artículo 17 del Código de Trabajo) así mismo, el Artículo 274 del mismo cuerpo legal hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es, armonizar las relaciones entre los patronos y trabajadores.

1.4 Características

- Es un derecho nuevo: porque su creación es reciente, nace de la represión y violación de los derechos de los trabajadores.
- Es un derecho en formación: avanza a medida que surjan las necesidades, está en constante evolución, su fin es la armonía social entre trabajador y patrono.
- Es un derecho que no tienen formalismos: Es poco solemne porque lo que se busca es administrar justicia pronta y cumplida.
- Tiene un claro sentido clasista: Por la desigualdad entre empleador y trabajador, se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, porque es parte del desarrollo de la sociedad.
- Tiende a la Internacionalización: Por la incidencia del derecho laboral en la economía, es necesario la creación de la OIT (organización internacional de trabajo) y de otras organizaciones que velen por las relaciones laborales.



1.5 Fuentes del derecho de trabajo

El término fuente es averiguar el punto de donde surgieron las normas de la vida social para aparecer en el derecho, las fuentes son el origen de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser. El estudio de las fuentes del derecho tiene relación con el proceso constante de la creación del derecho así como de la interpretación e integración del derecho positivo. Existe una variedad de clasificaciones de fuentes del derecho, pero las que resultan más aplicables son las siguientes:

1.5.1 Fuentes reales

Son las fuentes producidas por factores, elementos o datos socioeconómicos, históricos, culturales, ideales y otros que se encuentran relacionados con las actividades humanas, que han surgido y que a raíz de ello se determina la necesidad de emitir nuevas normas jurídicas. Un ejemplo claro fue la época de la revolución industrial, en donde claramente se veía la necesidad de crear un sistema de armonía entre los elementos de la producción, para evitar el surgimiento de confrontaciones entre trabajadores y patrones. Fue así donde se expone que mediante este movimiento surgieron garantías de protección para la parte trabajadora.



1.5.2 Fuentes formales

Son las fuentes producidas mediante un proceso formal de creación de la norma jurídica, las que provienen de un proceso de iniciativa de ley, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia. Se considera que entre las fuentes formales del derecho se encuentran: la costumbre y la legislación, maneras en que se adoptan las normas jurídicas y sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico, a través de las cuales se manifiesta el derecho y las formas de darse a conocer.

1.5.3 Fuentes contractuales

Son las fuentes que surgen a través de contratos de trabajo entre empleado y empleador, recordemos que el artículo 18. del Código de Trabajo establece: El vínculo económico-jurídico mediante una persona (trabajador), queda obligada a prestar a una (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. De la misma forma es importante hacer mención de los Tratados, Pactos y Convenios Colectivos, que regulan las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado.



1.5.5 Fuentes generales

La ley es la fuente más importante para resolver un conflicto de condiciones de trabajo entre empleado y empleador.

1.5.6 Fuentes Específicas

En nuestro medio la fuente única del Derecho Laboral es la Ley, mientras que las leyes específicas del Derecho Laboral en Guatemala son:

- La Constitución Política de la República de Guatemala.
- Los Convenios y Tratados Internacionales o Regionales.
- Código de Trabajo.
- Pactos y convenios colectivos de Condiciones de trabajo.
- Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

Así mismo existen Fuentes Formales Generales del Derecho aplicables a todas las ramas del Derecho entre ellas:

- ✓ La ley
- ✓ La Costumbre
- ✓ La Jurisprudencia
- ✓ La Doctrina.



1.6 Elementos

Dentro de los elementos esenciales se describen tres muy importantes en la relación laboral.

- a) La actividad personal del trabajador: se refiere al trabajo que desempeña, el cual no debe ser forzado como lo era históricamente en la época de la esclavitud, debe ser acorde al aspecto físico y psicológico del trabajador.

- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador: respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración de contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en relación con los tratados o convenios internacionales que sobre hechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

- c) Un salario como retribución del servicio: toda actividad laboral se retribuye por un sueldo o salario que se le brinda al trabajador a cambio de la realización de un servicio.



CAPÍTULO II

2. Los contratos de trabajo

2.1 Aspecto histórico

El Contrato de Trabajo está determinado por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe. Los fenómenos laborales han estado presentes dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y en instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones.

El contrato de trabajo tuvo surgimiento a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo entorno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó juntamente el establecimiento de órganos administrativos laborales.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden a la finalidad de la defensa de los derechos y garantías mínimas. El trabajo se ha preservado desde muchos años atrás, fue como surgieron los contratos, como una manera de comprometerse físicamente ambas partes sujetas a obligaciones y



proteger los derechos inherentes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí, ciudades que eran todo un universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había categorías de trabajadores como: maestros, oficiales, compañeros, aprendices etc.

Estas asociaciones tenían marcado un espíritu monopolista y mutualista. Eran un monopolio en el sentido que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. (Fernández Molina, Luis;, pág. 34).

Se puede decir, que fue así como surgió dos instituciones ahora vigentes por un lado los colegios y gremios profesionales (colegio de abogados, colegio de médicos, cámaras de periodistas, etc.) y por el otro lado la previsión social. Después de la época de la Revolución del veinte de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, se crearon precisamente las primeras leyes con el objetivo de eliminar de forma total toda clase de limitaciones a la libertad individual o dedicarse a cualquier actividad económicamente lícita.



2.2 El contrato en general

Se debe afirmar que el contrato existe cuando dos o más personas contraen voluntariamente y entre sí una o más obligaciones. El contrato de trabajo es un vínculo económico y jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios 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.

También se puede decir que el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada trabajador se obliga a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica bajo la dependencia y subordinación, denominada patrono quien se obliga a pagar los servicios prestados. Entre los efectos de la prestación de un servicio se desprenden derechos y obligaciones para los trabajadores y patronos, las que surgen del contrato de trabajo, por su naturaleza y características.

Al contrato de trabajo también se le denomina como pacto o acuerdo de voluntades que se celebra de forma verbal o bien por escrito, pero la mayoría de modalidades de contratación prefieren la forma escrita, existiendo así modelos oficiales donde necesariamente se formaliza. Las personas que participan en la celebración del contrato de trabajo son el trabajador; por cuya cuenta y bajo dirección va prestar sus servicios a una persona física o persona jurídica como las sociedades (civiles y mercantiles) de ser así esta siempre estará representada por una persona individual que es con la que se celebra el contrato y que es su representante legal.



Es necesario tomar en cuenta la capacidad del trabajador al momento de ser contratado y que desempeñe un trabajo, según el Convenio 138 sobre la edad mínima, en su artículo 2. Numeral 3. La Edad mínima fijada no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a los quince años, siempre previa autorización de la autoridad competente y de sus representantes legales. El artículo 3. Numeral 1. Establece que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a los dieciocho años. Mientras que el artículo 148. del Código de Trabajo establece que se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años de edad.

2.3 Clasificación de los contratos de trabajo

2.3.1 Clasificación legal

Distingue los contratos de trabajo de acuerdo a la siguiente manera:

- Su duración: por tiempo indefinido, por cierto tiempo o para obra o servicios determinados.

a) Por tiempo indefinido

Es cuando el trabajador labora sucesivamente con un mismo empleador, en una obra determinada, por eso se dice que existe contrato de trabajo por tiempo indefinido, este constituye la realidad continuada de la prestación de servicios y la que se da en



la mayoría de casos. En este contrato se conoce la fecha en que inicio la actividad laboral pero se desconoce la fecha de su finalización. Este tipo de contrato se encuentra regulado en el Artículo 25. Literal a) del Código de Trabajo.

b) Por cierto tiempo

Es el contrato en el que se establece un cierto plazo para realizar una determinada actividad laboral, en este tipo de contrato los trabajadores comúnmente no gozan del derecho de prestaciones, las que deben ser pagadas por el patrono. Según el Artículo 25. Literal b) del Código de Trabajo. Este contrato especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente pone un término a la relación de trabajo.

c) Para obra o servicios determinados

Este tipo de contrato es recomendable redactarse por escrito y generalmente tiene lugar en la industria de la construcción. En la ejecución de estos contratos intervienen trabajadores especializados y tienen lugar principalmente, en los trabajos de la siembra, corte y recolección de productos agrícolas, cuyos cultivos se realizan en ciertas estaciones o temporadas del año. Esta clase de contrato se encuentra regulado en el Artículo 25. Literal c) del Código de Trabajo.



- Por la forma: verbal o escrito.

a) Contrato verbal

Es el contrato que no consta por escrito, se basa bajo las condiciones de la actividad laboral y las obligaciones de ambas partes. Este contrato es uno de los más usados, llamado como sencillo. El vínculo jurídico de este contrato se caracteriza en la misma prestación de los servicios. La ley no exige precisamente que los contratos laborales deban ser escritos, porque lo que se toma en cuenta son las voluntades de ambas partes. El Código de Trabajo en su artículo 27. Establece en qué casos se utiliza este tipo de contrato, cuando se refiera:

- a. A las labores agrícolas o ganaderas.
- b. Al servicio doméstico;
- c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

b) Contrato escrito

Este tipo de contrato es frecuente y tiene lugar en los contratos por cierto tiempo o para obra o servicios determinados, principalmente en los casos de trabajadores altamente calificados, en ciertas empresas muy organizadas utilizan formatos o modelos impresos donde constan específicamente las garantías mínimas de ley, siendo estos firmados por los trabajadores al momento de ingresar a su lugar de



trabajo. Al elaborar el contrato escrito no se debe excluir los requisitos esenciales regulados en el Artículo 29. del Código de Trabajo.

- Por el carácter de la relación de trabajo: individual o colectivo.

a) Contrato individual

El contrato individual de trabajo es un acuerdo entre trabajador y patrono, por medio del cual el primero se obliga a realizar obras o servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados.

b) Contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo es también denominado como convenio colectivo de trabajo porque es celebrado entre los trabajadores y los patronos de un determinado sector laboral o empresa, en este acuerdo es donde se regulan salarios, jornadas, vacaciones, condiciones de trabajo, descansos y hasta representación sindical, etc.

Se debe tomar en cuenta que las condiciones mínimas establecidas en la ley no deben faltar en el convenio colectivo de trabajo, así mismo permite que las partes negocien su contenido, estos contratos tampoco pueden contradecir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque la misión de los sindicatos debe ser velar por el beneficio y superación constante de la empresa.



2.4 Objeto de los contratos de trabajo

El objeto inmediato y directo del contrato de trabajo son las obligaciones recíprocas que genera entre ambas partes el de trabajar y remunerar, son obligaciones que constituyen el objeto último del contrato de trabajo. El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación de una actividad de trabajo, esto significa que debe cumplir con las tareas o su trabajo en forma personal y no podrá delegarla a otra persona. Así mismo puede ser de forma determinada; porque el empleado es contratado para un trabajo específico, por ejemplo en la empresa lo contratan para que cumpla el trabajo de agente de seguridad, otro objeto del contrato es indeterminado; el trabajador es contratado para que desempeñe o cumpla con cualquier función que se le asigne dentro de la empresa.

