

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



**LA FALTA DE REGULACIÓN ESPECIAL DE TRABAJO FORMAL E INFORMAL CON
MENORES DE EDAD EN GUATEMALA**

ARLEN LUISAMANDA GARCÍA ZEA

GUATEMALA ABRIL DE 2018

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

**LA FALTA DE REGULACIÓN ESPECIAL DE TRABAJO FORMAL E INFORMAL CON
MENORES DE EDAD EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ARLEN LUISAMANDA GARCÍA ZEA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2018

**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. Victor Enrique Noj Vásquez

Vocal: Lic. Jacobo Lemus Bran

Secretaria: Licda. Dilia Augustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Luis Emilio Orozco Piloña

Vocal: Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez

Secretaria: Licda. Roxana Elizabeth Alarcón Monzón

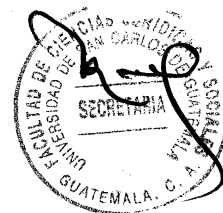
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis.” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
03 de junio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO PEREN QUECHENOJ

_____ para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante

ARLEN LUISAMANDA GARCÍA ZEA, con carné 201211278,

intitulado APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD DE LA LEY CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL,

EXPLOTACIÓN Y TRATA DE PERSONAS Y EL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN

MENORES DE EDAD EN GUATEMALA.

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.

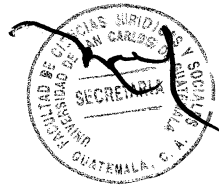

M.A. WILLIAM ENRIQUE LÓPEZ MORATAYA
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 22/09/2017

f) 

Asesor(a)
(Firma y sello)
Francisco Peren Quechenoj
ABOGADO Y NOTARIO





LIC. FRANCISCO PEREN QUECHENOJ

7ma. Avenida 8-56 Zona 1

Tel. 52069226. Correo electrónico licperen@gmail.com

Colegiado 6,516

Guatemala, 07 de septiembre de 2017

Licenciado

Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

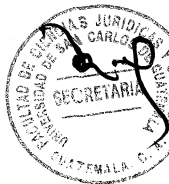
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis el 3 de junio del año dos mil dieciséis, en el que me faculta como Asesor de Tesis de la Bachiller: Arlen Luisamanda García Zea, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: "APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD DE LA LEY CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL, EXPLOTACIÓN Y TRATA DE PERSONAS Y EL CÓDIGO DE TRABAJO SOBRE LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN MENORES DE EDAD EN GUATEMALA". Hago constar que de conformidad con el contenido del tema, sugerí a la estudiante modificar el título de la tesis con el fin de que fuera más congruente por el tipo de análisis de los temas y subtemas y estando conforme con dicha modificación será de la siguiente manera: **"LA FALTA DE REGULACIÓN ESPECIAL DE TRABAJO FORMAL E INFORMAL CON MENORES DE EDAD EN GUATEMALA"** Asimismo declaro que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley, por tanto habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente dictamen:

a) El trabajo de investigación realizado por la estudiante García Zea está desarrollado bajo contenido científico y técnico en base a la doctrina y ordenamiento jurídico utilizado para sustentar la veracidad del trabajo.



b) Considero que la metodología y técnicas de investigación utilizadas le permitieron indagar acerca de la historia del derecho de trabajo, determinando sus orígenes y a lo largo de su evolución hasta lograr la codificación de las normas laborales que nos rigen actualmente. Así como la comparación de leyes especiales con tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala que son una muestra de los avances sociales y relaciones internacionales.

c) En base a las estadísticas presentadas por la estudiante García Zea se prueba las consecuencias que afectan a un menor de edad que es sujeto de una relación laboral lo cual le otorga realismo a la investigación realizada, basada en hechos y prácticas actuales lo que ha permitido a la estudiante llegar a la conclusión discursiva planteada.

d) El desarrollo de la investigación ha sido redactada de una forma aceptable basada en las normas jurídicas vigentes, situación actual, investigaciones realizadas por instituciones del Estado, las contribuciones científicas y libros que recomendé a la estudiante para lograr una investigación técnica y científica.

Por las razones antes expuestas considero que la estudiante García Zea ha realizado una investigación científica, técnica, jurídica en base a los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente,

Francisco Peren Quechenoj
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado Francisco Peren Quechenoj

Abogado y Notario

Colegiado 6516



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

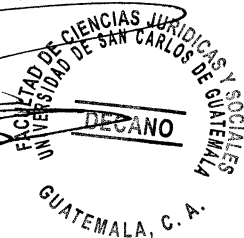


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de febrero de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ARLEN LUISAMANDA GARCÍA ZEA, titulado LA FALTA DE REGULACIÓN ESPECIAL DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL CON MENORES DE EDAD EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.

[Handwritten signatures]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Para Él sea la honra por darme las herramientas suficientes que hoy me permiten culminar esta etapa universitaria. Y enseñarme que con fe y esfuerzo todo es posible, filipenses 4:13.
- A MI PADRE:** Walter Estuardo García Tello. Por ser el ejemplo de lucha, esfuerzo, sacrificio y superación. Por el constante apoyo y siempre creer en mí. ¡Papá lo logré!
- A MI MADRE:** Dora María Zea Soto de García. Por ser el pilar de mi vida, mi fortaleza en momentos de crisis, mi fuerza en cada proyecto y mi madre en todo momento.
- A MI HERMANO:** Lenin Estuardo García Zea. Por enseñarme que el camino no es fácil pero no es imposible, agradecida por tu apoyo incondicional.
- A MI HERMANITO:** Manuel Ernesto García Zea. Por ser la persona que llena de luz y alegría cada día de mi vida por tu esencia tan auténtica y maravillosa.
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, por todo el conocimiento adquirido permitiéndome hoy ser una profesional del derecho.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis se basa en la rama del derecho laboral estableciendo el desarrollo de los antecedentes históricos a través de las diferentes etapas de las actividades económicas y laborales, así como los factores que han influido en su evolución logrando la creación y materialización del derecho laboral en la codificación de las normas de trabajo.

Se determina que el tipo de investigación es cualitativa para poder identificar las causas que han dado origen al abuso laboral en menores de edad, la cual se ha llevado a cabo en el período de tiempo del año 2016 al 2017.

