

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
PARA QUE SE SUSCRIBA UN CONTRATO EN LA VÍA DE APRENDIZAJE,
BASADOS EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DONDE
PATRONO Y REPRESENTANTE LEGAL DEL MENOR SEAN RESPONSABLES
SOLIDARIAMENTE A EFECTO DE GARANTIZAR UNA ESTABILIDAD LABORAL
DEL MENOR DE EDAD Y SE RECONOZCA UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO**

GARY MANOLO QUIXTÁN SÚM

GUATEMALA, MARZO DE 2017

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO
PARA QUE SE SUSCRIBA UN CONTRATO EN LA VÍA DE APRENDIZAJE,
BASADOS EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DONDE
PATRONO Y REPRESENTANTE LEGAL DEL MENOR SEAN RESPONSABLES
SOLIDARIAMENTE A EFECTO DE GARANTIZAR UNA ESTABILIDAD LABORAL
DEL MENOR DE EDAD Y SE RECONOZCA UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

GARY MANOLO QUIXTÁN SÚM

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Guillermo Rolando Díaz Rivera
Secretaria:	Lic.	Misael Torres Cabrera
Vocal:	Lic.	Carlos Urbina Mejía

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	René Soboney Polillo Cornejo
Secretaria:	Licda.	Vilma Karina Rodas Recinos
Vocal:	Lic.	Ricardo Bustamante

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
15 de julio de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ

, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
GARY MANOLO QUIXTÁN SÚM, con carné 9519692,

intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SE
SUSCRIBA UN CONTRATO EN LA VÍA DE APRENDIZAJE, BASADO EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL
TRABAJO Y DONDE PATRONO Y REPRESENTANTE LEGAL DEL MENOR SEAN RESPONSABLES
SOLIDARIAMENTE A EFECTO DE GARANTIZAR UNA ESTABILIDAD LABORAL DEL MENOR DE EDAD Y SE
RECONOZCA UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 30 / 7 / 2014 f)

Asesor(a)
Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO



BUFETE COORPORATIVO DE ABOGADOS, AUDITORES Y CONTADORES

11 CALLE 4-52 ZONA 1 EDIFICIO ASTURIAS OFICINA No. 4 CIUDAD

Teléfono: 22-32-39-16



Guatemala, 15 de octubre de 2014

Doctor:

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis

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

Dr. Mejía Orellana:

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____

Firma: *Damiano*

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que he cumplido con la función de **ASESOR** de tesis del Bachiller **GARY MANOLO QUIXTÁN SÚM**, quien se identifica con el número de **Carné: 95-19692**, quien realizó el trabajo de tesis intitulado **“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SE SUSCRIBA UN CONTRATO EN LA VÍA DE APRENDIZAJE, BASADO EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DONDE PATRONO Y REPRESENTANTE LEGAL DEL MENOR SEAN RESPONSABLES SOLIDARIAMENTE A EFECTO DE GARANTIZAR UNA ESTABILIDAD LABORAL DEL MENOR DE EDAD Y SE RECONOZCA UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO”**, por lo que al respecto manifestó las siguientes opiniones:

- a) Considero que el tema investigado contiene elementos técnico-científicos, debido a que el tema abordado se refiere a la necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo para que se suscriba un contrato en la vía de aprendizaje, basados en los principios del derecho del trabajo y donde patrono y representante legal del menor sean responsables solidariamente a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y se reconozca un salario justo y equitativo.
- b) La metodología cumple con los pasos necesarios en la deducción, así como en las técnicas principales de investigación que se utilizaron en la bibliografía, investigación de campo y métodos de investigación deductiva y comparativa.
- c) La redacción de este trabajo es adecuada y jurídicamente correcta.
- d) La contribución científica del trabajo de tesis en referencia, se centra en determinar cuál es la naturaleza jurídica de la necesidad de suscribir un contrato en la vía de aprendizaje para garantizar una estabilidad laboral del menor de edad.
- e) La conclusión discursiva es congruente con el contenido del trabajo de tesis, ya que es gran aporte interesante y necesario al conocimiento del estudio del derecho para reconocerse un salario justo hacia los trabajadores menores de edad.

BUFETE COORPORATIVO DE ABOGADOS, AUDITORES Y CONTADORES

11 CALLE 4-52 ZONA 1 EDIFICIO ASTURIAS OFICINA No. 4 CIUDAD

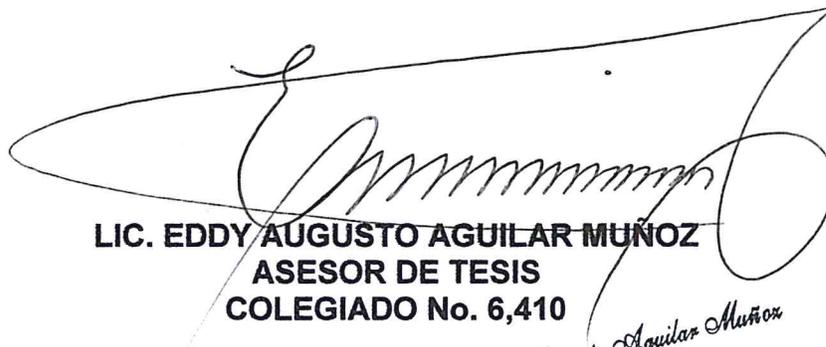
Teléfono: 22-32-39-16



f) Respecto a la bibliografía empleada, se comprobó que la misma ha sido correcta y suficiente para el presente trabajo.

En mi calidad de Asesor y de conformidad con lo que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por tal razón apruebo el trabajo de investigación, y expresamente declaro que no somos parientes dentro de los grados de ley, y que el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos establecidos en el normativo respectivo, a efecto se continúe el trámite.

Atentamente,



LIC. EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ
ASESOR DE TESIS
COLEGIADO No. 6,410

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 24 de agosto de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GARY MANOLO QUIXTÁN SÚM, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA QUE SE SUSCRIBA UN CONTRATO EN LA VÍA DE APRENDIZAJE, BASADO EN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DONDE PATRONO Y REPRESENTANTE LEGAL DEL MENOR SEAN RESPONSABLES SOLIDARIAMENTE A EFECTO DE GARANTIZAR UNA ESTABILIDAD LABORAL DEL MENOR DE EDAD Y SE RECONOZCA UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

[Handwritten signature]



BAMO/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS: Por darme la bendición y la fuerza para alcanzar mis metas.

A MIS ABUELOS: Francisco Quixtán y Clementa Nimatuj, Ángel Súm y Trinidad Hernández, que en paz descansen.

A MIS PADRES: Basilio Quixtán Nimatuj, (Q.E.P.D.) y Florentina Súm Hernández, por darme la vida, por haberme formado con un carácter fuerte, de espíritu ganador y tener fe para alcanzar mis metas, los amo, que este triunfo sea un regalo de satisfacción para ustedes. Infinitas gracias.

A MIS HIJOS: Que mi triunfo sea un ejemplo a seguir para cada paso que den en la vida, los amo.

A MIS HERMANOS: Elmer Bosbely, Dr. Juan José, Carlos Danilo, Dr. Angel Francisco, Marlon David, Lic. Seusy Ricardo Quixtán Súm.

A MIS HERMANAS: Silvia Consuelo, Licda. Clemencia Lily, Dra.Savi Fabiola Quixtán Súm.