No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos y prohibidos, es ilícito el trabajo cuando el mismo sea contrario a la moral y a las buenas costumbres, es trabajo prohibido, aquél que es contrario a las leyes como los regulados en el artículo 148 del Código de Trabajo que prohíbe la prestación de un servicio a menores de catorce años, determinadas tareas a varones, mujeres y menores de edad en lugares insalubres y peligrosos, en determinados periodos como la prohibición del trabajo de la mujer durante el periodo de licencia por embarazo y determinadas condiciones como el trabajo nocturno de menores de edad. La prohibición está dirigida al empleador, que si viola las normas legales deberá afrontar los efectos del contrato como lo es el pago de salarios, indemnizaciones, etc.



2.5 Vicios de los contratos laborales

El contrato de trabajo que carezca de algún elemento esencial o no obstante éstos se dieren y estuvieren viciados de algún modo serán nulos. El consentimiento es un elemento muy importante y esencial que no debe faltar en un contrato de trabajo, porque debe ser libremente prestado por ambas partes sin presiones de ninguna índole. Existen cuatro causas muy importantes para declarar la nulidad de un contrato de trabajo.

- a) **El error:** en este caso recae sobre la identidad del trabajador y trasciende en la prestación de servicios, cuando el patrono contrata a un determinado trabajador que luego resulta ser otra persona, lo que vicia radicalmente el consentimiento prestado, provocando de esta forma la nulidad del contrato de trabajo.

- b) **La violencia:** este tipo de vicio no es tan frecuente, pero se puede presentar cuando el patrono emplea amenazas o intimidaciones al momento de que el trabajador acepte el contrato de trabajo.

- c) **El dolo:** según el artículo 1261 del Código Civil, el Dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes, por lo que el Dolo se caracteriza en ambas partes (trabajador y patrono), cuando el patrono induce al trabajador a celebrar un contrato de trabajo que encubre una renuncia de sus derechos y garantías mínimas



establecidas en la ley; en el trabajador, cuando este aporta documentos falsos para acreditar su calidad profesional de la que carece, estos ejemplos son apreciados por los tribunales, como vicios del consentimiento que en un momento dado invalidan el contrato de trabajo.

d) La simulación: Es un vicio del consentimiento que se da cuando lo declarado por las partes no es real (se oculta la verdad) o se le da una falsa apariencia. El artículo 1284 regula cuando tiene lugar la simulación: 1º. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2º. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas; y 3º. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas para mantener desconocidas a las verdaderas interesadas.



CAPÍTULO III

3. Sistemas de trabajo

Es un esfuerzo colectivo porque requiere más de una persona para lograr la meta deseada. Actualmente los sistemas de trabajo incorporan tecnología, información y recursos para crear productos o servicios. Es así como nos damos cuenta que la cooperación es un importante modo de planificar, organizar, dirigir y controlar las relaciones de trabajo.

3.1 Entidades del estado

3.1.1 Ministerio de trabajo y previsión social

Es un ministerio conformado por el Organismo Ejecutivo del Estado de Guatemala, bajo la dirección del Presidente de la República. Su función principal es velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la constante superación de sus familias. La época de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. Fue así como se emitió la legislación laboral con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico en el Derecho de Trabajo.



El 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Es un Ministerio competente, moderno y confiable que promueve la cultura del respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad trabajadora. Este órgano administrativo tiende a formular la política laboral, salarial, de salud e higiene ocupacional del país, así como armonizar las relaciones laborales entre los patronos y trabajadores, para evitar problemas posteriores e intervenir en conflictos laborales que se han suscitado.

Además de las funciones que le concede La Constitución Política de la República de Guatemala al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá cumplir con las funciones ejecutivas siguientes:

1. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como



mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.

2. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
3. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
4. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
5. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

3.1.2 La inspección general de trabajo

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo que juega un papel muy importante en el arreglo directo y conciliatorio entre las partes. Vela por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y



organizaciones sindicales, cumplan en respetar las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

Así mismo el artículo 280 del mismo cuerpo legal, regula que la Inspección General de Trabajo debe tomarse en cuenta, como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.1.3 La organización internacional del trabajo (OIT)

Es la institución que vela por la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico. El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de las mujeres y hombres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas.

3.2 Beneficios de los trabajadores

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en sus artículos 101 y 102, estableciendo las prestaciones laborales mínimas y el derecho al trabajo, en el Artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra



regulado lo referente al salario; como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo. Asimismo el Código de Trabajo, desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales relacionados con el trabajo.

En Guatemala la relación del trabajador y patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente, es por eso que la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador esta bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio. Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: El Aguinaldo, Vacaciones, Salario ordinario y Bonificaciones, Derechos de la Mujer Embarazada, Despido e Indemnización, Jornadas de Trabajo, y Contrato Individual de Trabajo.

3.2.1 Prestaciones laborales

Son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector público y privado otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están las siguientes:



a) Bonificación incentivo

Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el simple objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. La parte patronal está obligada a cumplir con las prerrogativas que refiere la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89), las cuales son supervisadas por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas aplicaran las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

Los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando el principio de igualdad de salario, para los trabajadores beneficiados para igualdad de trabajo prestado, condiciones, eficiencia y antigüedad, regulado en el inciso c) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de doscientos cincuenta quetzales que deberán pagar sus patronos junto al sueldo mensual devengado, esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro.



b) Aguinaldo

Es otra bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral, esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año se le pagara proporcionalmente.

Siendo su fundamento legal inciso j) artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, en la cual nos indica la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien 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 de 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.

c) Bono 14

Su verdadero nombre es Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y Público Decreto 42-92, se le denomina Bono 14, ya que se constituye en un 14 salario, tomando en cuenta que el Aguinaldo es el salario número 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el día 02 de julio del año mil novecientos noventa y dos, en sustitución a la ley de compensación económica y su objetivo se encuentra en el artículo 1º de la citada ley la cual indica



que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo de un año o la parte proporcional cuando es menos el tiempo laborado.

Según el Artículo 2 del Decreto 42-92, para calcular dicha prestación se toma como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año. La fecha máxima para hacerse efectivo el pago, según la ley es el día quince de julio de cada año y su periodo para calcularlo inicia el 01 de julio de un año y termina el 30 de junio del año siguiente.

d) Vacaciones

Todo trabajador tiene derecho, después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, a un periodo de vacaciones pagadas, de 15 días hábiles y debe ser otorgada por el patrono. El trabajador las debe tomar y extender una constancia de disfrute de las mismas. Es importante tener conocimiento que las vacaciones no son compensables en dinero, solamente para efectos del cálculo de la indemnización. El cual se encuentra fundamentado en el inciso i) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.



e) Higiene y seguridad en el trabajo

Son preceptos profundamente importantes en la relación laboral que existe entre trabajador y patrono, se debe de tomar en cuenta y cuidar el entorno donde el trabajador realiza la actividad laboral, no poniendo en riesgo la vida y la salud. Se debe tomar en cuenta la prevención y aspectos educativos para así evitar accidentes laborales.

Es decir, que debe poseer un carácter meramente preventivo porque se dirige específicamente a la salud y a la comodidad del trabajador, evitando que éste se enferme o se ausente, de manera provisional o definitiva de su trabajo. Asimismo se debe conformar, un conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a conocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o deprimentes, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud del trabajador.

f) Instituto guatemalteco de seguridad social (IGSS)

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es una institución gubernamental, autónoma, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces derechohabiente o asegurado.



g) Instituto de recreación de los trabajadores de la empresa privada de Guatemala (IRTRA)

Es una institución guatemalteca dedicada a proveer recreación con excelencia en el servicio. Un miembro del IRTRA tiene el derecho, con su tarjeta de identificación (Carnet), a entrar de forma gratuita a los distintos parques con un máximo de 5 miembros de la familia. Este es un importante beneficio para el trabajador, porque le sirve para distraerse y descansar en su tiempo libre.

h) Días feriados

El día festivo o día feriado es aquel que no es día laborable o que no es día hábil; pudiendo ser el día domingo. Por lo general, los días feriados no se toman en cuenta para el cómputo de los términos procesales. Según el Artículo 127 del Código de Trabajo: Los días de Feriado Nacional en Guatemala con goce de salario son los siguientes: 1o. de enero Año Nuevo, marzo/abril Semana Santa (jueves, viernes y sábado), 1o. de mayo Día del Trabajo, 30 de junio Día del Ejército, 15 de septiembre Día de la Independencia de Guatemala, 20 de octubre Conmemoración de la Revolución de 1944, 1o. de noviembre Día de Todos los Santos, 24 de diciembre Nochebuena (desde las 12:00 del mediodía), 25 de diciembre Navidad, 31 de diciembre Fin de año (desde las 12:00 del mediodía).



i) Derechos de la mujer embarazada

La Constitución Política hace mención de dos derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas: como primer lugar el artículo 47 establece que la familia, es el elemento natural y base fundamental de la sociedad y tendrá protección especial por parte del Estado. En segundo lugar, el artículo 52 establece que las leyes deben dar protección especial a la maternidad por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven.

Por su parte, el Código de Trabajo regula este tema principalmente en sus artículos 151 y 152. Estos artículos mencionados del Código de Trabajo, establecen lo referente a la prohibición para los entes patronales de despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justa originada en una falta grave, y siempre que el despido se gestione ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo; asimismo, se disponen las sanciones a que se podría ver expuesto un patrono, por el incumplimiento de esta normativa.

Lo referido anteriormente significa que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, gozan de plena protección especial en su trabajo, que se prohíbe cualquier tipo de discriminación por el simple estado de embarazo o lactancia. La ley por ser tutelar protege a la trabajadora embarazada, la cual desde el momento en que está



embarazada debe avisar al patrono de tal circunstancia y esta no puede ser despedida por ningún motivo. Por tal razón la ley le brinda un periodo de descanso obligatorio de 30 días antes del parto y de 54 días después del parto.