Se identifica como sujeto de la investigación al menor de edad y objeto es el trabajo infantil dentro de una relación laboral de conformidad con la normativa vigente, los requisitos, la capacidad y los límites a los que estará sujeto así como las consecuencias a las que será vulnerable cuando dicha relación de trabajo no se desarrolle bajo las normas jurídicas.

El aporte de la investigación es realizar un análisis de las normas jurídicas que regulan las diferentes clases de trabajo de un menor de edad y proponer la creación de una ley especial que determine la prohibición del trabajo informal en menores de edad y la implementación de mecanismos de control al desarrollo de una relación laboral formal con un menor de edad por medio de la facultad que la Constitución Política de la República le otorga a la Universidad de San Carlos de Guatemala.



HIPÓTESIS

Los menores de edad que son sujetos de una relación laboral son sometidos al trabajo informal que atenta contra su dignidad, salud e integridad física y sexual provocándoles daños permanentes a lo largo de su desarrollo siendo necesaria la prohibición del trabajo informal a través de la creación de una ley especial.

La relación laboral con un menor de edad está reconocida en el Código de Trabajo de Guatemala y establece determinados límites en los cuales se deberá basar sin embargo no son normas ampliamente protectoras al menor de edad a lo cual es necesaria la creación de una ley especial que establezca diferentes mecanismos de control que restrinjan el actuar del patrono y bajo que límites se desarrollará la relación laboral.

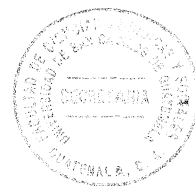


COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A lo largo de la investigación se ha podido comprobar en base al método científico y lógico deductivo que un menor de edad que es sujeto del trabajo informal es vulnerable a las consecuencias como la explotación laboral, violación, extorsión y malos tratos atendiendo a las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, las investigaciones del Ministerio Público y la Procuraduría General de la Nación.

La creación de una ley especial ampliaría la protección del menor de edad, ya que se establecerían límites y mecanismos de control que regirían la relación laboral con el objeto de vigilar el actuar del patrono y del menor de edad e imponer una sanción económica en caso de su inobservancia a lo cual su objetivo sería preventivo, sancionador y protector del menor de edad.

A través del análisis y comparación de las leyes protectoras de los menores de edad se establece la falta de prohibición al trabajo informal en menores de edad ya que está regulado pero no lo prohíbe y no se aplica ninguna sanción. Así como los pocos mecanismos de protección, control y verificación durante el desarrollo de la relación laboral con un menor de edad.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos de las actividades económicas y laborales	1
1.1 Estado Salvaje	2
1.2 Barbarie	2
1.3 Civilización.....	3
1.4 Divisiones del trabajo.....	4
1.5 Factores influyentes en el desarrollo económico y laboral	5
1.5.1 Colonialismo.....	6
1.5.2 Imperialismo	6
1.5.3 Capitalismo.....	7
1.6 Inicios de la relación laboral en Guatemala	7
1.7 Surgimiento del Código de Trabajo	11

CAPÍTULO II

2. Aspectos generales del trabajo dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco	15
2.1 Derecho de trabajo	16
2.2 Principios del derecho de trabajo.....	17
2.2.1 Principio de tutelaridad	17
2.2.2 Principio de irrenunciabilidad.....	18
2.2.3 Principio de necesidad e imperatividad	18
2.2.4 Principio realista y objetivo	19
2.2.5 Principio democrático	19
2.2.6 Principio conciliador.....	19
2.2.7 Principio in dubio pro operario.....	20
2.2.8 Principio de sencillez	20



	Pág.
2.2.9 Principio de buena fe.....	21
2.3 Relación laboral.....	21
2.3.1 Definición de relación laboral.....	22
2.4 Sujetos que intervienen dentro de una relación laboral.....	23
2.4.1 Patrono.....	23
2.4.2 Trabajador.....	24
2.5 Derechos y obligaciones de los sujetos dentro de una relación laboral.....	27
2.6 El contrato de trabajo como origen de una contratación laboral.....	29
2.6.1 Suspensión del contrato de trabajo.....	31
2.6.2 Terminación del contrato de trabajo.....	32

CAPÍTULO III

3. Capacidad para ser sujeto de una relación laboral.....	35
3.1 Definición de capacidad.....	35
3.2 Clases de capacidad.....	36
3.2.1 Capacidad de goce.....	37
3.2.2 Capacidad de ejercicio.....	37
3.2.3 Capacidad relativa.....	37
3.3 Capacidad de un menor de edad para ser sujeto de una contratación laboral... 38	38
3.4 Requisitos para que un menor de edad pueda laborar.....	39
3.5 Tipos de trabajo que un menor de edad puede realizar.....	40
3.6 Límites en la relación laboral con un menor de edad.....	41
3.7 Vulnerabilidad del menor de edad al ser sujeto de una contratación laboral.....	42
3.7.1 Explotación.....	44
3.7.2 Trata de personas.....	46
3.8 Consecuencias en el desarrollo de la vida del menor que es violentado por la explotación y trata de personas.....	47
3.8.1 Analfabetismo.....	48
3.8.2 Violencia.....	50



	Pág.
3.8.3 Pobreza	52
3.8.4 Esclavitud	53

CAPÍTULO IV

4. Análisis de un control directo, verificativo y vigilancia al desarrollo de una relación de trabajo formal en menores de edad así como la prohibición del trabajo informal en menores de edad.....	55
4.1 Implementación de controles en una relación laboral.....	55
4.2 Prohibición del trabajo informal en menores de edad.....	60
4.3 Propuesta de iniciativa de ley	65
4.4 Ámbito de protección de la propuesta de iniciativa de ley	66
4.5 Análisis de la aplicación de la propuesta de iniciativa de ley.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	69
BIBLIOGRAFÍA	71

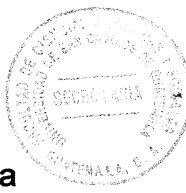


INTRODUCCIÓN

Los menores de edad son un grupo de personas que son altamente violentados por encontrarse en desventajas físicas, económicas y psicológicas, a un mayor de edad y son fundamentales para el desarrollo del país en un futuro. El trabajo infantil es una de las formas más comunes de explotación de un menor, ya que se desarrolla en una esfera de esclavitud y afecta el desarrollo del menor al privarlo de los derechos y garantías fundamentales para un desenvolvimiento social y profesional a lo largo de su crecimiento y desarrollo integral.