A MIS SOBRINOS:

Con cariño especial.

A:

La Gloriosa y Tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, la que me brindó la oportunidad de poder realizar mis estudios superiores.

A:

Mi Guatemala: País de la eterna primavera

A:

Usted por honrarme con su presencia.



PRESENTACIÓN

El problema en los contratos de trabajo de Guatemala principalmente para los menores de edad, es sin duda el de determinar cuál es la naturaleza jurídica de suscribir un contrato en la vía de aprendizaje para garantizar una estabilidad laboral de los menores de edad. Ya que como rama del derecho laboral y procesal laboral garantiza un estímulo a los profesionales que se desempeñan en el sistema de justicia.

Se puede determinar que el tipo de investigación es cuantitativa en base al porcentaje de todas las demandas existentes de parte de los trabajadores menores de edad. Y pertenece al derecho laboral. La investigación se realizó durante el periodo comprendido del año 2012 al año 2014, en el Departamento Guatemala. El sujeto de estudio son los trabajadores menores de edad y el objeto es derecho laboral que inspira esencialmente de compensar la desigualdad económica de los trabajadores.

Aporte académico que se da es que se debe llevar a cabo por medio del reconocimiento de un salario justo y equitativo y la forma en la que se debe interpretar la ley al momento de aplicarla al caso concreto de evidenciar la relación laboral, y por tal razón es necesario reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo de Guatemala.



HIPÓTESIS

Para garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y sea reconocido un salario justo y equitativo, se cumpla con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, que es el bien jurídico titulado; es necesario reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo para que se suscriba un determinado contrato en la vía de aprendizaje, basándose en los principios del derecho del trabajo donde patrono y representante legal de los menores se responsabilicen solidariamente.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Es necesario reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo de Guatemala, para que se suscriba un contrato en la vía de aprendizaje, basados en los principios del derecho del trabajo y donde patrono y representante legal del menor sean responsables solidariamente a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y se reconozca un salario justo y equitativo, para que el contrato de trabajo del menor de edad se celebre tomando como base los principios del derecho del trabajo, obligando a los patronos a celebrar contrato de aprendizaje y capacitación.

Con las técnicas utilizadas se logró obtener información sobre la relación laboral que ejecutan los menores de edad al momento de desempeñar un trabajo; el trabajo que se caracteriza por presentar limitaciones en aspectos como: desempeñar una función laboral, una edad mínima, utilizando la metodología del análisis para hacer una correcta investigación. Por tal razón la hipótesis es válida y necesario que dentro la sociedad guatemalteca la actividad jurisdiccional sea más certera y rápida.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1 Derecho colectivo de trabajo	1
1.2 Instituciones del derecho colectivo del trabajo	2
1.3 Nacimiento del derecho colectivo del trabajo	2
1.4 Definición del derecho colectivo del trabajo	4
1.5 Principio tutelar	5
1.6 Naturaleza del derecho del trabajo	12
1.7 Teorías del derecho laboral	14

CAPÍTULO II

2. Los sujetos del derecho individual del trabajo	17
2.1 Trabajador.....	17
2.2 El patrono y la empresa.....	19

CAPÍTULO III

3. El trabajo del menor de edad	37
3.1 Debe ser acorde a su edad, capacidad y condición física	37
3.2 El contrato de trabajo del menor de edad debe celebrarse tomando como base los principios del derecho del trabajo	41
3.3 Obligar a los patronos a celebrar contrato de aprendizaje y capacitación	42
3.3.1 Contrato en la vía de aprendizaje	44

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo para que se suscriba un contrato en la vía de aprendizaje, basados en los principios del derecho del trabajo y donde patrono y representante legal del menor sean responsables solidariamente a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y se reconozca un salario justo y equitativo	55
4.1. Bases específicas	56
4.2. Prohibición de empleo.....	56
4.3. Régimen de jornada.....	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	73
BIBLIOGRAFÍA	75



INTRODUCCIÓN

Al realizar este trabajo de investigación se dará a conocer la razón por la cual los adolescentes menores de catorce años de edad, a colaborar y cooperar con la economía familiar se ven obligados a prestar sus servicios personales, y se encuentran desamparados al no encontrarse una regulación específica que proteja sus derechos e intereses con mayor claridad y seguridad. Siendo necesario que patrono y representante legal del menor o en su defecto, la Inspección General de Trabajo, como institución protectora del Estado, suscriban un contrato en la vía de aprendizaje, basado en los principios del derecho del trabajo y donde ambos sean responsables solidariamente, a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y se le reconozca un salario justo y equitativo, que le corresponda de acuerdo a su edad, capacidad física y conocimiento intelectual.

En Guatemala, la explotación que sufren los trabajadores menores de edad, es un tema de transcendencia nacional. Con este trabajo se evidenció la necesidad imperativa que existe de normar en Guatemala este tema, la relación laboral, entre la parte empleadora y los adolescentes de diferentes sexos que tengan menos de catorce años.

En cuanto a la Inspección General de Trabajo como ente protector del Estado, debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure el tiempo que a su juicio sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo, obteniendo al finalizar su periodo de aprendizaje, un certificado donde conste haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Puedo señalar que con el presente trabajo se comprobó la hipótesis basada en garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y sea reconocido un salario justo y equitativo, se cumpla con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala que es el bien jurídico titulado; es necesario reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo para que se suscriba un determinado contrato en la vía de



aprendizaje, basándose en los principios del derecho del trabajo donde patrono y representante legal de los menores se responsabilicen solidariamente.

El objetivo principal fue el siguiente: Determinar la vulneración que existe en cuanto a la metodología que utilizan ciertas instituciones que intervienen en el control del trabajo de los menores de edad, a efecto de que no sean víctimas de explotación económica, marginalidad y otros atropellos que pueden sufrir como seres humanos.

La tesis se encuentra comprendida en cinco capítulos: En el capítulo primero, describo el derecho del trabajo; en el segundo capítulo, desarrollo todo acerca de los sujetos del derecho de trabajo, patrono y trabajador del contrato; en el capítulo tercero, trato el tema del trabajo del menor de edad, acorde a su edad, capacidad y condición física; en el cuarto capítulo me refiero a la necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo para que se suscriba un contrato en la vía de aprendizaje, basados en los principios del derecho del trabajo y donde patrono y representante legal del menor sean responsables solidariamente a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y se reconozca un salario justo y equitativo.

En cuanto a la metodología, se utilizó el método analítico, que permite desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes. Asimismo, pude aplicar el método de la síntesis, para analizar separadamente los fenómenos objetos del estudio; para descubrir la esencia del problema o del fenómeno estudiado, en cuanto a las repercusiones que tiene el tema descrito y la necesidad de su adecuación jurídica legal. Dentro de la técnicas utilizadas en la realización de la investigación, apliqué las bibliográficas, documentales que permitió recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

Se concluye la investigación y se hace referencia de la conclusión discursiva derivada de la presente investigación; al final se describe la bibliografía que sustenta la parte teórica del trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

“Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.”¹

1.1. Derecho colectivo del trabajo

“Es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.”²

¹ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Pág. 123.

² Pineda Sandoval, Melvin. **Fundamentos de derecho**. Pág. 98.