Asimismo la mujer trabajadora disfruta de un periodo de lactancia de 10 meses, posteriores al parto, durante los cuales no puede ser despedida sin autorización judicial, salvo que ella renuncie voluntariamente. Es por ello que durante el periodo de lactancia la mujer trabajadora tiene derecho a entrar o salir, una hora más tarde o una hora antes de la jornada normal de trabajo.

j) Salario o sueldo

Es la retribución del trabajador, o lo que el trabajador percibe a cambio de un servicio o actividad laboral prestada. El código de trabajo en su artículo 88 define el salario o sueldo como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos. Entre los tipos de salarios existentes se encuentran:

- a) **Salario en dinero:** es el que se abona íntegramente con moneda de curso legal.
- b) **Salario en especie:** es el que se paga en valores que no son moneda, principalmente con productos, o bien proporcionándole al trabajador vivienda y alimentación. El salario en especie puede pagarse a los campesinos hasta un



máximo de un 30% de su salario en alimentos o artículos de consumo personal. Esta completamente prohibido pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

3.4 Clasificación del trabajo

3.4.1 Trabajo a domicilio

En el artículo 156 del Código de Trabajo se encuentra regulada la definición de Trabajadores a domicilio y son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata de un patrono o del representante de éste. El trabajo a domicilio es una categoría general de trabajo en el sector informal o no estructurado, donde los trabajadores realizan actividades remuneradas en sus hogares o en los alrededores, pero no en los locales del empleador.

El trabajo en casa es una de las profesiones más antiguas y en la actualidad se ha convertido en un modo de producción estable y rentable para las empresas. También es beneficioso para las mujeres, ya que no tiene que salir y se puede combinar sus responsabilidades familiares no remuneradas (el trabajo hogareño) y el trabajo remunerado (trabajo a domicilio), mientras permanece en su domicilio. Los trabajadores a domicilio constituyen una parte significativa de la fuerza de trabajo,



tales como: la elaboración de vestimenta, fabricación de alimentos, etc. por lo tanto se puede decir que el trabajo a domicilio ha crecido a gran escala.

En la actualidad existen dos tipos principales de trabajadores a domicilio reconocidos por el Código de Trabajo los cuales son: Trabajadores a Destajo, estos trabajadores reciben el trabajo de los subcontratistas o intermediarios y se les paga a destajo, de acuerdo con el número de artículos producidos. Ellos no tienen ningún contacto directo con los mercados por los bienes que producen. También tienen que disponer de materias primas y otras herramientas relacionadas y asumir todos los costos de la infraestructura para producir bienes. Estos trabajadores están comprometidos tanto con las cadenas de producción locales e internacionales. El otro tipo de trabajador a domicilio son los Trabajadores por Cuenta Propia, estos están por lo general en contacto directo con el mercado y compran su propia materia prima y se enfrentan a la competencia directa de las grandes empresas.

3.4.2. Trabajo doméstico

Según lo regulado por el artículo 161 del Código de Trabajo, el trabajador doméstico se dedica en forma habitual y continua a labores de aseos y asistencia, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas en la historia del mundo. Tiene vínculos con la esclavitud y diversas formas de servidumbre, incluyendo la época colonial en Guatemala.



El trabajo doméstico se define como el trabajo realizado en hogares, es diferente del trabajo realizado por los miembros de un hogar como parte de una responsabilidad familiar y sin la creación de una relación laboral. Esta clase de trabajo incluye actividades como: limpieza, lavado, planchado, cocina, seguridad (del hogar), jardinería, manejo (chofer), cuidado de niños, cuidado de ancianos, cuidado de personas enfermas o personas con discapacidad, cuidado de los animales, etc. Un trabajador doméstico es quien trabaja para la casa de otra persona. Para que una persona califique como empleado doméstico deberá estar comprometida en el trabajo doméstico dentro de una relación laboral. Es por ello que esta clase de trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.

3.4.3 Trabajo de transporte

La definición de este régimen especial se encuentra regulado en el artículo 167 del Código de Trabajo como: Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo realizando la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, conocimientos técnicos, aptitudes físicas y psicológicas. El segundo párrafo del artículo 168 del Código de Trabajo establece una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del artículo 64, relativa a la prohibición de trabajar en estado



de embriaguez o bajo la influencia de alguna droga estupefaciente o cualquier condición anormal.

3.4.4 Trabajo de aprendizaje

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor realce durante la época de la Revolución Industrial, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio.

El artículo 170 del Código de Trabajo indica que 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 de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure únicamente el tiempo que sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.



El artículo 173 del Código de Trabajo regula la conclusión de este tipo de contrato, en donde el patrono debe proporcionar al aprendiz un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; y ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si éste aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado y faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

3.4.5 Trabajo en el mar y en las vías navegables

El trabajador en el mar y vías navegables es aquel que presta sus servicios propios de la navegación a bordo de una nave bajo las ordenes del capitán de ésta a cambio de la remuneración y manutención convenida. A esta clase de contrato también se le denomina contrato de embarco y es el capitán de la nave el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán.

Se reconoce que el noventa por ciento del comercio mundial se realiza a través del transporte marítimo, por lo que es una gran cantidad de marinos que trabajan en el funcionamiento de los buques. Uno de los problemas que afrontan los marinos al trabajar lejos de sus casas, es que muchas veces son víctimas de explotación y abusos, al impago de los salarios, al incumplimiento de los contratos, son expuestos a dietas pobres y a condiciones de vida de baja calidad, poniendo en riesgo su integridad.



3.5 El trabajo y su relación con los derechos humanos

El derecho al trabajo es el derecho fundamental en la vida del ser humano por el que toda persona tiene derecho a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. El derecho al trabajo se reconoce en la Declaración Universal de Derechos Humanos y es considerada el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos, en relación con el Derecho al Trabajo.

El trabajo dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, habilidades y destrezas del trabajador; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado por el trabajador, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el que se lleve a cabo sin protección social y aquel trabajo de naturaleza ilícita.

CAPÍTULO IV



4. El trabajo informal en los menores de diez años de edad

La niñez representa el primer período de vida destinado a la preparación del individuo y así enfrentar en el futuro la etapa de la adultez, un espacio de tiempo durante el cual el ser humano enfrenta muchos cambios y decisiones trascendentales en su vida, uno de los cambios es la participación en la economía que se expresa mediante el trabajo, lo que marca su independencia. Es preciso mencionar en este estudio, la manera como los niños actualmente juegan un rol en la actividad económica, la que asegura los recursos dinerarios para satisfacer sus necesidades básicas y las de su grupo familiar.

Mas sin embargo, en materia de desarrollo humano la pobreza, la desigualdad, la desintegración familiar, la desnutrición crónica y la mortalidad infantil, son problemas que afectan a la sociedad y que pueden ser causas para que niños y niñas dada su situación socioeconómica, prefieran abandonar la escuela para contribuir al sustento de sus familias, se ven obligados a trabajar en empleos precarios, sin estabilidad laboral y salarios injustos. Las niñas corren el riesgo de ser abusadas sexualmente, quedar embarazadas a temprana edad, lo que puede ser muchas veces limitantes a su educación y a su desarrollo social.



Según la UNICEF, distingue en dos ámbitos el trabajo infantil: trabajos nocivos y trabajos formativos. Los trabajos nocivos se refiere a la obstaculización al acceso de la educación, porque trabajan tiempo completo, en una edad temprana, tienen horario prolongado, produce tensiones físicas, sociales o psicológicas inapropiadas, atenta contra la dignidad y autoestima, como la esclavitud y la explotación sexual, trabajo y vida en las calles en malas condiciones, remuneración inadecuada, y requiere de demasiada responsabilidad.

En todos los casos se demuestra que el trabajo infantil es totalmente una explotación, y es lamentable que existan personas que contratan a estas criaturas indefensas, pagándoles una miseria y sometiéndolos a condiciones de trabajo inadmisibles. Refuerzan el círculo vicioso de la pobreza, ya que el trabajo les impide concluir su educación; mientras que, en otros casos, el ambiente en que viven los induce a tener relaciones sexuales a temprana edad. Por ello no es extraño ver que existan familias numerosas de hasta 15 miembros o más en estas condiciones, por tal razón este puede ser un factor de la pobreza que se reproduce de generación en generación.

En cuanto al trabajo formativo, se considera que sólo se da en una pequeña escala ya que se trata de trabajos repetitivos y mecánicos que pueden tener un papel suplementario en la educación de los infantes y que los menores de edad que ejerzan este tipo de trabajo tienen la oportunidad de estudiar y tener una mejor vida social. En el artículo 32 de la Convención de los Derechos del Niño se reconoce "el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el



desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social"

Nos damos cuenta que existen leyes que velan y protegen los derechos de los niños, pero en realidad ¿Qué está pasando? ¿De quién es el trabajo de velar porque se cumpla con lo establecido en las leyes nacionales e internacionales referentes a los Derechos de los Niños? si bien es cierto existen instituciones que su función es la protección de los derechos de los niños y niñas, pero la verdad el trabajo es de cada uno de nosotros, debemos hacer conciencia de esta situación, los niños no vienen a este mundo para ser explotados, física, psicológica ni socialmente, ellos son el futuro de nuestro país, nadie tiene el derecho de privarles de sus garantías como seres humanos porque ellos valen por igual.

4.1 Trabajo infantil

Se entiende por trabajo infantil a toda actividad económica de carácter lícito o ilícito realizada en forma regular, periódica o estacional, por niños menores de edad que implique su participación en la producción o comercialización de bienes y servicios destinados al mercado, el trueque o el autoconsumo, independientemente de que dicha actividad se encuentre sujeta a retribución alguna o explotación física y psicológica. Entre las actividades económicas ilícitas se encuentran: la prostitución en menores de edad, el comercio de drogas, igualmente ciertas modalidades para



obtener ingresos, tales como el robo o la mendicidad, estas no son concebidas como trabajo infantil.

La participación de los niños en tareas domésticas en el seno de su propia familia tampoco debe ser incluida como trabajo infantil, pues dicha actividad constituye parte de las funciones básicas de una familia y es en muchos casos indispensable para la supervivencia de sus miembros, por lo que no constituyen propiamente una actividad económica, siempre y cuando esta actividad no prohíba o evite el desarrollo físico, psicológico y social del niño. La calle es el espacio donde los menores de edad realizan trabajos informales sin embargo; la mayor proporción de niños que laboran en este entorno tiene entre seis y quince años de edad.

Se puede decir que el 60% de menores de edad se dedica al comercio ambulatorio de diversos productos, un grupo más reducido de 25% presta servicios en las calles tales como lustrar zapatos, limpiar carros, ayudantes de albañil, haciendo mandados en los mercados, trabajando en camiones recolectores de basura, en la agricultura trabajando bajo altas temperaturas, en el proceso de picar piedra para pedrín, la manipulación de pólvora y elaboración de juegos artificiales, en la recolección de materiales reciclados en lugares insalubres y no acordes a su edad para posteriormente venderlos. Pero también el 15 % de niños menores de diez años se dedican a la mendicidad ya sea de forma voluntaria u obligatoria, sometidos a fuertes medidas de represión por familiares o terceras personas (que los chantajejan y amenazan para que mendiguen a cambio de un techo o un trozo de pan).