El objetivo principal fue determinar cuando una contratación laboral es fuente de explotación en un menor de edad ya que el ordenamiento jurídico guatemalteco otorga la facultad al menor para ser sujeto de una relación laboral, el cual se alcanzó a través del análisis a la normativa jurídica, investigación del tema y el estudio de estadísticas de organizaciones especializadas. El trabajo infantil es un derecho no una obligación sin embargo está tipificado de una forma general, surgiendo así el abuso entre el patrono y el trabajador menor de edad y la ausencia de una ley especial sobre el trabajo formal e informal en menores de edad esto incrementa el abuso de ley ocasionando la explotación del menor de edad, lo cual permite comprobar la hipótesis.

A través del método científico y lógico deductivo se ha llevado a cabo el desarrollo de los cuatro capítulos que componen la presente investigación de la siguiente manera: El capítulo primero, desarrolla los antecedentes históricos del derecho de trabajo de conformidad con las etapas de las actividades económicas y laborales, identifica los inicios de la relación laboral en Guatemala y el surgimiento del Código de Trabajo; el capítulo segundo, establece los aspectos generales en los cuales se basa el trabajo dentro del ordenamiento jurídico: los principios en los que se fundamenta el derecho de trabajo así como los sujetos dentro de una relación laboral y los derechos y obligaciones que adquieren por la creación de un contrato de trabajo; el capítulo tercero, determina la capacidad de una persona para ser sujeto de una relación laboral y desarrolla los aspectos generales de la contratación laboral del menor de edad como sujeto principal



de un contrato de trabajo; el capítulo cuarto, desarrolla un análisis sobre la implementación de un control directo, verificativo y vigilancia en el trabajo formal con menores de edad y la prohibición del trabajo informal en menores de edad a través de la propuesta de presentar una iniciativa de ley que regule aspectos específicos en la relación laboral con un menor de edad utilizado como un medio preventivo y sancionador para aquellas personas que abusen de la superioridad de condiciones obteniendo así la disminución estadística de explotación infantil.

Es necesario determinar límites, prohibiciones y facultades a los sujetos principales dentro de una relación laboral con un menor de edad, de ésta forma se protege y garantiza los derechos constitucionales que contribuyen al desarrollo integral, físico y psicológico de un menor de edad.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos de las actividades económicas y laborales

A través de la evolución de la sociedad y economía se ha dado lugar a actividades ganaderas, agrícolas, agropecuarias las que han ido evolucionando junto con los medios de producción el transcurso del tiempo y por fenómenos como las guerras, la crisis económica y la satisfacción de necesidades básicas del ser humano que se ha visto en la necesidad de realizar un trabajo los cuales hasta hoy con la regulación normativa se entiende como una contratación laboral en la que una persona realiza cierta trabajo a cambio de una remuneración económica o de algún beneficio.

El hombre desde sus inicios ha buscado los medios para obtener los recursos necesarios para su desarrollo y conforme a su evolución se ha modificado los modos de obtención y producción de los bienes mejorando así su economía.

El origen de la familia se basa en tres épocas principales siendo el salvajismo, barbarie y civilización en las que denota dos aspectos importantes el grado de superioridad y de dominio de la naturaleza, "el hombre es, entre todos los seres, el único que ha logrado un dominio casi absoluto de la producción de alimentos."¹.

¹ Federico Engels. Origen de la Familia. Pág.2



1.1 Estado salvaje

Se conoce como un estado primitivo en el que la naturaleza, los frutos y pesca eran el mecanismo de sobrevivencia entre los seres humano. En esta etapa se inicia con el aprovechamiento del fuego, circunstancia que engrandece los medios de producción dándoles un mejor aprovechamiento a todos los beneficios brindados de la naturaleza siendo como un avance económico para los que se dedicaban a la pesca o caza. Nace el origen del arco y la flecha, instrumento que eleva la competitividad económica ya que les otorga un campo más amplio de aprovechamiento en los medios de producción introduciendo la materia prima de un árbol utilizándola para cortes, tejidos, construcciones.

Federico Engels establece que el salvajismo es el “período en que predomina la apropiación de productos naturales enteramente formados; las producciones artificiales de hombre están destinadas, sobre todo, a facilitar esa apropiación”.

1.2 Barbarie

Segundo estado prehistórico de la cultura, cuyos avances consisten en las actividades ganaderas, cultivos, alfarería teniendo la facultad de poder transformar la materia prima obtenida en el estado salvaje.



El avance de las actividades económicas dependía de la ubicación geográfica que ocupara determinado país en el caso de “los mexicanos, los centroamericanos y los peruanos de le época de la conquista, hallábanse en el estado medio de la barbarie; vivían en casas de adobes y de piedra en forma de fortalezas; cultivaban el maíz y otras plantas alimenticias, diferentes según la orientación y el clima, en huertos de riego artificial que suministraban la principal fuente de alimentación; hasta habían reducido a la domesticidad algunos animales... La conquista española corto en redondo todo ulterior desenvolvimiento autónomo”².

La barbarie da un impulso más en su última etapa cuándo se descubre el arado de hierro, cuya transformación era generador de actividades laborales ya que era utilizado para la agricultura, molino de brazo, rueda de alfarero, el trabajo en metales de forma artística, construcción de medios de transporte y la arquitectura como arte.

1.3 Civilización

Federico Engels define la civilización como “período que el hombre aprende a elaborar productos artificiales, valiéndose de los productos de la naturaleza como primeras materias, por medio de la industria propiamente dicha y del arte”.

Tomando en cuenta los avances que tuvo la sociedad en los medios de producción a lo largo del estado salvaje y la barbarie que fueron la obtención, aprovechamiento y

² Ibid. Pág.4



transformación de los frutos, los animales y los medios utilizados adquiriendo los conocimientos se hace indispensable la fuerza de trabajo humano aumentando la productividad de trabajo seguida de la riqueza. En la civilización se da la diferencia entre la ciudad y el campo, llevándose a cabo el comercio de todos los productos que fueron evolucionando a través del salvajismo y la barbarie.