1.2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Las institución jurídicas tienen como característica la de ser modelos de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una Ley; refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo ... instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan «las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos.

Las principales instituciones del derecho colectivo de trabajo, son las siguientes: Los contratos colectivos de trabajo; Los pactos colectivos de condiciones de trabajo; El reglamento interior de trabajo; Los sindicatos; - Los conflictos colectivos de carácter económico-social.

1.3. Nacimiento del derecho colectivo del trabajo

La base principal del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición; que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. Cuando se reconoció este derecho, se hizo posible la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva.



“El derecho de coalición se obtuvo como derecho en Inglaterra, en 1824; en Francia en 1864. La huelga estaba considerada como un delito, luego fue tolerada y finalmente fue reconocida como un derecho; México la reconoció en su constitución de 1917. Después de la segunda guerra Mundial principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente a los servidores públicos.

Las instituciones del derecho colectivo de trabajo fueron en principio instituciones lícitas, pero su valor estuvo sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional.

Por ejemplo, en período de la tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, porque no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Para ello fue necesario primero que la asociación profesional estuviera dotada de personalidad jurídica; lo que dio como resultado que el contrato colectivo adquiriera existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento. En la etapa contemporánea fue la legislación mexicana de 1917 la que estableció la obligatoriedad de los patronos a celebrar contratos colectivos de trabajo.”³

³ Deveali, Mario. *Tratado de derecho del trabajo*. Pág. 65.



1.4. Definición del derecho colectivo del trabajo

“Es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados. Este derecho va destinado a una colectividad; la esencia del mismo es porque su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.”⁴

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

Esos principios se pueden resumir de la manera siguiente:

- Tutelar;
- De irrenunciabilidad;

⁴ Pineda Sandoval, Melvin. Ob. Cit. Pág. 98



- Imperatividad;
- De realismo y objetividad;
- Democrático;
- De sencillez o antiformalismo;
- El conciliatorio;
- La equidad; y,
- La estabilidad.

1.5. Principio tutelar

El derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de, compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque: El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.



-Principio de irrenunciabilidad

El derecho laboral constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las Leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la Ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”⁴

⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Derecho colectivo laboral**. Pág.73.



-Principio de imperatividad

Es un principio esenciales que se encuentra plasmado en la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza Jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad el derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado.



El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

-Principio de realismo y objetividad

Este principio está concebido por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.

Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.



Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor...”. Precisamente tal y como está regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

-Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la Ley, como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

-Principio sencillez o antiformalista

En el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales



reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en el proceso civil de la actualidad.

Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas.

Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro acertado referirse a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil.



-Principio conciliatorio

Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en el sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el Artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: “Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”.

-Principio de equidad

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana.



-Principio de estabilidad

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia. No teniendo una seguridad en sus trabajos.

1.6. Naturaleza del derecho del trabajo

Es importante conocer a fondo la naturaleza del derecho del trabajo, para estudiar el espíritu de las leyes laborales, varios son los juristas que estudian esta naturaleza pero son diversas las concepciones que se tienen al respecto entre ellas se pueden mencionar las siguientes:

- Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que



regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

- Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta concibe que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

- Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta postura sostiene que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otros intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.



- Concepción social del derecho del trabajo

Le incorporan al derecho del trabajo una categoría nueva, una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.7. Teorías del derecho laboral

-Teoría dualista

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Que pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

Según la teoría dualista, el derecho laboral es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo y le asignan por tanto una naturaleza



sui géneris, ubicándola dentro de las dos aristas que son el derecho público y el derecho privado.

De Buen, explica que: “Las normas de derecho público, son las normas protegidas por la acción pública y las normas de derecho privado protegidas por la acción privada.”⁵

- Teoría privativista

Esta teoría sostiene que el derecho del trabajo, pertenece al campo del derecho privado, por cuanto protege intereses individuales que se ocupan preferentemente de las relaciones entre particulares y tiende a favorecer los intereses de los individuos. Tutela intereses únicamente de tipo privado, con normas de carácter dispositivo.

-Teoría publicista

Tendencia según la cual el derecho del trabajo es de derecho público. No obstante el ser humano puede ubicarse en un área solamente o en ambas a la vez, para el desarrollo de su trabajo; pero siempre estará sujeto a la universalidad de la imperatividad de obediencia al Estado.

⁵ De Buen. **Derecho del trabajo**. Pág. 12.



Precisamente, si el Estado vela por el desarrollo integral de la persona, también tutela el derecho y la justicia en el trabajo. Dentro de las distintas acepciones que la doctrina proporciona al derecho laboral, la más acertada es la de Derecho de Trabajo, la que por su naturaleza jurídica se le debe ubicar dentro del campo del Derecho Público. La naturaleza jurídica del derecho del trabajo, es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado

Esta teoría es la aceptada por nuestra legislación. El Código de Trabajo, Decreto 1441, en su cuarto considerando, inciso e), ubica al derecho de trabajo como una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.



CAPÍTULO II

2. Los sujetos del derecho individual del trabajo

En el desenvolvimiento de la relación laboral, tanto en el derecho individual como colectivo, aparecen en escena una diversidad de sujetos a quienes se les denomina los sujetos del derecho de trabajo. Estos sujetos son aquellas figuras que se integran o se relacionan en el derecho del trabajo, con ocasión de la prestación de servicios, sea este por contrato o por la simple relación de trabajo. Si lo relativo a la materia del trabajo está regulado en la Constitución Política de la República y es el Estado quien la tutela y quien debe velar por su cumplimiento, el Derecho de Trabajo por su propia naturaleza debe ubicarse dentro del Derecho Público.

2.1. Trabajador

La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para Mario de la Cueva, “para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador “el que pertenezca a

la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.”⁶

Según Echeverría Morataya, el término “patrono proviene de patrón que ha sido definido como el que tiene cargo de mando en una embarcación, el santo titular de alguna iglesia, el que se elige por protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa donde uno se aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se haya frente a un establecimiento mercantil, en fin aquel que ejerce una función principal.”⁷

Cuando se menciona la palabra patrono o empleador, se refiere a una empresa de la iniciativa privada, sea esta civil o mercantil o bien en una institución del Estado, quienes se constituyen como tal a partir del momento en que tienen a bien contratar los servicios personales de determinada persona por sus cualidades, conocimiento o experiencia.

Para Fernández Molina, “En términos generales es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja.”⁸

⁶ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 75.

⁷ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 111.

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 96.



Cuando el trabajador no ha cumplido los dieciocho años de edad, se considera que desarrolla trabajo infantil y si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

El Artículo 3, Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, proporciona una definición general, expresando que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

- Conforme a la legislación laboral guatemalteca

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

2.2. El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale “quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o

comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.”⁹

Patrono también puede ser una persona individual cuando desempeña una actividad comercial informal o un comerciante individual en el caso de una empresa individual y se ve en la necesidad de contratar los servicios de otra para que coadyuve en sus relaciones comerciales.

Es decir entonces que patrono puede ser toda aquella persona que tiene la capacidad económica de pagar servicios de otra persona, para ejecutar determinada obra.

Ossorio, consigna que patrono es: “La persona que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada, es pues el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas y es llamado también empleador o empresario.”¹⁰

El Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto 1441, expresa que patrono es: toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

⁹ Hernández Márquez, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. Pág. 85.