Entre otros trabajos peligrosos por naturaleza y realizados por menores de edad se encuentran:

- Trabajos que se realicen en alta mar.
- Trabajos que se desarrollen en terrenos en que por su conformación puedan presentar riesgo de derrumbes o deslizamiento de materiales.
- Trabajos en que se deba manipular o trabajar con sustancias peligrosas, o que impliquen la exposición del menor a éstas. Para este efecto, se considerarán sustancias peligrosas aquellas que por su naturaleza, produzcan o puedan producir daños momentáneos o permanentes a la salud humana.
- Trabajos que impliquen el manejo o la utilización de material corto punzante; la atención de animales o personas enfermas y en general, cualquier otra actividad que pueda exponer a los menores a riesgos biológicos tales como virus, bacterias, hongos o parásitos.
- Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, que sean de consumo y/o de venta exclusiva de alcohol, la atención de clientes en bares, cantinas y otros análogos.
- Trabajos que se desarrollen a bordo de vehículos de transporte de pasajeros o de carga.

Es función de los Derechos Humanos juntamente de la Procuraduría General de la Nación estudiar, trabajar y encontrar prontamente soluciones a estos casos, que ayuden a mejorar las situaciones económicas de estos menores de edad que están siendo explotados de varias maneras.



4.2. Riesgos de los menores de edad que realizan una actividad laboral.

El trabajo infantil se refiere a cualquier trabajo o actividad que priva a los niños de su infancia. En efecto, de actividades que son perjudiciales para su salud física y mental, por lo cual impiden su adecuado desarrollo. Se ha demostrado que las personas que trabajaron de niños acceden a peores empleos cuando son adultos y es más probable que si tienen hijos los pongan a trabajar, lo que crea un círculo vicioso que reproduce el fenómeno de la pobreza, por la simple y sencilla razón que no han tenido la oportunidad de estudiar y optar a un trabajo digno de superación.

Los riesgos de los trabajos en el campo, son bastantes peligrosos porque trabajan agachados durante largas horas sumando altas temperaturas y manipulación de herramientas afiladas, estas son algunas de las actividades que ponen en peligro su salud y su seguridad. Las peores formas de trabajo infantil: consisten en toda clase de esclavitud o prácticas similares, como el trabajo forzoso, la trata de personas, la esclavitud por deudas o la servidumbre. Esto también incluye actividades ilícitas y actividades que puedan poner en peligro la seguridad, la salud y la moral de los niños, como la prostitución, la pornografía, el tráfico de drogas, etc. Estos menores de edad están propensos al consumo de cualquier vicio como: tabaco, drogas y bebidas alcohólicas.

El trabajo forzoso comprende toda clase de tareas realizadas durante largas horas en un medio insalubre y lugares de peligro que requieran el uso de materiales o



herramientas peligrosas no aptas para menores de edad. La dificultad de las tareas y las duras condiciones de trabajo crean un gran número de problemas, como el envejecimiento prematuro, la desnutrición, la depresión o problemas de drogadicción.

Por otra parte, los niños que trabajan no están en capacidad de tener una educación normal y serán condenados a convertirse en un adulto analfabeto, sin tener la posibilidad de crecer en su vida social y profesional. En algunos casos, el trabajo infantil también pone en peligro la dignidad y la moral del niño, especialmente cuando es víctima de violencia física, mental y sexual, como la prostitución o la pornografía infantil.

Clases de trabajo infantil en el mundo

En el sudeste de Asia y en el Pacífico, es común los casos de niñas que son vendidas para abastecer las redes de prostitución o para trabajar como empleadas domésticas y muchos niños son vendidos a fábricas textiles como trabajadores sin paga para cubrir las deudas de sus familias. En África, los padres venden a sus hijos, a menudo a cambio de ganado (por lo general, un niño se vende por una vaca).

Estos menores son explotados en plantaciones o en minas, o se convierten en trabajadores domésticos. En América del Norte y América Latina, los niños son víctimas de la prostitución para satisfacer las necesidades sexuales de turistas, estos niños son explotados cada vez más. En Europa, los niños son secuestrados, proporcionando mano de obra barata o abasteciendo a las redes de prostitución que proliferan.



4.3 Garantías del trabajo informal en los menores de edad.

La Convención sobre los derechos del niño reconoce el derecho del niño y la niña a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, que entorpezca su educación, sea nocivo para su salud y desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Asimismo, el Estado de Guatemala, al ratificar el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, se obligó a adoptar medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar urgentemente las peores formas de trabajo infantil.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia establece la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de garantizar la protección y restablecimiento de los derechos de la niñez y la adolescencia, tomando como principios rectores el interés superior del niño, niña y adolescente, así como su derecho de opinión.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tutelar los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social de la niña o niño trabajador, y protegerlo contra la explotación económica, el desempeño de trabajos peligrosos y de aquellos que impidan o limiten su acceso a la educación, la recreación, la salud y desarrollo integral. Los niños que realizan un trabajo deberán gozar de una protección jurídica y preferente. Esta protección solamente es relativa a niños de catorce años en adelante, pero en realidad no se hace mención de aquellos niños



menores de diez años de edad. ¿Qué es lo que sucede? Si ellos también son niños y sufren la misma clase de violaciones físicas, psicológicas y morales.

Precisamente el Artículo 7 de La Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia. refiere que es función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercer acciones, promover programas y proyectos relacionados a sus funciones, que garanticen a los adolescentes trabajadores el pleno goce de los derechos y garantías laborales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Convención sobre los Derechos del Niño, los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, y la normativa sobre trabajo y previsión social.

Este artículo únicamente establece la promoción de proyectos y programas que tengan como función garantizar el goce de los derechos y garantías laborales de adolescentes que desempeñen una actividad laboral, pero en ningún momento ni apartado de ese artículo hace mención de aquellos niños y niñas menores de diez años de edad, que a diario salen a las calles a trabajar y ganarse el pan para ayudar y mantener a su círculo familiar.

Si bien es cierto en el artículo 6 de este mismo reglamento, se prohíbe el trabajo a menores de catorce años. El trabajo de niños y niñas, que corresponde a personas menores de catorce años será prohibido, y las diversas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberán ejercer todas las acciones necesarias para que esta prohibición no se transgreda, aplicado sólo en casos muy especiales la



excepción contenida en el artículo 150 del Código de Trabajo, mientras este artículo esté vigente. En la actualidad las dependencias del Ministerio de Trabajo no han hecho algo para combatir este flagelo que afecta a la sociedad. Este es un problema bastante grande al que se le debe prestar mucha atención, para evitar transgresiones a los derechos de los niños y muchas veces hasta la muerte y desaparición de estos.

4.4 Aspectos físicos y psicológicos en el trabajo informal que desempeñan los menores de edad

En la agricultura

Son muchos los niños que trabajan en los campos y plantaciones de diferentes tipos como: en los campos de arroz, café, azúcar, palma de aceite, maíz, etc. La mayoría de niños consistentes en las edades entre 5 y 14 años. El trabajo que realizan conlleva una serie de riesgos debido a la manipulación de herbicidas y pesticidas, al uso de maquinaria pesada e instrumentos punzantes y cortantes, herramientas diseñadas para adultos, sufriendo cortes en piernas y manos. Presentan síntomas propios de la inhalación de sustancias tóxicas como: dolor de cabeza, de estómago, mareos, irritación de nariz y ojos, náuseas, picazón, etc. Transportan cargas pesadas desde el campo hasta lugares utilizados como bodegas. Las niñas están doblemente desfavorecidas, ya que, con frecuencia asumen tareas domésticas después de su jornada en el campo.



En el servicio doméstico

Fundamentalmente una gran parte de niños y niñas se ocupan en el sector doméstico, en Guatemala a diario se ven casos de padres que envían a sus hijos a trabajar en una casa privada y estos muchas veces son trasladados del campo a la ciudad. Las niñas son muy vulnerables y de acuerdo a esta situación con frecuencia son explotadas laboralmente, sufriendo abusos sexuales sin poderlos denunciar por diversas causas como: el miedo y la distancia que existe con su familia, por tal razón las violaciones de estas niñas quedan en el anonimato. Es también sumamente lamentable que muchas niñas no van a la escuela porque se deben ocupar de sus hermanos menores y de las tareas domésticas en sus casas para que sus padres puedan trabajar fuera del hogar, evidentemente esta es clasificada como una forma de trabajo infantil.

El trabajo en la calle

Los niños y niñas que trabajan en la calle son la parte más visible del trabajo infantil. Entre los trabajos realizados por los niños en la calle son: la venta ambulante, la limpieza de vehículos, espectáculos callejeros, repartidores, recogiendo basura, la mendicidad y la prostitución. Estos están expuestos a todo tipo de agresiones, robos, mafias etc.



En la explotación sexual

La explotación sexual en los niños y niñas ha existido desde mucho tiempo atrás, siendo especialmente vulnerables a los abusos sexuales. Este problema deja secuelas psicológicas profundamente marcadas en los niños de por vida, mientras que otros son víctimas de enfermedades venéreas o SIDA.

4.5 El trabajo y los derechos de los niños.

El trabajo infantil se considera como una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Se ha demostrado que los niños y niñas que realizan una actividad laboral no tienen la oportunidad de asistir a la escuela y son limitadas sus posibilidades de ascender en la escala social.

Aparte de que el trabajo infantil representa un obstáculo para los derechos del niño y para el desarrollo en general. Existen Convenios de la OIT que buscan proteger a los niños de la exposición al trabajo infantil. Es trabajo de las autoridades competentes velar para que a ningún niño se le violen sus derechos. Se debe velar para que estos niños y niñas tengan la oportunidad de asistir a la escuela recibiendo educación,



adquiriendo habilidades y prepararlos para que en el futuro tengan la oportunidad acceder a un trabajo decente.

De lo contrario al entrar prematuramente a desempeñar una actividad laboral, se privan de la educación y capacitación necesaria para que ellos, sus familias y sus comunidades salgan del ciclo de pobreza en que se encuentran y así evitar ser víctimas de las peores formas de trabajo infantil y no ser expuestos al maltrato físico, psicológico o moral que puede causarles daños para el resto de sus vidas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas destaca profundamente el derecho a la educación, proclamando que toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental, La enseñanza primaria debe ser obligatoria y gratuita para todos, debe fomentar el desarrollo, en sus distintas formas.

Así mismo es preciso mencionar que la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño manifiesta que los niños tienen derecho a ser protegidos contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.



La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 46 preceptúa: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptadas y ratificadas por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”. El artículo 51 del mismo cuerpo legal establece: “Protección a menores y ancianos: El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social”.

La Convención sobre los Derechos del Niño en su artículo 9 primer párrafo establece: “Los Estados Partes velarán porque el niño no sea separado de sus padres contra la voluntad de éstos, excepto cuando, a reserva de revisión judicial, las autoridades competentes determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que tal separación es necesaria en el interés superior del niño.”