“Con la esclavitud, que alcanzó su desarrollo máximo bajo la civilización, realizándose la primera gran escisión de la sociedad en una clase explotadora y una clase explotada. Esta escisión se sostuvo durante todo el período civilizado. La esclavitud es la primera forma de la explotación, y propia del mundo antiguo; la sucede la servidumbre, en la Edad Media, la reemplaza el salariado, en los tiempos modernos.”³

1.4 Divisiones del trabajo

Federico Engels en el libro origen de la familia establece que la primera gran división del trabajo tenía que traer consigo necesariamente la esclavitud. De la primera gran, división social del trabajo nació la: primera gran escisión de la sociedad en dos clases: señores y esclavos, explotadores y explotados. Esta división se aplicaba en la familia, dividiendo al hombre como trabajo productivo social y a la mujer como trabajo privado doméstico y fue hasta la emancipación de la mujer que ya se le permitió formar parte del trabajo productivo social otorgándole labores al igual que el hombre como un derecho y un deber.

³ Ibid. Pág.97



La segunda gran división de trabajo consistía en que el oficio manual se separa de la agricultura, se da por el desarrollo de la riqueza a través del arte y la agricultura lo que acrecienta el trabajo y la fuerza humana debe ser mayor para darse abasto dando paso a la esclavitud del trabajo humano utilizándolos para trabajos de campo desarrollándose el comercio, las mercancías y la propiedad privada.

La tercera gran división de trabajo consistía en el origen de los mercaderes, quienes eran los encargados del cambio de productos en otras palabras el comercio se les identifica como aquellos intermediarios que no son dueños de los productos pero tienen la capacidad para explotarlos entre la población. Se crea la moneda dando paso a la fortuna, los préstamos, el interés, la usura y la riqueza territorial. Los mercaderes hacen una explotación de la actividad económica a lo que Engels la denomina las crisis comerciales periódicas por el aprovechamiento y dominio de la producción.

1.5 Factores influyentes en el desarrollo económico y laboral

A lo largo del tiempo se han desarrollado diferentes situaciones económicas, los cuales son factores que influyen en el avance o retroceso de actividades generadoras de ingresos para las personas que son parte de actividades económicas. Cada etapa se destaca por el aporte económico que han dejado a la sociedad, los cuales han sido generadores de riquezas y desigualdad para alguna parte de la población.



1.5.1 Colonialismo

Se le determina como un obstáculo al desarrollo de los países afectados por éste fenómeno que conlleva la explotación de las personas menos favorecidas que son los países subdesarrollados económicamente, “la colonia dejaría como huella indeleble una pesada herencia de latifundismo, parasitismo, oscurantismo, explotación, abusos y privilegios... que sin duda fueron otro gran obstáculo al desenvolvimiento económico latinoamericano durante buena parte del siglo XIX.”⁴

1.5.2 Imperialismo

Consistía en la expansión comercial extranjera sobre países pobres generadores de riquezas a lo que dejó la puerta abierta para el abuso y subordinación de los más poderosos. La llegada del imperialismo a América Latina conllevó como un efecto positivo relaciones comerciales, mayor producción, exportación pero el efecto negativo es que esto se desarrolló bajo la explotación, bajos costos y la formación de monopolios en los que los beneficios eran mínimos para los países generadores de los productos. “El imperialismo deforma toda la estructura productiva de los países sometidos; y aunque aparentemente contribuye a acelerar el desarrollo, en el fondo lo frustra, lo detiene y lo desafía, pues a cambio de una contribución técnica y financiera que casi nunca pasa de ser el típico y despreciable “plato de lentejas”, sustrae una parte sustancial del excedente económico y condiciona desfavorablemente su utilización”⁵

⁴ Interpretaciones socioeconómicas del subdesarrollo. Pág. 87

⁵ *Ibid.* Pág. 91



1.5.3 Capitalismo

Es un sistema económico y social, cuyo énfasis es la reproducción de bienes con el fin de obtener riquezas e ingresos a través del aprovechamiento de los recursos naturales por particulares los cuales son ofrecidos al mercado para obtener ganancias económicas. “Las primeras manifestaciones del fenómeno capitalista en Latinoamérica surgen en la etapa colonial, es en el segunda mitad del siglo XIX cuando se define con mayor precisión”⁶. El capitalismo con llevo a circunstancias de cambios en la economía y la sociedad de forma dispareja haciendo la distinción en que los ricos se hacen más ricos y los pobres más pobres por medio de los monopolios sobre la fuerza de trabajo y los medios de producción sobre las personas que se dedicaban a la producción de productos. El capitalismo europeo no se compara con el capitalismo latinoamericano, por las estructuras, desarrollo, riqueza, instituciones es distinto por lo que Latinoamérica se encuentra en desventaja y los efectos del capitalismo fueron negativos.

1.6 Inicios de la relación laboral en Guatemala

El autor Carlos Figueroa Ibarra establece que a finales del Siglo XX la estructura agraria guatemalteca es todavía el resultado de violentos procesos de concentración agraria iniciados en la época colonial. Esto provoca que gran parte de la población que se dedica al trabajo de campo esté sometido a los monopolios más poderosos provocando un desequilibrio en la expropiación de medios de producción dando origen, determinando a

⁶ Ibid. Pág. 92



la agricultura como una de las mayores actividades generadoras de empleo en Guatemala.

“La riqueza aparente de América Latina consiste en su disponibilidad en tierras... La mayor parte de la superficie de América Latina está hoy en día apropiada, dado que la repartición de la propiedad precedió a la ocupación del territorio y a su valorización”⁷. Se define a las actividades agrícolas como la mayor fuente generadora de empleo en Guatemala, desempeñadas a través de las diferentes divisiones del trabajo bajo el desarrollo de la producción y transformación de los cultivos es que se genera el aprovechamiento de las tierras.

Con el desarrollo de las sociedades y la forma de regir sus comportamientos y actividades que surgieron con el transcurso del tiempo, se logra identificar que no existen normas propiamente reguladas sino que es un derecho informal que se formó conforme a la razón y una justicia aparente ya que no era una justicia justa sino que beneficiosa de los que eran parte de una sociedad económicamente alta.