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 87.



De los conceptos anteriormente expuestos, se concluye que, patrono es: toda persona individual o jurídica que solicita o requiere los servicios de otra persona llamada trabajador, sea de tipo material, intelectual o físico, a cambio de que éste (trabajador) le ejecute una obra, bajo una relación de dependencia continuada o delegada, con la obligación de otorgarle una retribución, para el sustento de este y de su grupo familiar.

Al trabajador se le conoce también como obrero, operario, jornalero, asalariado, proletario y artesano, y en términos generales, es toda persona que tiene capacidad legal para el libre ejercicio de sus derechos y que de forma voluntaria presta sus servicios personales, a otra persona sea esta individual o jurídica denominado empleador o patrono a cambio de una retribución o bien como trabajador independiente o autónomo.

Para Manuel Alonzo García, "patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."¹¹

- Conforme a la legislación laboral

Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

¹¹ Alonzo García, Manuel. **La muerte del derecho de trabajo**. Pág. 210.



- Sustitución del patrono

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone:

- La existencia de una empresa o establecimiento; - La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; - La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, - El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como:

La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (Léase el Artículo 23 del Código de Trabajo).

- Los auxiliares del patrono

- Representante patronal

Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por

aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores, en consecuencia es un trabajador más.

- Trabajador de confianza

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

- Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario

y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5o. del Código de Trabajo. Sobre esta institución, se debe indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

-Trabajos sujetos a regímenes especiales según el Código de Trabajo

Agrícola y ganadero

Guatemala, es un país de vocación agrícola y por ende este tipo de trabajador es de un altísimo porcentaje en la contratación laboral.

Se refiere a aquellas personas denominadas campesinas, a quienes se les conoce también como peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos, que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción, de maternidad; habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación. (Artículos 138, 139, 144 y 145 del Código de Trabajo, Decreto 1441)

-De mujeres y menores de edad

El código de Trabajo, dejó establecido lo relacionado al trabajo de mujeres y menores de edad, como trabajos especiales sujetos a regímenes especiales, del Artículo 147 al 155.

En la época actual, la mujer juega un papel preponderante dentro de la sociedad y asimismo un rol importante dentro del área laboral. El Código de Trabajo, expresa que el trabajo de las mujeres debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. No deben trabajar en lugares insalubres y peligrosos; No se debe hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. Las mujeres gozan de inamovilidad cuando se encuentran en estado de embarazo o período de lactancia y únicamente pueden ser despedidas por causal debidamente justificadas.



Trabajador menor de edad, es toda aquella persona que no habiendo cumplido dieciocho años de edad, desempeña una labor, individualmente o dentro de determinada empresa, sea por contrato o por la simple relación de trabajo.

Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento. (Artículo 259 del Código Civil, Decreto Ley 106).

En relación a los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. (Artículo 102, literal I. de la Constitución Política de la República de Guatemala). Entre algunas excepciones podemos mencionar las contenidas en los Artículos 32 y 150 del Código de Trabajo, 63 y 72 de la ley de Protección Integral de la Niñez y la adolescencia, Decreto 27-2003 del Congreso de la República, el Artículo 32 de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y otras leyes afines.

El Artículo 32 del Código de Trabajo, expresa que 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”.



En relación al Artículo 150, faculta a la Inspección General de Trabajo en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.

Es decir, entonces que el menor de catorce años, puede trabajar si se cumplen determinadas condiciones, como lo es que el contrato se pacte en la vía de aprendizaje; que tenga necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres; que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; que se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

El Artículo 63 de la ley de Protección Integral de la Niñez y la adolescencia, explica que se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.

El Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, exige que al adolescente empleado, aprendiz, en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica, con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental, le es vedado el



trabajo nocturno, realizado entre las veinte horas de un día y las ocho horas del día siguiente, que sea peligroso, insalubre o penoso, realizado en locales perjudiciales a su formación y a su desarrollo físico, psíquico, moral y social y el realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela.

El Artículo 32 de la Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño, instituye que los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar y dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.

El autor Fernández señala que trabajo físico es: “En consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras... con relación a otras legislaciones latinoamericanas, la guatemalteca, contiene pocas regulaciones.”¹²

¹² Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 82.



-Trabajo a domicilio

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio. Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo. (Artículos 156 y 157, Código de Trabajo).

-Doméstico

El Código de Trabajo, regula en sus Artículos 161, 162 y 164, lo referente a trabajadores domésticos y nos explica que, son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo.



Fernández, refiere que: “El trabajo doméstico ha evolucionado y su regulación ha quedado estancada y se considera obsoleto, teniendo necesidad de aplicarse otras disposiciones por analogía.

Anteriormente se tomaba como una figura casi paternal en el que las domésticas se incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de cuasi servidumbre en sentido de servicio o en sentido de sujeción.”¹³

De transporte

Muy poca regulación se encuentra sobre esta clase de trabajo, sin embargo el Código de Trabajo, lo contempla en el Artículo 167 en adelante y señala, que, trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire. No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables. Señala también que el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que estime necesarios para regular dicho trabajo especial.

¹³ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 201.



De aprendizaje

El Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena, define el aprendizaje, como: “Acción de aprender un arte u oficio. Tiempo que se invierte en ello.”¹⁴

El aprendizaje es el proceso, mediante el cual una persona generalmente menor de edad, adquiere conocimientos y habilidades, como resultado de capacitación o instrucción recibida de una persona experta en un arte u oficio. El aprendizaje, es la etapa que debe emprender todo menor de edad para ser capacitado y poder desempeñar un empleo y se les denomina aprendices.

Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma. (Artículo 170 y 171 del Código de Trabajo).

¹⁴ Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena. Pág. 130.

Ossorio, define al aprendizaje como: “el conocimiento que se adquiere de un arte u oficio, iniciándose por las tareas más simples.”¹⁵

Intermediarios

Esta figura jurídica se refiere a los sujetos que intervienen en las relaciones o actividades de trabajo, siendo puramente auxiliares del empleador o del patrono. Se denomina así a aquellas personas que contratan en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Esta figura ha sido muy conocida en el agro guatemalteco, en el que se realizan labores temporales. Sin embargo podría existir la figura de un intermediario en otras labores como la construcción u otra labor similar que fuera temporal.

Fernández Molina, refiere: “Si el servicio que una persona contrata, lo va a realizar un tercero, que pudo haber contratado por su cuenta, estamos frente a la discutible figura del intermediario.”¹⁶

¹⁵ Ossorio, M. **Op. Cit.** Pág. 57.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Op Cit.** Pág. 245.



En conclusión, se puede inferir que intermediario o contratista, es toda persona que actúa frecuentemente como reclutador de trabajadores, que se encargarán de prestar sus servicios en beneficio de determinado patrono para el desarrollo de actividades que le serán especificadas dentro de un centro de producción. Siendo por lo tanto en determinados conflictos responsable solidariamente con el patrono al cual le brinda sus servicios en su calidad de intermediario.

Representantes del patrono

“Se llama representantes del patrono a aquellas personas que en condiciones propias o en forma personal, realizan actividades para un patrono, ejerciendo actividades que competen a éste, ya sea en su representación o bien que realizan actos en representación propia para un patrono.”¹⁸

El Artículo cuatro del Código de Trabajo, establece que: Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como: gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas la que estén legítimamente autorizadas por aquél.