Que la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en su Artículo 5 preceptúa: “El interés superior del niño, es una garantía que se aplicará en toda decisión que se adopte con relación a la niñez y la adolescencia, que deberá asegurar el ejercicio y disfrute de sus derechos, respetando sus vínculos familiares,...”...“El Estado deberá promover y adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento efectivo del interés de los niños, niñas y adolescentes y de la familia”.



El Artículo 11 establece: “Todo niño, niña y adolescente tiene derecho a ser protegido contra toda forma de descuido, abandono o violencia...”. El Artículo 25 establece: “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho, a un nivel de vida adecuado y a la salud...”. El Artículo 53 indica: “Todo niño, niña o adolescente tiene el derecho de no ser objeto de cualquier forma de negligencia ya sea por acción u omisión a sus derechos fundamentales.

4.6. Aportaciones del derecho de trabajo al derecho guatemalteco

En la legislación guatemalteca se han hecho aportes muy importantes como lo referente a los principios laborales regulados en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, los referentes a la constitución de los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas.

Otra de las aportaciones que se han hecho al Derecho Guatemalteco son los Tratados y Convenios internacionales, que tienen como objetivo velar por los derechos y garantías de la población trabajadora, pero específicamente se ha dado la tarea de trabajar en la elaboración de Reglamentos que protejan a la niñez trabajadora, siempre apegados a las garantías establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, referente al régimen laboral y al principal reconocimiento de los derechos del niño y la niña a estar protegidos contra la



explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpezcan su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

De esa forma existió la necesidad de crear instituciones que velen por el cumplimiento de estos tratados, convenios y reglamentos ya mencionados, es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizar la protección y restablecimiento de los derechos de la niñez y la adolescencia, tomando en cuenta los principios rectores como el interés superior del niño y niña. Según el Artículo 11 del Reglamento de Protección del Trabajo Infantil toma en cuenta el Aprovechamiento Escolar. La parte empleadora deberá adecuar el horario del adolescente trabajador para que asista al centro educativo en horario diurno y deberá fomentar el aprovechamiento escolar.

El Artículo 13 del mismo ordenamiento jurídico menciona la Protección. Todo patrono está obligado a garantizarle al adolescente trabajador, y especialmente a niño o niña mientras esté vigente la excepción a este trabajo, el derecho a no ser objeto de cualquier forma de negligencia, discriminación, explotación, violencia, crueldad y opresión, ya sea por acción u omisión a sus derechos fundamentales, y ser protegido de toda forma de maltrato.



Cualquier persona que tenga conocimiento sobre un hecho de los descritos anteriormente deberá comunicarlo de inmediato a la autoridad competente más cercana, y si es del conocimiento de una autoridad de trabajo y no actúa será responsable penalmente.

Artículo 32. Prohibiciones del trabajo de la niñez, adolescencia. Se prohíbe el trabajo de niños y niñas menores de catorce años de edad, según lo regulado en el artículo 6 de este Reglamento, y para la adolescencia trabajadora los siguientes tipos de trabajo: el que se realice en lugares insalubres o peligrosos, de acuerdo con lo que se establece en este Reglamento; el que implique actividades peligrosas y las consideradas como peores formas de trabajo; el que se realice en jornada extraordinaria; el que se realice en jornada nocturna o mixta; el que se realice en locales perjudiciales para su formación o desarrollo integral; tales como salas o sitios de espectáculos para adultos, talleres de grabación, impresión o fotografía o filmación de materiales de contenido sexual, salas de juego de azar, billares, centros de baile, discotecas, bares y locales de expendio de bebidas alcohólicas u análogas.





CAPÍTULO V

5. Análisis de la participación de los menores de diez años de edad en el trabajo informal y su repercusión socio jurídica en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla, Santa Rosa

5.1 Simulación en los contratos de trabajo en los menores de edad

El municipio de Chiquimulilla es uno de los municipios que presenta mayor crecimiento y desarrollo en el departamento de Santa Rosa, lo que significa que en igual medida crecen sus necesidades y se hace compleja la prestación de servicios laborales. El Contrato de Trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios, a ejecutar cualquier labor, bajo la dependencia del patrono o de la persona que el designe a cambio del pago de un salario.

En términos generales la simulación de los contratos de trabajo consiste en producir la apariencia de un contrato laboral cuando en realidad no se constituye ninguno o bien en darle al contrato laboral una apariencia diferente a su contenido real. Es una ocultación de la verdad que puede darse sobre la naturaleza del mismo contrato laboral o bien sobre las personas que intervienen en el mismo (trabajador y patrono).



Así mismo la simulación es señalada como la situación que presentan los trabajadores, que prestan servicios en condiciones artificiosas dirigidas a ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral. Por lo que a la simulación de los contratos de trabajos también se le puede llamar como la acción de representar una cosa fingiendo lo que no es, es una alteración de la verdad, que puede recaer en los actos, en las personas o en las cosas.

Lastimosamente nuestra legislación de carácter laboral no menciona acerca de la simulación de contratos de trabajo, sino más bien determina que el contrato de trabajo no es el que consta por escrito, sino el que se ejecuta en los hechos, y que es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la Ley laboral.

Lo que en realidad provoca muchos problemas porque si bien es cierto, el contrato laboral puede ser de dos formas verbal o escrito, pero si fuere verbal hay muchas probabilidades que se cometa fraude o simulación en los contratos de trabajo, porque no se encuentra nada establecido y pueda que sea difícil probarlo en un proceso laboral. Precisamente en menores de edad que de una u otra forma desempeñan una actividad laboral sucede esta clase de simulación, porque existen casos en que estos pequeños son contratados para que realicen un trabajo o servicio, el cual pueda que no es apto para su edad, salud e integridad física.



5.2 Salario y honorarios del trabajo en los menores de edad.

El salario es el pago o retribución que se hace a cambio de un trabajo o servicio prestado a favor de otra persona a quien se le llama patrono, incluyendo de la misma forma las prestaciones de las cuales tiene derecho el trabajador que desempeña una actividad laboral. Las prestaciones se caracterizan como medios, que se instituyen a través de un contrato, convenio o relación de trabajo y tienen por objeto dar o no ciertos beneficios al empleado, de parte del empleador y que en caso de incumplimiento o alguna ilegalidad en el mismo, puede ser sancionada por medio del órgano jurisdiccional competente.

Se podría decir que los niños que desempeñan una actividad de este carácter, no tienen conocimiento de los derechos que les asiste, por el simple hecho de ser unos trabajadores y es más por desempeñar trabajos que no son aptos para su edad. En este estudio socio jurídico podemos observar que muchos de estos niños aparte de ser explotados físicamente en sus lugares de trabajos, no son remunerados a conciencia o el mayor de los casos, los patronos los tratan muy mal, los utilizan para que realicen trabajos ilegales y perjudiciales.

El Código de Trabajo guatemalteco regula en su artículo 32 lo referente a la contratación de menores de edad: 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. Normativa que en la actualidad no se respeta porque gran parte de menores



de edad son obligados por sus padres para que realicen un trabajo y puedan aportar económicamente al círculo familiar, violando así todo sus derechos inherentes.

En otro de los casos, muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales, lo que obliga a que contraten a menores de edad que desempeñen estas actividades laborales, las que no son aptas a su edad y trae como consecuencia daños físicos, psicológicos y morales, que a la larga ante las autoridades de trabajo este tipo de actividades desempeñadas por los menores de edad no son aceptadas y generalmente deben ser sancionados estos patronos que abusan de la necesidad y la ignorancia de estos niños.

El Código de Trabajo a pesar de ser una herramienta que se utiliza para poder medir correctamente el salario mínimo de los trabajadores, así como respetar algunas disposiciones que los trabajadores tienen derecho como por ejemplo: lo referente a bonos, incentivos, descansar los días festivos, poder realizar paros, huelgas, y todo esto sin perder su derecho a recibir su pago, así como la obligación del patrono de dar las vacaciones a los trabajadores que tengan cumplido un año de labores siendo remuneradas a cabalidad, y también la forma de pago que quedo explicita en el contrato de trabajo.



5.3 Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo entre los menores de edad y su trabajo informal.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos. Dentro de los cuales figura el derecho al trabajo.

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

“Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

“Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Entre las obligaciones de los trabajadores según el artículo 63. del Código de Trabajo esta: el desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, restituir al patrono los materiales no usados y



conservar su buen estado, observar buenas costumbres durante el trabajo, guardar los secretos técnicos y comerciales de los productos.

El trabajo infantil siempre tiene efectos negativos en la vida de los niños y niñas porque afecta su desarrollo físico y mental, su salud y su vida misma si éste es peligroso o se realiza en jornadas muy largas. El trabajo infantil también interfiere con la asistencia escolar de los niños y niñas. Las actividades laborales reducen el tiempo y el dinamismo para cumplir con sus actividades y deberes escolares, lo que a veces se refleja en la inasistencia, bajo rendimiento, abandono o repitencia escolar.

La cantidad de niños y niñas que pierden su educación formal por trabajar, provoca un fenómeno masivo en Guatemala y afecta seriamente la productividad y competitividad económica del país. De cada 100 niños y niñas que trabajan, 67 se inscriben en la escuela, mientras que 33 no se inscriben por las siguientes razones: razones de trabajo, problemas económicos, labores domésticas, problemas con la escuela. Toda actividad que entorpezca el normal desarrollo de un niño se considera como un atentado a sus derechos por lo tanto, el trabajo infantil es un agresor de los derechos del niño y de la niña.

Se puede decir que entre las consecuencias físicas se encuentra: el riesgo del sobreesfuerzo (extensión de las jornadas, sobrecarga física, malas posturas) y del ambiente de trabajo (contaminación, temperatura, humedad, exposición a productos químicos). No todas las actividades laborales provocan estos efectos, aunque

muchas veces el riesgo está presente. El ingresar al mundo laboral, a una temprana edad, hace que la niña o niño se relacione con personas que no pertenecen a su grupo, por lo que las actividades realizadas por los niños y niñas no corresponden a su edad.

Lo que significa que los niños que trabajan no siempre pueden jugar con otros niños, debido a que el tiempo que tienen en la semana para compartir con sus amigos lo deben utilizar para cumplir con su trabajo, lo que implica que los niños se alejen de las actividades propias de su edad. Si bien el trabajo dignifica y si está enmarcado dentro de una tradición familiar es un generador de valores importantes, cuando interfiere en el normal desarrollo de los niños y no respeta sus derechos, deja inmediatamente de dignificar. Muchos niños que trabajan terminan desertando al sistema escolar y se dedican cien por ciento al trabajo, un trabajo que no es bien remunerado y que con los años se mantendrá ese aspecto, ya que el niño que se convierte en un adulto sin estudios es un ser que no tiene la preparación necesaria para desenvolverse en esta sociedad globalizada.