En la antigüedad el trabajo era prestado por personas de una clase baja realizando actividades de agricultura, transformación de bienes y caza en general eran actividades en las que lo más importante era la mano de obra de las personas denominados en ciertas sociedades como esclavos, en las que no existían derechos establecidos, no se

⁷ Lambert D.C. y Martin J.M. *América Latina: economías y sociedades*. Pág. 237



prestaba bajo condiciones dignas y siempre recibían una remuneración económica, siendo una forma de trabajo forzado.

El autor Luis Fernández Molina en su libro Derecho Laboral Guatemalteco establece que “No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad; en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha”⁸. Con la evolución de la sociedad surge la necesidad de crear normas que regulen lo relativo al trabajo para una mayor protección a las personas menos favorecidas y así otorgarle derechos y obligaciones para prestar un trabajo.

Surge la necesidad a raíz de las guerras ocasionadas a nivel mundial que repercutieron en países desarrollados y subdesarrollados, la monopolización hacía más pobres a los más pobres y más ricos a los más ricos, siendo el despertar de las sociedad para luchar por sus ideales y una igualdad de clases así como igualdad de géneros otorgándole la oportunidad a todas las personas sin importar sexo, color o clase social, solicitando los derechos mínimos que era una remuneración económica digna, una actividad sin menospreciar a que clase pertenecían y ejercitar una profesión libre sin estar sujetos a una subordinación de poderes buscando establecer una balanza entre los más ricos y los más pobres.

⁸ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Pág.34



Todos éstos acontecimientos empezaron a tomar un rumbo positivo, catalogado como un acontecimiento histórico en el que la clase dominada era mayor a la clase dominante y entre tantos aspectos como el derecho a la vida, derecho a la seguridad, derecho de equidad, derecho a la educación, derecho a una vivienda y vestido, derecho a la seguridad, entre otros, el derecho a un trabajo con igualdad de condiciones es uno de los más relevantes e indispensables para el sostenimiento de la sociedad y se desarrollaron bajo una base de principios como el principio de igualdad, principio de libertad y principio de legalidad.

Haciendo un análisis a las sociedades antiguas, la relación contractual siempre ha existido de una forma de hecho o informal, ya que no existían regulaciones o normas que establecieran de forma expresa las condiciones que se iba a prestar la fuerza de trabajo o la mano de obra. Con el desarrollo de la sociedad y la lucha de derechos empieza a surgir la normativa que regulaba la relación contractual entre un trabajador y el patrono, estableciendo un límite de poder, derechos, obligaciones, protección y garantías.

En América Latina “en 1965 se puede deducir que el 20% del empleo total y más del 50% de los empleos terciarios en América Latina corresponden a actividades, empleos de servicios personales, pequeños oficios callejeros, intermediarios y actividades mal especificadas.”⁹

⁹ Op. Cit. Pág. 215



1.7 Surgimiento del Código de Trabajo

La regulación del derecho de trabajo da inicio con la Ley Chapelier, promulgada en Francia en 1791, en el desarrollo de la Revolución Francesa en la que su principal derecho tutelado era la libertad individual en el ámbito del trabajo, se entiende que es la primera norma de carácter jurídico que regulaba una relación contractual.

Seguida por el decreto de Allarde, promulgada en 1791 y su principal derecho tutelado era la libertad laboral, permitiendo a personas ejercer un trabajo sin necesidad de estar sujeto a una subordinación sino que el derecho a tener un negocio propio.

En Guatemala los efectos de las normas anteriores fueron mínimos y mucho tiempo después, siendo el verdadero avance en el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo en los años de 1945 a 1951, dando origen en el año de 1947 el nacimiento del Código de Trabajo y fue uno de los que participó en la creación del Ministerio de Trabajo. Siendo el período de mayor relevancia para el derecho de trabajo en Guatemala aportando una regulación legal en la que estableció un horario de trabajo, una jornada de trabajo, el derecho de formar un sindicato, el derecho de una remuneración económica, bajo qué condiciones prestaría un servicio y sobre todo regular la relación contractual entre dos personas en igualdad de condiciones, igualdad de derechos e igualdad de oportunidades, es la máxima expresión del avance laboral en Guatemala. Es la materialización de la lucha constante entre las clases de poderes y la lucha ante los vejámenes a las garantías mínimas del trabajador.



El Ministerio de trabajo y previsión social, creado en 1944 es “el ente rector de la política laboral del país, ha propiciado los cambios necesarios que sin desestimular la inversión, se mantenga el equilibrio y el respeto a los derechos de los trabajadores”¹⁰. La Constitución Política de la República de Guatemala le confiere a dicho ministerio las facultades necesarias para el eficaz cumplimiento de su objetivo principal como la “Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y previsión social, en beneficio de la sociedad”¹¹.

El sindicalismo es una figura históricamente importante para el movimiento obrero guatemalteco y les daba la facultad de defender a la clase trabajadora por medio de manifestaciones masivas exigiendo el cumplimiento del derecho laboral abarcando temas como una jornada de trabajo menos extensa, un salario mínimo razonable y en base a las huelgas y manifestaciones que provocaron una gran presión social se materializó el Código de Trabajo.

El Código de Trabajo guatemalteco ha sido sujeto de varias reformas debido a que las irregularidades que inicialmente éste presentaba, siendo de una forma positiva para el trabajador debido a que cubría o permitía una mayor protección a los derechos laborales, permitiendo en éstas la estabilidad laboral y la aprobación de la formación de sindicatos campesinos. El Código de Trabajo actual regula diferentes aspectos de los cuales busca la mayor protección y la igualdad entre las partes de una relación laboral, siendo el

¹⁰ www.deguate.com/artman/publish/printer8830.shtml (consultado 18 de mayo 2017)

¹¹ www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/acercadelministerio.html (consultado 18 de mayo 2017)



trabajador y el patrono, en el Artículo 14 regula la prohibición de discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica que en la historia era uno de los elementos más violentados, tomándolo como un avance a la relación laboral. En el título segundo, Contratos y Pactos de Trabajo, establece uno de los derechos más significativos en una relación contractual que es el contrato, definiéndolo en el Artículo 18 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 esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”, el contrato es la parte más importante de la relación laboral porque manifiesta de forma expresa las condiciones, el tipo de trabajo, la remuneración, los descansos, la jornada laboral, en general toda la reglamentación que le conferirá derechos y obligaciones desde el momento que éste la acepta y será utilizado como un medio de garantía en el caso que no sea cumplido bajo las condiciones estipuladas.