¹⁸ López Larrave, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Pág. 74.

Cargo de dirección

De conformidad con el Artículo 351 del Código de Trabajo, se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Fernández Molina, expone que: “El director o administrador, es responsable de las operaciones frente al dueño o de la empresa (salvo que sea él mismo). Es quien en forma manifiesta ejerce el ius variandi que corresponde al empleador o dicho de otra forma, es quien dispone de la fuerza laboral en base a la subordinación a que los trabajadores están sujetos.”¹⁸

Cargo de representación

“La representación es la actuación de un sujeto por otro para asuntos importantes, discrecionales y de confianza. En el ramo laboral, se refiere exclusivamente a la delegación que realiza el patrono a determinados trabajadores que ostentan cargos de jerarquía, para realizar las funciones en su representación.”¹⁹

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 201.

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 206.

De conformidad con el Artículo 351 del Código de Trabajo, se consideran cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Fernández, expresa: “El representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendente. La representación puede ser mercantil – nombramiento o puede ser de corte civil, por medio de un mandato judicial. En cualquier caso debe documentarse por escrito y registrarse donde corresponde.”²⁰

Cargo de confianza

“Los representantes, se convierten en trabajadores de confianza y realizan los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección o administración, representación, inspección, vigilancia y fiscalización.”²¹

En estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido, pues el representante únicamente actúa en su

²⁰ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 209.

²¹ Ojeda Avilés, Antonio. **La renuncia de los derechos del trabajador.** Pág. 88.



representación.

El último párrafo del Artículo 351 del Código de Trabajo, expresa que: “Se consideran cargos de confianza aquéllos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa”.

Se debe resaltar que para todas las personas anteriormente enunciadas existe un denominador común que los une e identifica y esta es la empresa la que puede ser de propiedad individual o colectiva. Si ésta es de carácter particular se persigue un lucro para el patrono, socios o accionistas, y si es de carácter público generalmente persigue como asunto central prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad.

El autor Fernández, refiere lo siguiente: “El típico Gerente General de una sociedad anónima es representante, por cuanto su nombramiento por antonomasia comprende la representación de la entidad; director en la medida que se trata del puesto administrativo-laboral de mayor jerarquía y que su designación se ha de deber a sus atribuciones como administrador; de confianza, que debe entenderse en cuanto a su preparación como a sus cualidades personales.”²²

²² Fernández. **Op. Cit.** Pág. 310.



CAPÍTULO III

3. El trabajo del menor de edad

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

3.1. Debe ser acorde a su edad, capacidad y condición física

El Código Civil, Decreto Ley 106, expresa claramente en el Artículo 8 que la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, sin embargo el mismo artículo del Código citado indica que los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

El Artículo 259 del Código Civil, Decreto Ley 106, estipula que los menores de edad de catorce años cumplidos o más, tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento.

Asimismo el Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto 1441, establece que tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más.

Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. (Artículo 102, literal I. de la Constitución Política de la República de Guatemala). Las excepciones están contenidas en los Artículos 32 y 150 del Código de Trabajo.

El Artículo 32, especifica que: “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”.

En relación al Artículo 150, faculta a la Inspección General de Trabajo en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años. Es decir, entonces que el menor de catorce años, puede trabajar si se cumplen determinadas condiciones, enumerando las siguientes: a) Que el contrato se pacte en la vía de aprendizaje; b) que tenga necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres; c) Que se trata de trabajos



livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y d) Que se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, establece que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela.

El Artículo 72 de la misma ley citada, estipula la prohibición de que el menor de edad ejecute trabajo nocturno, peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social, así como en los horarios que no le permitan comparecer en la escuela. El Artículo 32 de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, también se pronuncia al respecto y 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.

El Artículo 150 del Código de Trabajo y el Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, hacen énfasis en la educación del menor de edad, razón por la que considero que la institución encargada de autorizar la contratación laboral del menor de edad, debe vigilar el desempeño de sus labores, velar por el cumplimiento de



los reglamentos internos de trabajo de la institución contratante, debe exigir que el horario laboral del trabajador menor de edad contratado -no importando su edad si es mayor o menor de catorce años-lo desempeñe en un horario que no le obstaculice asistir a un centro educativo o un centro de tecnificación de mano de obra (ejemplo: Intecap o escuelas de artesanías), para no interrumpir su preparación intelectual.

El no cumplimiento de lo establecido en dichas normas, será una contravención al Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que la educación es obligatoria y que los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica dentro de los límites de edad que fije la ley.

El Artículo 62 del Código de la Niñez y la Juventud, Decreto 78-96 del Congreso de la República, expresa: "Se entiende por jóvenes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. A dicho trabajo de jóvenes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico y desarrollo intelectual, así como acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela".



De conformidad con la Normativa Internacional sobre Protección del Menor, segunda edición (1997) Guatemala asumió la doctrina de la protección integral de la niñez y la juventud, la cual entre otras implica que el Estado y la comunidad deben atender los intereses y necesidades de la niñez en forma prioritaria, de tal manera que se garantice el respeto y promoción de los derechos humanos de este sector social.

3.2. El contrato de trabajo del menor de edad debe celebrarse tomando como base los principios del derecho del trabajo

Los principios del derecho laboral y específicamente los contenidos en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, sirven de marco regulador para normar las relaciones laborales entre trabajador y patrono, el cual no especifica una edad mínima, incluyendo por tanto a los menores de edad. Considero entonces, que de ser necesaria la contratación laboral de los menores de edad, ésta deberá realizarse con base a los principios del derecho laboral, con el propósito de lograr y garantizar que el desempeño de las labores que se le asignen sea compatible con su edad, capacidad, integridad física, salud mental y moral y que se cumpla con la obligatoriedad de la educación.

Se concluye, entonces, que el menor de edad que habiendo llenado los requisitos exigidos por la ley, deba desempeñar un trabajo, sirva este de superación moral,



económica e intelectual, aprovechando la filosofía e ideología que conllevan los principios del derecho laboral.

Dichos principios se convertirían en el sustento inspirador y orientador de la parte patronal, de la institución encargada de velar por el fiel cumplimiento de los derechos laborales del menor de edad y del representante legal del mismo. Si juntos asumen su papel de protectores, el resultado será beneficioso para cualquier trabajador y con mayor razón para el menor.

3.3. Obligar a los patronos a celebrar contrato de aprendizaje y capacitación

La inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, como ente protector de la supervisión del trabajo del menor de edad, previa a autorizar un contrato laboral, deberá observar expresamente y con claridad las condiciones de protección mínima en que deban desempeñar su labor.

Ahora bien, a este respecto el Artículo 150 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, faculta a la Inspección General de Trabajo en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, bajo ciertas condiciones, especificadas en este artículo y son las siguientes:



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

- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor.

- c) Que en alguna forma se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

Actualmente los requisitos que la Inspección General del Trabajo, exige a los menores de catorce años para autorizarles permiso laboral, son los siguientes:

- a) El menor debe dirigirse con el padre o la madre al departamento de Protección al trabajador para que le informen de sus derechos como menor trabajador y las peores formas de trabajo de la Niñez y Juventud.