Lo anteriormente descrito provoca un terrible daño a corto y largo plazo, no solo de carácter emocional pues igualmente se ven afectados en la educación. Niños y niñas niño con trastornos emocionales, que también renuncie a sus estudios y sus sueños de triunfar para ir a trabajar, porque difícilmente reanudara sus estudios en la edad adulta y tiene menos posibilidades de que pueda obtener los conocimientos

necesarios para considerársele mano de obra calificada y mejorar diariamente su calidad de vida.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Guatemala tiene la cifra más alta de trabajo infantil a nivel centroamericano, la mayor parte de esas labores están relacionadas con la agricultura, pesca, minería, ventas ambulantes y trabajos domésticos, etc. Esto solo evidencia la urgente necesidad de invertir en la niñez y la juventud guatemalteca, quienes lejos de ser obreros fantasmas, objetos de campañas políticas y víctimas de gobiernos déspotas, debieran ser el tesoro máspreciado del país.

5.4 Intervención de la inspección general de trabajo en la contratación pública y privada de los menores de edad.

La Inspección General de Trabajo, a través de sus inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro. Así mismo la Inspección de trabajo debe velar que niños menores de catorce años no sean ocupados ni sometidos en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Nuestra Legislación guatemalteca es clara al prohibir ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.



Debe realizar constantes inspecciones en instituciones públicas y privadas, demandar a las personas que no cumplan con lo referido en la legislación, y apoyar a los niños que desempeñan un trabajo, concientizándolos en la importancia de estudiar y prepararse académicamente para que puedan tener un mejor futuro.

5.5 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley suprema y de carácter fundamental en la que se rige el Estado, sus organismos y demás leyes, así mismo donde se determina los derechos inherentes de los habitantes de la Nación. En materia de Derecho Laboral significa que los trabajadores están imposibilitados de privarse, de forma voluntaria o forzosa de las garantías que le otorga la legislación constitucional y laboral. El artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, hace mención que los Derechos Laborales son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los



tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

5.6 Propuesta de dignificación a menores de diez años de edad en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla, que desempeñan un trabajo informal

El trabajo infantil es un síntoma de desprotección familiar y atenta contra los Derechos de los niños y niñas, no permite al menor desarrollarse adecuadamente tanto psíquica como físicamente; además es una dificultad añadida a su vida de adulto porque no tuvo la oportunidad de prepararse académicamente para poder optar a una mejor oportunidad laboral. Para el niño el trabajo no debe ser un acto voluntario, porque ellos aun no gozan de la capacidad de ejercicio para tomar decisiones, por lo que si trabajan es porque están obligados a ello.

En cuanto a los padres y encargados de los menores de edad que salen a trabajar, se deben diseñar políticas de concientización, con el fin de que ayuden y presten lo necesario para que los niños no abandonen sus estudios, porque estos le serán útiles en su futuro.

La Municipalidad por ser una entidad autónoma y del Estado, debe velar y cubrir las necesidades de estos niños menores de diez años de edad que a su corta edad ya realizan una actividad laboral sabiendo que estas son perjudiciales para su salud y



crecimiento. Una propuesta viable es que la Municipalidad de Chiquimulilla, tome en cuenta esta situación que está afectando a la población y más a menores de edad, creando en su plan de trabajo una institución de carácter social que tenga como función principal, brindar becas para que los niños puedan retomar sus estudios, realizar constantemente terapias psicológicas y motivacionales que ayuden a su desarrollo psicológico y emocional, que se encuentra afectado por la misma actividad laboral y estresante que realizan.

Que tenga como visión que todos los niños y niñas tengan derecho a que su voz sea escuchada, sobre las situaciones de vida que les afectan y cuando sus derechos sean vulnerados. Conscientes de que son los más indefensos de nuestra sociedad, se debe luchar por un mundo en el que estos niños tengan plenamente protegidos sus derechos.

Que la institución de carácter social creada por la municipalidad de Chiquimulilla, tenga como Misión atender a los niños y niñas ayudándolos en sus problemas o inquietudes, protegerlos, y ayudarlos de una forma integral en todas sus necesidades, haciéndoles partícipes de la solución a sus propios problemas. Llegar a donde están los niños y niñas, a través de los medios tecnológicos actuales y de los nuevos sistemas de comunicación que se vayan desarrollando e implementando en la sociedad.

Así mismo acoger a los niños y niñas en situación de desamparo, facilitándoles un lugar seguro y cálido, que se convierta en una referencia sana en sus vidas, promoviendo que los niños y niñas alcancen mayores niveles de reflexión y entendimiento de su realidad, erradicando la violencia y favoreciendo la comunicación y el buen trato.

Se debe tomar en cuenta las siguientes acciones para disminuir el fenómeno social de la pobreza que hoy en día va totalmente creciendo en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla.

- Brindar charlas motivacionales a padres de familia y encargados de estos niños que de una u otra forma los obligan a desempeñar un trabajo informal, concientizarlos del daño que ocasiona esta situación y lo importante que el niño o niña estudie y se supere para tener un mejor futuro él y su círculo familiar.
- La municipalidad debe trabajar en la erradicación del trabajo infantil con el fin de fomentar un entorno protector para la infancia, una estructura de seguridad y protección a la niñez contra todas las formas de explotación
- Promover espacios de sensibilización y formación sobre las causas del trabajo infantil.
- Que se desarrollen programas para erradicar el trabajo infantil;
- Contribuir a la investigación y difusión de información sobre deserción escolar y su relación con el trabajo infantil.
- Elaborar y distribuir material apropiado que trate el problema del trabajo infantil.



CONCLUSIONES

1. El trabajo infantil es un fenómeno que afecta a la sociedad y que va en total crecimiento, hasta el momento el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha podido controlar este problema que afecta a menores de edad y a su desarrollo físico y psicológico.
2. La máxima autoridad en el municipio de Chiquimulilla es el concejo municipal, por lo que debe enfocarse siempre en el desarrollo y la gestión de actividades que permitan al municipio alcanzar el bien común mediante la creación de instituciones sociales que intervengan en el bienestar de menores de edad.
3. El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación de una actividad de trabajo, lo que significa que debe cumplir con su trabajo en forma personal y no podrá delegarse a otra persona, es necesario tomar en cuenta la capacidad del trabajador al momento de ser contratado y desempeñe un trabajo.
4. Que la Institución de Bienestar Social que cree la municipalidad de Chiquimulilla apoye en brindar charlas motivacionales a padres de familia y encargados de los niños que realizan un trabajo informal, que no es apto para su edad y desarrollo físico y psicológico.
5. El trabajo informal en menores de edad es totalmente una violación de los derechos humanos, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que masivamente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida.



RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social implemente políticas sancionatorias, para todos aquellos patronos que contratan a niños y niñas para que realicen actividades laborales con el objeto de evadir pagar las prestaciones laborales de ley.
2. Al Concejo Municipal se recomienda implemente en su plan de trabajo la creación de instituciones sociales que intervengan en el desarrollo educativo, social y psicológico de menores de edad que realizan un trabajo informal, el cual no es apto para su corta edad.
3. A los patronos se recomienda que al momento de contratar a personas para que realicen un trabajo o servicio, tomen en cuenta la capacidad del trabajador y así evitar problemas posteriores que puedan suscitar por dicha contratación.
4. Se recomienda que la Institución de Bienestar Social creada por la municipalidad de Chiquimulilla atienda no solo a los niños que realizan un trabajo informal sino también a los padres de familia o encargados de estos, motivándolos a que apoyen a estos niños y niñas a estudiar y se superen para que tengan un mejor futuro.
5. A la Municipalidad de Chiquimulilla y a patronos, se recomienda tomar en consideración las estipulaciones aportadas en el análisis jurídico realizado como base a la creación de la Institución de Bienestar Social.



BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR GUERRA, Vladimir. (2005) **Derecho de Obligaciones**. Guatemala: Editorial Heliasta.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. (1999) **Introducción al Derecho Procesal Individual de Trabajo**. Guatemala: Editorial Orión.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. (2000) **Derecho Colectivo de Trabajo**. Guatemala: Editorial Orión.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. (2002) **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge. (2002) **Breve Historia Constitucional de Guatemala**. Guatemala: Editorial Universitaria.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. (2000) **Derecho de Trabajo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

PEREIRA OROZCO, Alberto. (1999) **Nociones Generales del Derecho de Trabajo**. Guatemala: Ediciones De Pereira.



TORRES MOSS, Álvaro. (1999) **Introducción al Estudio del Derecho tomo I, II**
Guatemala, Centro América. Editorial Orión.

VANEGAS LÓPEZ, Eduardo. (2009). **El Procedimiento Laboral Mexicano**. México.
Editorial Informática Mexicana.

OSSORIO, Manuel. (1981) **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Buenos Aires, Argentina: Heliasta S.R.S.

CABANELLAS, Guillermo. (1977) **Diccionario de Derecho Usual**. Buenos Aires.
Editorial Heliasta.

Derecho de Trabajo.(2004). **Diccionario jurídico**, México: Editorial Informática
Mexicana.



Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. (1986) Asamblea Nacional Constituyente. Litografías Modernas S.A: Guatemala.

Código Municipal. (2002) Congreso de la República de Guatemala. Decreto 12-2002. Ayala Jiménez Sucesores. Guatemala.

Ley del Organismo Judicial. (2012) Congreso de la República de Guatemala. Decreto 2-89 del Congreso de la República. Librería Jurídica.

Código Civil. (1973) Congreso de la República de Guatemala. Decreto Ley 106. Guatemala.

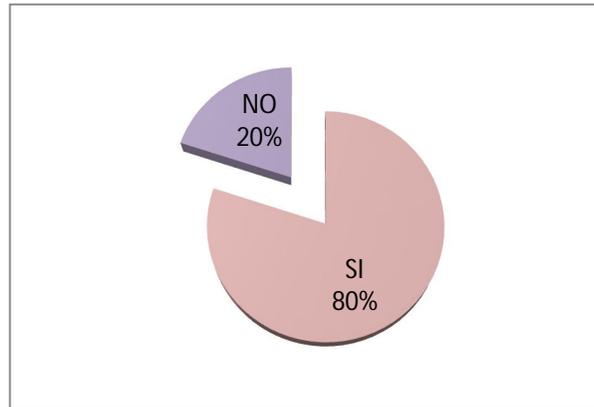
Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora. (2006) Congreso de la República de Guatemala. Acuerdo Gubernativo Número 112-2006. Guatemala.

Código de Trabajo. (1947) Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441. Guatemala.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948) Asamblea General de las Naciones Unidas. Paris.