El Código de Trabajo en el Artículo 206 confiere la facultad a los trabajadores de formar sindicatos, dicha figura fue el motivo de inconformidades años atrás porque no gozaban de éste derecho y se entiende como la agrupación de trabajadores o patronos con un fin determinado entre éstos el estudio mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales ésta figura es utilizada como un sistema de pesos y contrapesos en el ámbito laboral ya que su objetivo principal es velar por el cumplimiento que las normas legales le otorgan a los trabajadores.





CAPÍTULO II

2. Aspectos generales del trabajo dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco

El derecho de trabajo se encuentra regulado en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala en el que establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, dicho precepto se aplica a todos los habitantes de la República de Guatemala atendiendo al principio erga omnes por ser una norma constitucional y siguiendo el principio de supremacía constitucional y orden jerárquico la constitución será la norma suprema que da origen al derecho de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

La Constitución Política de la República de Guatemala permite la creación del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo y entra en vigencia el 16 de agosto de 1961 siendo la norma ordinaria que regula todo lo relativo al trabajo siendo así el derecho individual de trabajo, el derecho colectivo del trabajo, derecho procesal de trabajo, el derecho administrativo de trabajo, los juicios en materia laboral, los procesos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, las impugnaciones, la vía judicial y administrativa. El Código de Trabajo es la normativa que se encargará de regular todas las relaciones laborales estableciendo los derechos y obligaciones que cada parte de la relación laboral adquiere, basándose en los fines de la constitución y los principios bajo los cuales se ha creado dicho Código.



El Código de Trabajo y la constitución permiten la aceptación de tratados y convenios internacionales que regulan la relación laboral de una forma específica cuya finalidad es la mayor protección y aplicabilidad de estos preceptos a nivel internacional siendo aplicable a todo habitante en la república de Guatemala sin importar su nacionalidad.

Las leyes especiales son aquellas normas que se encargan de la regulación y estudio de aspectos generales a una forma específica, las cuales permiten la complementación de todo el ordenamiento jurídico desde el punto de vista laboral se acoplan a las diferentes necesidades del trabajador dependiendo del tipo de servicio que preste, en las circunstancias que labora, atendiendo a la edad y genero del mismo cumpliendo con el principio tutelaridad de las normas laborales.

2.1 Derecho de trabajo

Es una rama del derecho público conformada de doctrina, principios, estudios y normas que regulan lo relativo a los derechos y obligaciones que surgen en una relación laboral así como la resolución de conflictos a través de los procedimientos que la ley establece. En las normas laborales se establece el derecho individual de trabajo, derecho colectivo de trabajo, derecho administrativo de trabajo, derecho procesal de trabajo y los medios de solución de conflictos atendiendo a sus principios que son normas de aplicación general e imperativa porque es tutelar de los trabajadores.

A través del derecho de trabajo se crean instituciones que son eminentemente protectoras del trabajador así como el patrono y se rigen bajo los principios de celeridad,



economía y sencillez. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece “el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

La evolución del derecho de trabajo a través de los años busca una mayor protección del trabajador ya que es el sujeto menos favorecido en una relación laboral y su desarrollo consiste en crear normas que regulan los aspectos que puedan vulnerar sus derechos y establece las garantías que pueden obtener dándole una interpretación justa y social para la mayor protección de los sujetos dentro del ámbito del trabajo.

2.2 Principios del derecho de trabajo

El ordenamiento jurídico laboral ha sido creado bajo principios o directrices que encaminan el actuar laboral de los sujetos que forman parte de una relación laboral y así cumplir con los fines de protección para aquella persona que presta un servicio y a la que devuelve una remuneración económica y todas las situaciones que deriven de dicha relación laboral. La constitución los regula como principios de justicia social.

2.2.1 Principio de tutelaridad

Establece que la relación laboral estará formada por dos partes, el trabajador y el patrono y la finalidad del principio es que ésta relación se de en igualdad de condiciones, el equilibrio de los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral, se establece que el patrono se encuentra en mejor condición que el trabajador a lo que dicho



principio protege a ambas partes pero será tutelar o tendrá prioridad en el trabajador que será la persona que tenga que prestar un servicio o su fuerza de trabajo en buenas condiciones, dicho principio se encuentra fundamentado en los considerandos del Código de Trabajo.

2.2.2 Principio de irrenunciabilidad

Las normas que regulan lo relativo al ámbito laboral son eminentemente protectoras y constituyen garantías sociales mínimas, con el fin que en el desarrollo de una relación laboral el patrono cumpla con las disposiciones laborales y le otorgue al trabajador aquellos beneficios que la ley le otorga como descansos, aguinaldo, transporte cuando sea necesario y el trabajador no podrá renunciar a sus derechos ni el patrono podrá renunciar a otorgarlos y éste principio se fundamenta en los considerandos del Código de Trabajo y en el Artículo 12 del mismo.

2.2.3 Principio de necesidad e imperatividad

Establece que las normas de derecho laboral se aplicarán de forma necesaria e imperativa de forma justa y otorgando garantías sociales mínimas a toda aquella persona que esté prestando un servicio por medio de un contrato así como a la persona que solicita el servicio a cambio de una remuneración económica denominada salario. La finalidad del principio es que la protección que otorgan las normas a los sujetos de una relación laboral se aplicará de forma forzosa a todas las personas sin distinción alguna y se fundamenta en los considerandos del Código de Trabajo y en el Artículo 14 del mismo.



2.2.4 Principio realista y objetivo

El ordenamiento jurídico debe acoplarse a las necesidades actuales de todas las personas ya que la sociedad está en una constante evolución y esa es la finalidad de dicho principio las normas laborales deben ser realistas y objetivas buscando la satisfacción de las necesidades del trabajador y el patrono dentro de una realidad social actual para lograr un equilibrio en ambas partes y cumplir con la equidad en la relación laboral y se encuentra fundamentado en los considerandos del Código de Trabajo.