- b) Llevar una carta por escrito solicitando la autorización para poder trabajar firmada por alguno de sus padres.



c) Constancia de estudio o recibo de pago de la escuela o colegio.

d) Certificación de la partida de Nacimiento o fe de edad del menor.

e) Certificación de cédula del padre o de la madre del menor.

f) Con toda la papelería revisada en el Departamento de Protección al trabajador debe dirigirse a la secretaría de la inspección para que le concedan el permiso y le extiendan el documento donde se autoriza el permiso de trabajo al menor.

3.3.1. Contrato en la vía de aprendizaje

Referente a la vía de aprendizaje, es la etapa que todo menor de edad debe emprender para ser capacitado en algún arte, oficio o profesión y se les denomina aprendices.

Los aprendices son todos aquellos menores de edad que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste los capacite en determinada labor y luego la puedan desempeñar como trabajadores a cambio de una determinada retribución previamente convenida.



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

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, expresa que: contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

El autor Echeverría, referente al contrato, expone: “La relación de trabajo resultado de una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la presentación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.”²³

²³ Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.** 165.



Todo contrato en la vía de aprendizaje debe ser tutelada por el Estado y materializarse a través de la Inspección General de Trabajo, constituyéndose entonces en el medio o conducto para obligar al patrono a enseñar al menor a realizar una tarea determinada, para capacitarlo a enfrentar una tarea específica, en un horario establecido, mediante una retribución convenida e incentivándolo a que continúe su educación, para cumplir con el precepto constitucional ya establecido.

Una vez concluida la etapa de aprendizaje, el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate y se convierte en la puerta que se abre al adolescente para poder ingresar al mundo laboral, al eje de la actividad económica.

La inspección General de Trabajo, debe proporcionar reglamentos específicos a todo patrono que acoja en su seno a un menor de edad, a que respete los siguientes principios mínimos en la vía de aprendizaje:

-El respeto a una educación mínima

El precepto constitucional, establece: Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica dentro de los límites de



edad que fije la ley. (Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El Artículo 77 de nuestra ley suprema, ordena: “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales, están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar”.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por el Estado de Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, en su Artículo 72, literal d) prohíbe el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela. Es más que evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial y la sumisión del trabajo a la educación.

La Inspección General de Trabajo, al autorizar contratos de trabajo de menores de edad, debe observar que se cumpla el requisito de la obligatoriedad del menor de recibir su educación primaria y básica, esto ayudará a erradicar el analfabetismo e incentivará la preparación intelectual de los menores y será la preparación para enfrentar con más optimismo y seguridad su futuro laboral.



-El respeto al desarrollo físico-psíquico

El Artículo 102, literal I, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia establece que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales y culturales.

El Artículo 72 de la misma ley citada, prohíbe que el menor de edad ejecute trabajo nocturno, peligroso, insalubre o penoso, y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social.

No debemos olvidar que 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, otorgándoles una protección jurídica preferente.



-Edad mínima de admisión al empleo

a) Menores de edad que tengan cumplido los catorce años: En cuanto a la edad mínima, la legislación guatemalteca, establece de conformidad con el artículo 259 del Código Civil: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento”.

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

b) Menores de catorce años: El Artículo 102, literal I), de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menor en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral...”.



El Artículo 66, de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, establece: “Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el código de Trabajo, debidamente reglamentadas”.

El Artículo 32, del Código de Trabajo, estipula: “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...” Artículo 150 del mismo cuerpo legal, “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años....”.

Como se observa en los artículos anteriormente citados, el menor de edad que sea mayor de catorce años, tiene capacidad para contratar su trabajo y para ejercer los derechos y acciones que se deriven del mismo. Al menor de catorce años, la ley le permite la posibilidad de contratar su trabajo, pero este se encuentra sujeto a cumplir determinadas condiciones, ejemplo: que exista una excepción calificada; que sea celebrado con sus representantes legales o en su defecto ser autorizado por la Inspección General de Trabajo; que sea un contrato en la vía de aprendizaje; que tenga necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres; que se trate de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y que se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación.



-Jornada de trabajo

La jornada laboral de los menores de edad se encuentra regulada y de conformidad con el Artículo 149, del Código de Trabajo, se encuentra de la siguiente manera:

- a) Mayores de 14 años, un máximo de 7 horas diarias y 42 a la semana
- b) Menores de 14 años, un máximo de 6 horas diarias y 36 a la semana

Los menores de edad, únicamente pueden laborar en jornada ordinaria diurna. El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, está prohibida. El trabajo debe ser adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, prohibiendo que el trabajo se desarrolle en lugares insalubres y peligrosos. Artículo 148, literal c), 149 y 150, del mismo cuerpo legal.

-Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que en Guatemala el derecho de trabajo es “un derecho hondamente democrático” haciendo referencia que, con el trabajo se pretende obtener la “dignificación económica y moral de los trabajadores”, ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo.



Siendo que en Guatemala el Código de Trabajo constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, y garante de sus derechos irrenunciables necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio. Una manera de evitar el trabajo forzoso y obligatorio, es asignar un horario de trabajo y la constante supervisión de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, refiriéndose a la prohibición de la esclavitud y servidumbre, en su numeral 2), expresa: "Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio...".

La necesidad de crear una norma reguladora que se refiera exclusivamente al desarrollo integral, protección laboral, capacitación y educación del menor de edad, donde patrono y representante legal sean responsables solidariamente y donde ambos sean supervisados por una institución estatal afín. Se considera la necesidad de crear una norma laboral específica, que regule una verdadera protección a todo menor de edad que por necesidad se expone a emprender un trabajo como un medio para obtener un ingreso económico.

Dicha protección debe consistir en desarrollar una verdadera tutela en la relación laboral del menor de edad, anteponiendo el interés superior del niño-adolescente,



previando su desarrollo integral y donde patrono, representante legal y la institución representativa del Estado, sean declarados solidariamente responsables de proveer una capacitación obligatoria de acuerdo a la edad, habilidad y capacidad del menor, mediante la celebración de un contrato de trabajo en la vía de aprendizaje, instituciones que deberán responder por daños y perjuicios en caso de contravención a la norma reguladora.

Esta protección incluye también el horario de labores, el cual debe ser condicionado a permitirle un horario libre para asistir a un centro de enseñanza, para no descuidar su preparación intelectual, tal como lo regula el Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, en el Artículo 3, numeral 2), establece: Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas la medidas legislativas y administrativas adecuadas.

El Artículo 32 del Código de Trabajo, establece que los contratos de los jóvenes menores a los catorce años, deben ser celebrados por sus representantes legales o en su defecto ser autorizado por la Inspección General de Trabajo, norma legal, que en la



actualidad no cumple su cometido y al no cumplirse lesiona derechos inherentes a la persona humana del menor de edad.



CAPÍTULO IV

4. La necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo para que se suscriba un contrato en la vía de aprendizaje, basados en los principios del derecho del trabajo y donde patrono y representante legal del menor sean responsables solidariamente a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y se reconozca un salario justo y equitativo

Generalmente la actividad que los menores efectúan en la calle es considerado un trabajo, en tanto que el patrono manifiesta que el menor de edad no trabaja, sino que únicamente ayuda, por lo que incurriría en muchos gastos si le cumple a cabalidad con los derechos laborales irrenunciables que este tiene derecho.