ANEXOS

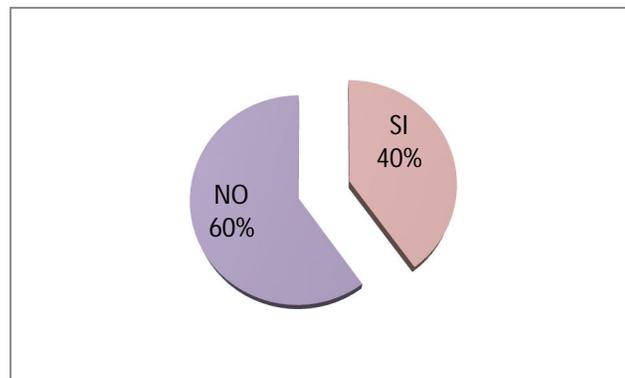
1. ¿Conoce sobre entidades del Estado que se encargan de velar por los derechos del trabajador?



Total: 100

La mayoría de encuestados si conocen entidades del Estado que se encargan de velar por los derechos del trabajador, mientras que el resto asegura no tener algún conocimiento de las mismas.

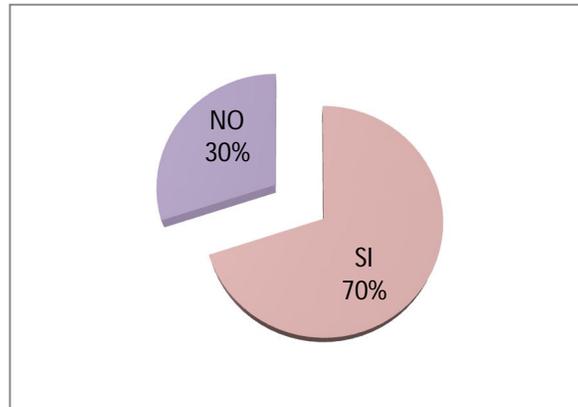
2. ¿Conoce los derechos y principios que le asisten a los trabajadores que realizan actividades laborales en instituciones públicas o privadas?



Total: 100

La mayoría de encuestados desconoce los derechos y principios que le asisten a los trabajadores que realizan actividades laborales en instituciones públicas o privadas, mientras que el resto asegura tener algún conocimiento de los mismos.

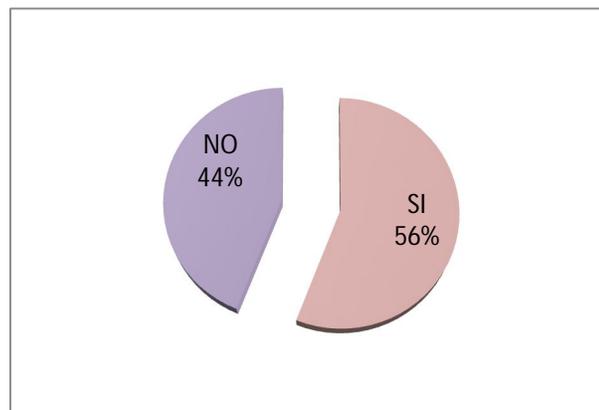
3. **¿Está de acuerdo que se apliquen las normas constitucionales del derecho laboral, para la protección del trabajo informal en los menores de diez años de edad?**



Total: 100

Más de las dos terceras partes de los encuestados está de acuerdo que se apliquen las normas constitucionales del derecho laboral, para la proteger a los menores de diez años de edad que realizan trabajos informales, mientras que la otra parte no está de acuerdo.

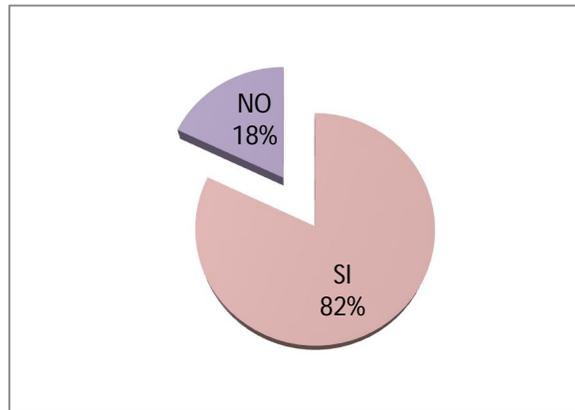
4. **¿Conoce la procedencia de los fondos para la implementación de entidades administrativas que velan por el mejoramiento de garantías sociales y jurídicas de los niños?**



Total: 100

La mayoría de encuestados afirma que conoce la procedencia de los fondos para la implementación de entidades administrativas que velan por el mejoramiento de garantías sociales y jurídicas de los niños.

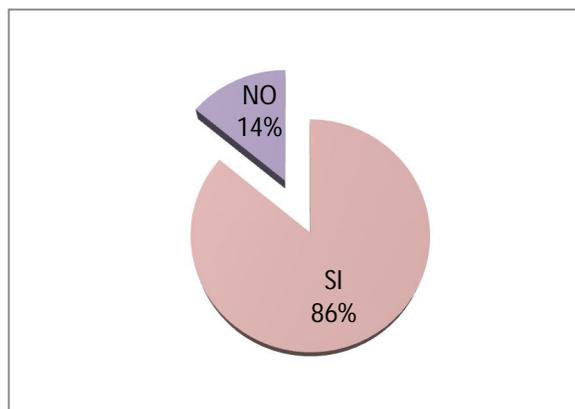
5. **¿Está de acuerdo en que la municipalidad de Chiquimulilla apoye al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a inspeccionar y denunciar casos de violaciones a los derechos de los niños trabajadores informales?**



Total: 100

La mayoría de los encuestados está de acuerdo que la municipalidad de Chiquimulilla apoye al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a inspeccionar y denunciar casos de violaciones a los derechos de los niños trabajadores.

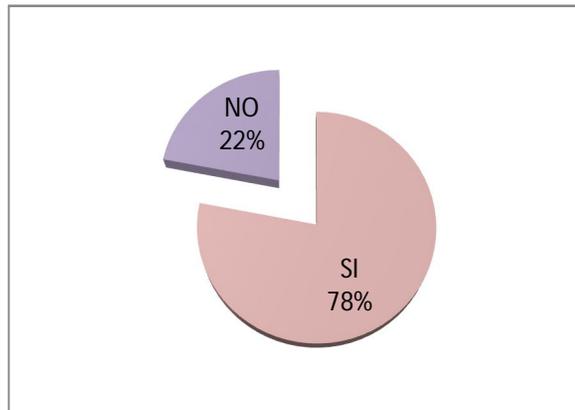
6. **¿Los menores de diez años de edad son afectados social y psicológicamente al realizar trabajos informales?**



Total: 100

Más de las dos terceras partes opina que los menores de diez años de edad son afectados social y psicológicamente al realizar trabajos informales.

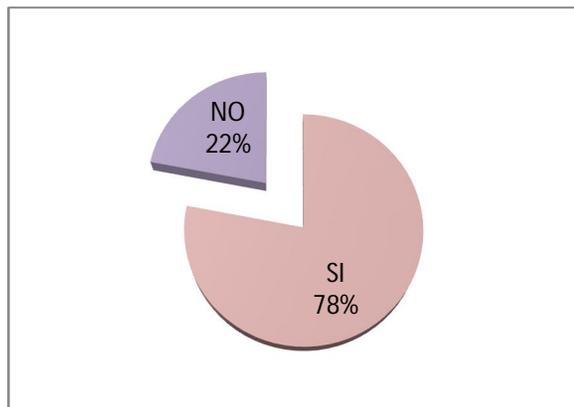
7. **¿Es necesaria la intervención de la Procuraduría General de la Nación, cuando se tenga conocimiento de violaciones de los derechos de menores que realizan trabajos informales?**



Total: 100

La mayoría de los encuestados respondió afirmativamente que la Procuraduría General de la Nación intervenga, cuando se tenga conocimiento de violaciones de los derechos de menores que realizan trabajos informales.

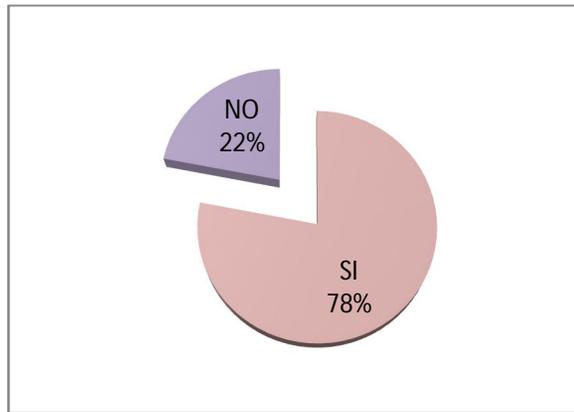
8. **¿Es necesario que la Procuraduría de los Derechos Humanos trabaje conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para proteger a menores que realizan trabajos informales y que corren riesgos físicos y psicológicos?**



Total: 100

La totalidad de los encuestados están de acuerdo que la Procuraduría de los Derechos Humanos trabaje conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para proteger a menores que realizan trabajos informales y que corren riesgos físicos y psicológicos.

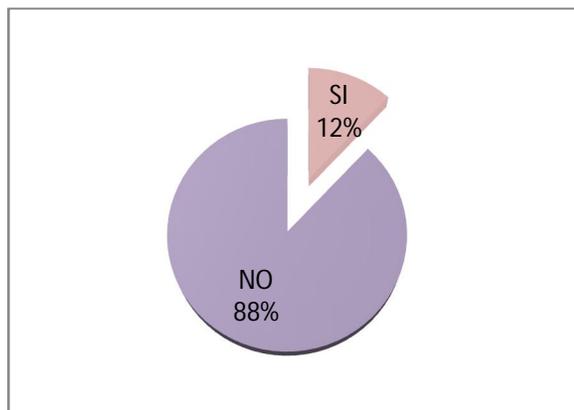
9. ¿Es necesario que la municipalidad realice talleres de información acerca de los derechos de los niños y brinde becas de estudio a los menores de diez años de edad que desempeñan trabajos informales?



Total: 100

Las dos terceras partes de los encuestados afirman que es necesario que la municipalidad realice talleres que informen acerca de los derechos de los niños y brinde becas de estudio a los menores de diez años de edad que desempeñan trabajos informales.

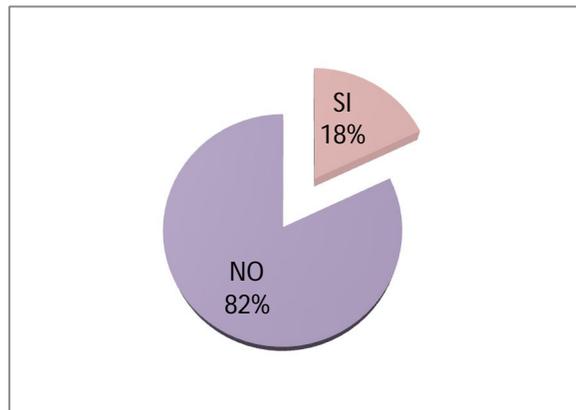
10. ¿Los trabajos forzosos son adecuados para los menores de diez años de edad?