2.2.5 Principio democrático

Este principio atiende a la satisfacción económica de la relación laboral, a que no existan vejámenes en la prestación del servicio y se cumpla el giro normal del trabajo, basado en un servicio a cambio de un salario y éste sea dado de forma equitativa a la fuerza de trabajo prestada por el trabajador y que las condiciones sean justas y razonables para el patrono así como para el trabajador, su fundamento se encuentra en los considerandos del Código de Trabajo.

2.2.6 Principio conciliador

Se basa en que las normas laborales buscan una estabilidad para todos los sujetos inmersos y regular las actividades que se den en el desarrollo de la misma dando los procedimientos necesarios para la resolución de conflictos que puedan surgir de manera que no sea perjudicial para ninguna de las partes y les da la facultad de cumplir con



acuerdos de voluntad siempre que no disminuya los derechos de la otra parte, su fundamento se encuentra en los considerandos del Código de Trabajo.

2.2.7 Principio *in dubio pro operario*

Principio que es aplicable a toda materia susceptible de derecho siendo su principal objetivo en materia laboral que en caso de duda se debe favorecer al trabajador, se establece que por la diversidad de normas laborales tiende en haber confusiones en algunos aspectos debido a que dos normas regulan un mismo tema, cuando exista esta confusión se deberá aplicar aquella norma que favorezca al trabajador, que le dé una mayor protección y sea más beneficioso sin importar la jerarquía de las normas y se fundamenta en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 17 del Código de Trabajo.

2.2.8 Principio de sencillez

El derecho de trabajo es puramente social y atiende a la finalidad de favorecer a toda aquella persona que se encuentre en el ámbito laboral actuando de una forma sencilla, clara y poco formalista buscando la forma más eficiente para formalizar una relación laboral o para la resolución de conflictos. Se cree que el trabajador es la parte necesitada y en caso de conflictos busca la economía así como la rapidez de una solución para que el trabajador pueda incorporarse nuevamente al ámbito laboral y esto no afecte los ingresos del mismo así como el sostenimiento de él y su familia, se fundamenta en los considerandos del Código de Trabajo.

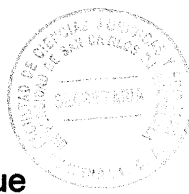


2.2.9 Principio de buena fe

La relación laboral se basa en acuerdos entre el trabajador y el patrono la que se fija en un contrato por escrito o verbal y la buena fe se basa en el cumplimiento de dicho contrato, por la parte trabajadora en prestar el servicio de la forma prevista bajo las condiciones que haya aceptado sin violentar o tergiversar las mismas causándole un daño al patrono, y por la parte del patrono en cumplir con la obligación principal que sería otorgar el salario que se haya acordado y cumplir con sus obligaciones para satisfacer las necesidades del trabajador sin abusar de la autoridad que le es conferida, ésta es la causa por la que la buena fe es una parte primordial en una relación laboral para que pueda tener el crecimiento de forma equitativa para ambas partes.

2.3 Relación Laboral

A través de la historia se hace notoria la existencia de una relación laboral desde los inicios evolutivos de la sociedad, sufre diferentes etapas en las que su desarrollo ha sido totalmente perjudicial para el trabajador. Una de las causas de los abusos dentro de una prestación de servicio a cambio de una remuneración económica es la inexistencia de normas laborales que establecieran los límites en dicha relación laboral, la carencia de derechos y obligaciones entre los sujetos laborales permitía el abuso en contra de la parte menos favorecida, siendo el trabajador. No se puede denominar trabajo propiamente dicho a las actividades que realizaban las personas a través de la evolución del trabajo, pero tiene la esencia del trabajo actualmente que consiste en realizar una actividad a cambio de un beneficio para la subsistencia propia y de su familia.



Se establece una relación laboral posterior a la creación de normas laborales en las que se menciona las condiciones en que se desarrollará el ámbito laboral siendo algunos aspectos el contrato de trabajo, la voluntad de ambas partes de la relación laboral, los derechos, deberes y obligaciones establecidas, las garantías mínimas que protegen al trabajador y al patrono, las condiciones en las que se prestará el servicio, las jornadas de trabajo existentes y los medios de solución de conflictos. La normativa laboral es eminentemente protectora del derecho de trabajo así como de los sujetos que intervienen en la misma a lo que permite denominar como trabajo a toda actividad realizada a cambio de un beneficio.

2.3.1 Definición de relación laboral

La relación laboral es el vínculo entre el trabajador quien presta un servicio o realiza una obra para el patrono a cambio de una retribución. Se da una relación de subordinación entre el patrono y el trabajador, siendo la esencia del contrato de trabajo por la necesidad de establecer las condiciones en que la relación de trabajo se desarrollará de conformidad con las normas laborales. A través de la relación laboral se crean derechos para los sujetos principales cuyo objeto es la protección de la integridad física y psicológica del trabajador, se crean obligaciones con el objeto de que el desarrollo del vínculo creado entre el patrono y el trabajador sea de forma justa y equitativa. El objeto de la relación laboral es obtener un beneficio de forma recíproca, ya que el trabajador recibe una remuneración económica conocida como salario y el patrono aprovecha la fuerza del patrono para la realización de determinada actividad de forma intelectual o material de tal manera las dos partes están obligadas a cumplir con su función.



2.4 Sujetos que intervienen dentro de una relación laboral

Para que exista una relación laboral se necesita la participación de dos sujetos los cuales el Código de Trabajo los denomina patrono y trabajador y se pueden auxiliar de los representantes del patrono y el intermediario. La importancia de dichos sujetos radica en la actividad que cada uno le compete cuya realización de conformidad con la ley nace la relación laboral.

2.4.1 Patrono

El patrono es toda persona que recibe un servicio u obra de un trabajador y el patrono a cambio otorga un beneficio siendo una remuneración económica para el trabajador. El patrono es quien ejerce la dirección de una empresa u obra, es el encargado de suministrar los materiales y ejercer la subordinación sobre el trabajador.

El Código de Trabajo le otorga la facultad al patrono de poder auxiliarse de otras personas para poder ejercer la administración de la empresa u obra a su cargo denominada como representantes del patrono. El intermediario es otra figura relacionada con el patrono ya que éste se encarga de colaborar con el patrono teniendo la función de contratar los servicios de otros trabajadores, mantiene la relación de subordinación con los trabajadores y la independencia con el patrono.