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

El patrono debe cumplir con estas obligaciones, pero desde mi punto de vista el empleador le viola estos derechos al menor de edad, desde el momento que lo contrata con condiciones inferiores, porque la legislación laboral lo obliga a que cumpla con las mismas.

4.1. Bases específicas

De acuerdo con esas normas, tal protección laboral de los menores se concreta: a) en la prohibición de todo trabajo antes de la edad mínima fijada normalmente en los 14 años; b) en la duración menor de la jornada laboral; c) en la exclusión de las horas extraordinarias, incompatibles con el principio anterior; d) en la prohibición del trabajo nocturno; e) en no permitirles ciertas tareas superiores a sus energías, o que puedan quebrantar su desarrollo; f) en vedarles los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su moral; g) en la exigencia de ciertos certificados escolares y médicos.

4.2. Prohibición de empleo

Los menores de catorce años no pueden trabajar en ninguna actividad, ni ser contratados al efecto, aunque quien lo haga no persiga fines de lucro. En regímenes anteriores se admitía esa posibilidad como excepción, cuando el trabajo del niño era indispensable para el sostén de la familia y, en determinado tiempo, hasta se admitió



dentro de un horario restringido y en tareas llamadas livianas. Ahora, en cambio, la prohibición es prácticamente total. Hay que advertir que, como el propósito educativo general es que el menor complete sus ciclos mínimos, para procurar este objetivo, la ley de contrato de trabajo dispone que tampoco puede ocuparse a menores de más de catorce años si se encuentran comprendidos en edad escolar y no han completado su instrucción obligatoria.

Cabe señalar que los tribunales de trabajo para nada intervienen en estos casos, sino exclusivamente la autoridad administrativa. Ésta podría concederlo, aunque no estuviera cubierta toda la etapa de instrucción escolar obligatoria, cuando el trabajo del menor se considera indispensable para la subsistencia de sí mismo o de su familia directa pero, desde luego, siempre que llene también satisfactoriamente un mínimo de educación exigida y sus tareas le permitan continuar o prolongar aquella instrucción incompleta.

4.3. Régimen de jornada

Ha sido práctica constante fijar para los menores de edad un régimen laboral en esta materia, que mejore el general establecido para los niños. En relación a su jornada pueden señalarse dos limitaciones sustanciales: una en cuanto al tiempo de trabajo y la otra a la oportunidad de ella.



En cuanto a lo primero, el horario de trabajo de los menores es de seis horas diarias, o de treinta y seis semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborales. Los menores de edad tienen prohibido el trabajo en horas de la noche, entendido por tal el tiempo que transcurre entre las veinte horas de un día y las seis horas del día siguiente. Se advierte, que la noche comienza antes para los menores, ya que los adultos tienen un régimen que empieza a las veintiuna horas.

Porque al realizar este trabajo de investigación se dará a conocer la razón por la cual los adolescentes menores de catorce años de edad, a colaborar y cooperar con la economía familiar se ven obligados a prestar sus servicios personales, y se encuentran desamparados al no encontrarse una regulación específica que proteja sus derechos e intereses con mayor claridad y seguridad. Siendo necesario que patrono y representante legal del menor o en su defecto, la Inspección General de Trabajo, como institución protectora del Estado, suscriban un contrato en la vía de aprendizaje, basado en los principios del derecho del trabajo y donde ambos sean responsables solidariamente, a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y se le reconozca un salario justo y equitativo, que le corresponda de acuerdo a su edad, capacidad física y conocimiento intelectual.

En Guatemala, la explotación que sufren los trabajadores menores de edad, es un tema de trascendencia nacional. Se realizara este trabajo para evidenciar la necesidad



imperativa que existe de normar en Guatemala, la relación laboral, entre la parte empleadora y los adolescentes de diferentes sexos que tengan menos de catorce años.

En cuanto a la Inspección General de Trabajo como ente protector del Estado, debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure el tiempo que a su juicio sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo, obteniendo al finalizar su periodo de aprendizaje, un certificado donde conste haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Es justificado mencionar que con la Revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados. El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes.

Cabanellas define al derecho de trabajo como: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y

otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente.”²⁴

Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades.”²⁵

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales).”²⁶

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a. Mínimas.
- b. Protectoras del trabajador.

²⁴ Canabellas de las Cuevas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 121.

²⁵ **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 81.

²⁶ González Charry, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Pág. 79.



c. Irrenunciable únicamente para el trabajador

El fin inmediato del trabajo, es mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y el nivel de vida de los trabajadores conservando la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Por ese motivo la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo. El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo.

El esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo, pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores.

Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las Naciones Unidas. Aunque fuente especial, los convenios puesto que no es lo ordinario generarlo internacionalmente deben considerarse



directamente productores de derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del derecho en forma inmediata.

El Artículo 15 establece: que en los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común.

El Artículo 16 establece: En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

El mismo cuerpo legal en su Artículo 17 regula: Para los efectos del presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato de trabajo: como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo



la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son: a) El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; porque en virtud del enlace que existe entre ambas partes surgen ciertos derechos y obligaciones recíprocas, que en caso de incumplimiento se puede exigir judicialmente ese cumplimiento; y b) El aspecto económico, el cual consiste en que el patrono y trabajador están entrelazados en virtud de que cada uno de ellos puede exigirle al otro una contraprestación que le representa un beneficio económico.

El Código de Trabajo en el Artículo 2 establece: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El vocablo trabajador, tiene en la actualidad un carácter general que cubre por igual tanto a trabajadores intelectuales, manuales o materiales, rompiendo así una tradición que los dividía de empleados y obreros; esta división era carente de razón, por lo cual y en líneas generales se les comprende bajo un mismo rubro, quedando vigentes



únicamente algunas diferencias las cuales no se refieren a la naturaleza del vínculo, sino a sus consecuencias como por ejemplo: jornadas de trabajo, ingreso a organizaciones sindicales, etc.

Cuando el trabajador no ha cumplido los dieciocho años de edad, se considera que desarrolla trabajo infantil y si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

El autor Echeverría, lo define así: “Es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo; es decir, el trabajador subordinado, el que tiene relación de dependencia.”²⁷

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

El Artículo 150 del mismo cuerpo legal faculta a la Inspección General de Trabajo en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.

²⁷ Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.** Pág.201.



Es decir, entonces que el menor de catorce años, puede trabajar si se cumplen determinadas condiciones, como lo es que el contrato se pacte en la vía de aprendizaje; que tenga necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres; que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; que se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación

La representación es la actuación de un sujeto por otro para asuntos importantes, discrecionales y de confianza. En el ramo laboral, se refiere exclusivamente a la delegación que realiza el patrono a determinados trabajadores que ostentan cargos de jerarquía, para realizar las funciones en su representación. De conformidad con el Artículo 351 del Código de Trabajo, se consideran cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

El representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendente. La representación ser civil, por medio de un mandato judicial. En cualquier caso debe documentarse por escrito y registrarse donde corresponde.



Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Artículo 102, literal I. de la Constitución Política de la República de Guatemala. Las excepciones están contenidas en los Artículos 32 y 150 del Código de Trabajo.

El contrato de los menores 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.

Referente a la vía de aprendizaje, es la etapa que todo menor de edad debe emprender para ser capacitado en algún arte, oficio o profesión y se les denomina aprendices.