Total: 100

La totalidad de los encuestados respondió que los trabajos forzosos no son adecuados para los menores de diez años de edad.

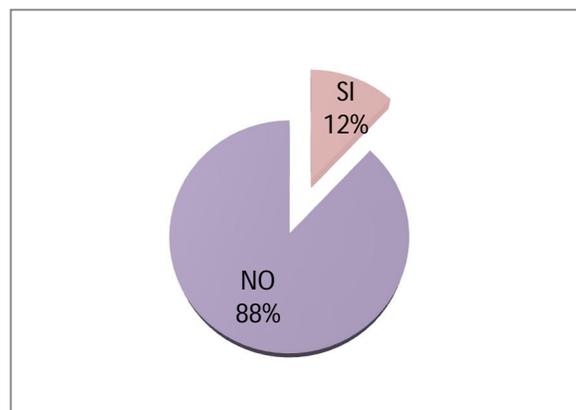
1. ¿Es importante el trabajo informal que realizan los menores de diez años de edad en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla?



Total: 100

La totalidad de los encuestados respondió afirmativamente que no es importante que los menores de diez años de edad del casco urbano del municipio de Chiquimulilla realicen trabajos informales.

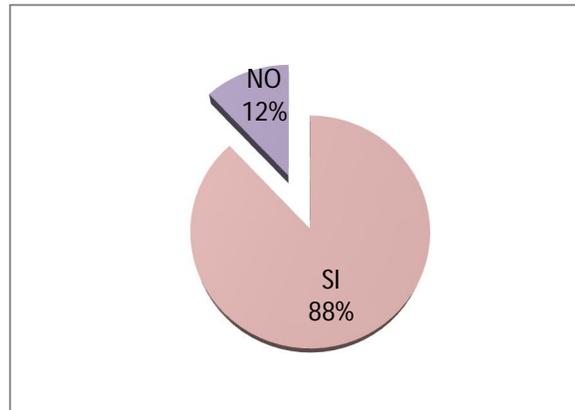
2. ¿En nuestro país se respetan las leyes que velan por la seguridad del trabajador sea mayor o menor de edad?



Total: 100

Más de las dos terceras partes de los encuestados respondió que en nuestro país no se respetan las leyes que velan por la seguridad del trabajador sea mayor o menor de edad.

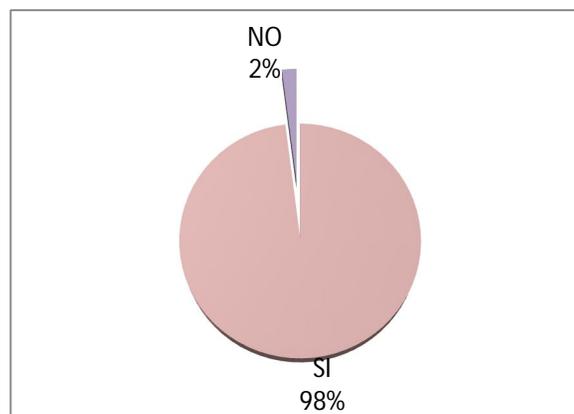
3. ¿El trabajo informal que ejercen los menores de diez años de edad, afecta socialmente en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla?



Total: 100

La totalidad de los encuestados respondió afirmativamente que el trabajo informal que ejercen los menores de diez años de edad, afecta socialmente en el casco urbano del municipio de Chiquimulilla

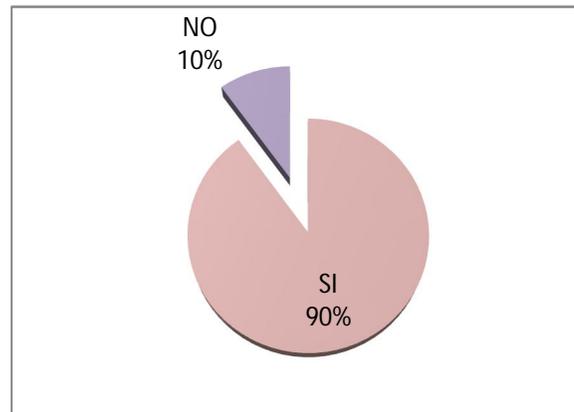
4. ¿El menor de diez años de edad corre riesgos físicos y psicológicos al realizar trabajos informales?



Total: 100

La mayoría de encuestados manifiestan que el menor de diez años de edad corre riesgos físicos y psicológicos al realizar trabajos informales.

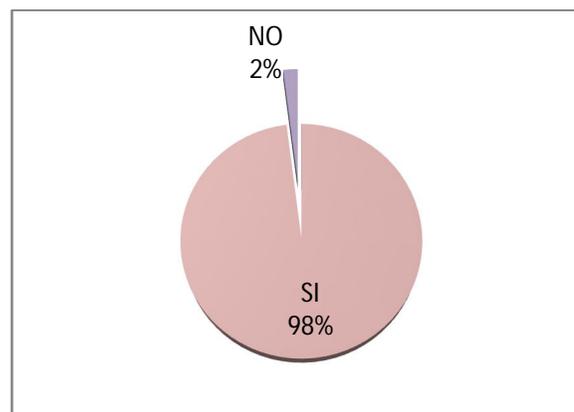
5. **¿El trabajo informal evita a los menores de diez años de edad a desarrollarse y tener un mejor futuro?**



Total: 100

La Totalidad de los encuestados manifiesta que el trabajo informal evita a los menores de diez años de edad a desarrollarse y tener un mejor futuro.

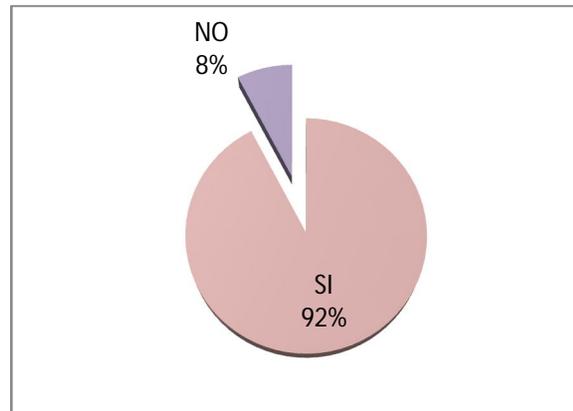
6. **¿Es necesario denunciar a los padres de familia o encargados de los menores diez años de edad, que los obligan a trabajar y ayudar al sostenimiento de sus familias?**



Total: 100

La mayoría de los encuestados consideran necesario denunciar a los padres de familia o encargados de los menores diez años de edad, que los obligan a trabajar y ayudar al sostenimiento de sus familias.

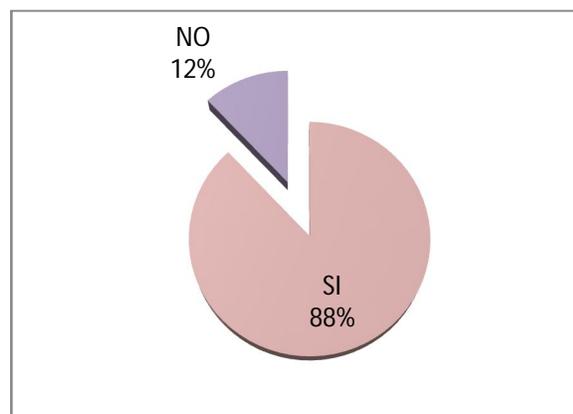
7. ¿Al niño que ejerce un trabajo informal se le están violando sus derechos como la educación, salud, seguridad y recreación?



Total: 100

La mayoría de encuestados están de acuerdo que el niño que ejerce un trabajo informal se le están violando sus derechos como la educación, salud, seguridad y recreación.

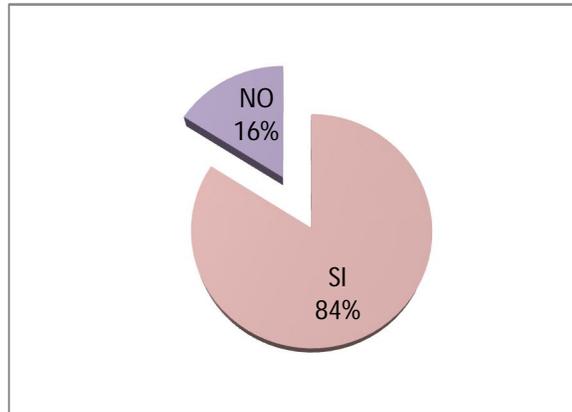
8. ¿Es necesario que la Municipalidad de Chiquimulilla, colabore en las inspecciones que realice el Ministerio de Trabajo, a las instituciones privadas y patronos de menores de edad, para verificar que los derechos de éstos, que ejercen un trabajo informal no sean violentados?



Total: 100

La totalidad de los encuestados manifiesta que es necesario la participación de la Municipalidad de Chiquimulilla, en inspeccionar a las instituciones privadas y patronos de menores de edad, con el fin de verificar que los derechos de éstos, que ejercen un trabajo informal no sean violentados.

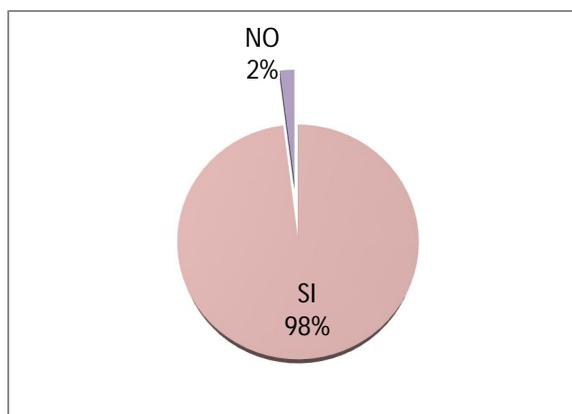
9. ¿Es necesario que el Ministerio de Trabajo realice constantemente visitas para supervisar las entidades privadas y patronos, para garantizar la comodidad y bienestar de los menores de diez años de edad que ejercen un trabajo informal?



Total: 100

Más de las dos terceras partes de los encuestados están de acuerdo que el Ministerio de Trabajo realice constantemente inspecciones a las entidades privadas y patronos, para garantizar la comodidad y bienestar de los menores de diez años de edad que trabajan.

10. ¿Es importante que la Municipalidad de Chiquimulilla elabore talleres motivacionales y financie becas de estudio, para los menores de diez años de edad que ejercen un trabajo informal y así lograr un desarrollo integral?



Total: 100

La totalidad de los encuestados consideran que es importante que la Municipalidad de Chiquimulilla elabore talleres motivacionales y financie becas de estudio, para los menores de diez años de edad que ejercen un trabajo informal y así lograr un desarrollo integral.