Los aprendices son todos aquellos menores de edad que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste los capacite en determinada labor y luego la puedan desempeñar como trabajadores a cambio de una determinada retribución previamente convenida.

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



Es más que evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial y la sumisión del trabajo a la educación. La Inspección General de Trabajo, al autorizar contratos de trabajo de menores de edad, debe observar que se cumpla el requisito de la obligatoriedad del menor de recibir su educación primaria y básica, esto ayudará a erradicar el analfabetismo e incentivará la reparación intelectual de los menores y será la preparación para enfrentar con más optimismo y seguridad su futuro laboral.

El Artículo 102, literal I, de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años deben celebrarse con los representantes legales de estos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

Ahora bien, el Artículo 32, del Código de Trabajo, contenido en el título segundo que se refiere a contratos y pactos de trabajo, es el tema principal del presente trabajo, debe



por lo tanto ser objeto del análisis respectivo. Dicho artículo expresa literalmente lo siguiente: Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años deben celebrarse con los representantes legales de estos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

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

Hay una verdad que parece increíble: los niños han decidido actuar por sí mismos buscando su protección. Aun así, la mayoría de los adultos no ha tomado conciencia de la injusticia que cometen de manera directa o indirecta y su pasividad es tan grave como la explotación misma.

El objetivo de esta ponencia es destacar el problema de los niños que se han visto con la necesidad vital de trabajar, rebasando los programas de previsión social. La protección especial del trabajo de los niños, reglamentada en la mayoría de las legislaciones laborales, aun la internacional, requiere replanteamientos continuos conforme a los cambios en los escenarios sociales.



El trabajo infantil, realizado en el ámbito familiar, “sujeto a un salario o desempeñado en forma autónoma, preocupa a la mayor parte de la sociedad por las injustas condiciones de vida de los menores y por el futuro de la propia sociedad en la cual serán los protagonistas.”²⁸

La Constitución Política de México, en el Artículo 123 fracciones II y III, considera a los trabajadores menores entre 12 y 16 años. Limita su jornada a seis horas diarias y prohíbe su trabajo en jornadas nocturnas, en actividades comerciales después de las 10 de la noche y en labores insalubres.

“Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. La Convención de Washington, interesada en la problemática del trabajo de los menores, acuerda la prohibición del empleo de menores de 14 años en trabajos industriales y nocturno, y ciertos trabajos industriales para menores de 18 años.”

En la Conferencia de la OIT se acuerda prohibir el trabajo antes de los 14 años, salvo tareas ligeras, trabajos familiares y bajo ciertas condiciones, en servicio doméstico.

La Constitución Política de México eleva de 12 a 14 años la edad mínima para el trabajo de los menores.

²⁸ Walker Linares, Federico. **Derecho de trabajo**. Pág. 126.



La protección legal sobre el trabajo infantil es aceptable pero para su eficiencia es indispensable una estricta inspección, ya que un buen sistema deja de serlo si no se instrumentan los controles propios y ese control resulta más sencillo en el desempeño del trabajo formal en que a través de la inspección los empleadores son obligados a cumplir con sus obligaciones o de lo contrario pueden ser sancionados en los términos legales, situación ésta que no se da en el trabajo informal en que intervienen otros tantos factores que dificultan no sólo su control sino hasta la información para contar con los elementos que permitan plantear soluciones.

El trabajo infantil es una realidad social en Colombia, a pesar de la legislación vigente que lo prohíbe para menores de 12 años y que exige condiciones excepcionales y autorización expresa del instituto del trabajo para los niños y las niñas entre 12 y 18 años Código del Menor, Decreto 2737 de 1989.

El trabajo infantil es una realidad cotidiana, generalizada y aceptada, propiciada por la pobreza y la marginalidad que vive el 47% de la población colombiana y que obliga a la participación en el ingreso familiar de los diferentes miembros del hogar. Explotación de la pobreza porque los empleadores hacen la oferta de trabajo a los hijos e hijas de padres pobres y/o desempleados ya que los menores de edad constituyen "mano de obra barata.



Cuando más riesgoso es el trabajo, es mayor la probabilidad de que lo ejerzan los más pobres, las minorías étnicas y quienes carecen de educación. A pesar del sub-registro sobre datos de menores de edad trabajadores, la problemática en Colombia es alarmante y se refleja en la encuesta nacional de hogares realizada por el Departamento Nacional de Estadística en Septiembre de 1996.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Estado como garante de los derechos de la niñez guatemalteca y promotor del crecimiento y desarrollo saludable, satisfaciendo las necesidades y condiciones acordes con su edad. Con la reforma del Artículo 32 del Código de Trabajo, permitirá que nuestro país se sume al conjunto de naciones que en América Latina cuentan con la suscripción de un contrato en la vía de aprendizaje, basados en los principios del derecho del trabajo, donde patrono y representante legal del menor sean responsables solidariamente a efecto de garantizar una estabilidad laboral del menor de edad y reconociendo un salario justo y equitativo, constituyéndose éstos en titulares de sus propios derechos.

Por tal razón en Guatemala es imperativo dicha reforma para fomentar la igualdad de oportunidades en los trabajadores menores de edad, ya que al poseer cobertura dentro del régimen de seguridad social y otros servicios análogos, el desarrollo físico e integral obtendrá el bienestar general que se busca.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1971.

CANABELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L, (s.f).

DE BUEN, A. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del Trabajo**. México: Ed. Porrúa, S. A. 1985.

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. La ley, 1972.

Diccionario de la Real Academia Española. Vía electrónica, plataforma de la Universidad Panamericana.

ECHEVERRÍA M., Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Impresos D&M, S.A, 2000.

FERNÁNDEZ M., Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2008.

FERNÁNDEZ, G. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Contabilidad moderna, 1972.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho del trabajo**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.



HERNÁNDEZ A., Jorge F. **Introducción a la economía.** Guatemala: Ed. La Luz, 1999.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo.** México: (s.e.), 1985.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

LÓPEZ, L., Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Guatemala: Ed. IUS, 1998.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **La renuncia de los derechos del trabajador.** Argentina: (s.e.), 1988.

OSSORIO, M. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, SRL, 2000.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho.** Guatemala: Ed. Serviprensa C.A, (s.f.).

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Derecho colectivo laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.

Procurador de los Derechos Humanos. **Informe anual circunstanciado.** Guatemala, Centroamérica, 2001

Reflexiones sobre la aplicación de los convenios de la OIT. Sobre trabajo infantil y sus peores formas en América Central y República Dominicana. (1ra ed.). Costa Rica, 2006.

Tratado práctico de derecho del trabajo. Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1981.



WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

Legislación:

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

Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño. Decreto 27-90 del Congreso de la República de Guatemala. Ratificada 20 de noviembre de 1989.

Convención Sobre los Derechos del Niño. Unicef NU Doc. A/44/49 (1989), entrada en vigor 2 de septiembre de 1990.

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Civil. Decreto número 106, del Jefe de gobierno de la República, Enrique Peralta Azurdia, 1963.

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

Código de Menores. Decreto 78-79 del Congreso de la República de Guatemala, (Derogado, únicamente como fuente de consulta).

Código de la Niñez y la Juventud. Decreto 78-96 del Congreso de la República de Guatemala, (Derogado, únicamente como fuente de consulta).