El patrono es el sujeto de la relación laboral que se encargará de velar porque la relación laboral se desarrolle de conformidad con la ley, estableciendo los lineamientos en que se



prestará el servicio y la forma en que otorgará la remuneración económica así mismo deberá respetar los derechos del trabajador y no violentará las garantías que la normativa jurídica le otorga.

2.4.2 Trabajador

El trabajador es toda persona individual que presta un servicio, realiza una actividad u obra a favor de otra persona a cambio de un beneficio. El Código de Trabajo en el Artículo 3 establece “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”. La prestación de un servicio no se puede generalizar a solo un tipo de trabajo a lo que se hace la división de los diferentes tipos de trabajadores acorde a su capacidad física, intelectual, legal y atendiendo al género con la finalidad de que cierto grupo de trabajadores son más vulnerables a circunstancias que atenten a su integridad física o psicológica y el derecho laboral es eminentemente protector y tutelar del trabajador por lo que regula trabajadores sujetos a un régimen especial de la siguiente manera:

- **Trabajador agrícola y ganadero:** es la persona que presta su servicio de tipo agrícola o ganadero que consiste en un trabajo de campo requiriendo su fuerza de trabajo. El código de trabajo en el Artículo 138 los denomina como trabajadores campesinos y excluye a todo trabajador con funciones administrativas o intelectuales. Este tipo de trabajador se requiere para trabajos como la siembra de café, la cosecha, cuidado de animales, mantenimiento de fincas y otras.



- **Trabajadora:** es la persona de género femenino que presta un servicio al patrono que consiste en cualquier tipo de trabajo que no vulnere su dignidad e integridad física y emocional. El Código de Trabajo le otorga a la mujer que sea madre trabajadora beneficios adicionales que cualquier otro trabajador por la situación vulnerable en que ésta se encuentra entendiéndose como descanso pre y postnatal, la inamovilidad del cargo, período de lactancia y atendiendo a los principios del derecho laboral la no discriminación.
- **Trabajador menor de edad:** es la persona menor de dieciocho años que presta un servicio a un patrono en una situación acorde a su edad, con las debidas limitaciones que las leyes nacionales y convenios internacionales permiten, con la debida vigilancia de las instituciones protectoras de la niñez velando en conjunto que los derechos de los niños no sean disminuidos, violentados o tergiversados. El Código de Trabajo establece ciertas limitaciones al trabajo de menores de edad siendo unas de ellas que tienen prohibición de laborar en jornadas nocturnas y extraordinarias, así como el lugar en que presten el servicio no debe ser de actividades peligrosas.
- **Trabajador a domicilio:** es la persona que presta un servicio o realiza una obra y utiliza sus propios medios, desempeña sus funciones en un lugar determinado por ellos mismos. Éste trabajador tiene cierta independencia del patrono otorgada por



el Código de Trabajo, limitando la dirección y subordinación entre el patrono y trabajador.

- **Trabajador domestico:** es la persona que presta un servicio en actividades domésticas, es un régimen menos formal que los anteriores ya que no es necesario un contrato de trabajo por escrito siendo la ley la que da la facultad para poder realizar un contrato oral. Un aspecto importante de éste régimen es que no existe una intención de negocio entre el patrono hacia el trabajador sino que existe una necesidad en actividades propias de un hogar a cambio de un beneficio el que abarca un salario, habitación y manutención siempre que no hayan pactado lo contrario.
- **Trabajador de transporte:** es la persona que presta el servicio específico de conducción y manejo de un vehículo para transportar carga o personas, se divide en dos áreas el transporte aéreo y transporte por tierra cada uno con los reglamentos respectivos.
- **Trabajador de aprendizaje:** es la persona que se encuentra en la etapa de aprendizaje, sujetándose a la dirección del patrono brindándole éste los conocimientos sobre un arte, profesión u oficio específico. El trabajador aprendiz es por determinado tiempo y recibe una remuneración económica inferior durante el transcurso de la etapa de aprendizaje.



- **Trabajador del mar y de las vías navegables:** es la persona que presta un servicio a bordo de un barco entendiéndose como la dirección, servicio o navegación del barco y está sujeto.

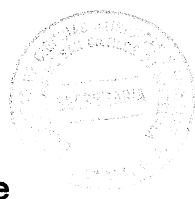
2.5 Derechos y obligaciones de los sujetos dentro de una relación laboral

La relación laboral le da origen un acuerdo de voluntades entre los sujetos para crear una relación laboral, bajo los lineamientos que estos establezcan, esto se formaliza por escrito creando así el contrato de trabajo el que se utiliza como medio de prueba de la existencia de la relación laboral. De ésta forma es como se determina la forma en que la contratación laboral se llevará a cabo, estableciendo las obligaciones y derechos que cada sujeto se compromete a cumplir.

“Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico. En virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones...Si a todo derecho corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores deben ser sus obligaciones frente a terceros.”

(sic)

Cuando ambas partes aceptan el contrato de trabajo en el que se establece la forma en que se llevará a cabo la relación laboral, están comprometiéndose al cumplimiento de cada estipulación. En una buena relación de trabajo el trabajador presta el servicio pactado y el patrono retribuye por medio de una retribución económica denominada



salario y con los demás beneficios que le son atribuidos al trabajador por disposición de la ley pero también se da el caso que una de las dos partes incumple con alguna de sus obligaciones, de ese punto radica la importancia del contrato de trabajo y la intervención de las autoridades competentes para la solución del conflicto sin importar que sujeto es el vulnerado si es el trabajador o el patrono ya que el derecho de trabajo es tutelar para ambos sujetos.

El Código de Trabajo regula todo lo relativo a los derechos y obligaciones que surgen en una relación laboral y se complementa con la creación de reglamentos y convenios a nivel internacional para una mayor amplitud de las garantías de los sujetos que intervienen, aplicando siempre el principio in dubio pro operario, en caso de duda sobre que norma laboral aplicar, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores. Toda relación laboral se podrá basar en los siguientes derechos y obligaciones:

a) Derecho al trabajo: toda persona sin distinción de género, origen, antecedentes o ideología tiene el libre derecho a optar por un trabajo para el sostenimiento propio y de su familia.

b) Derecho de todo trabajo debe ser remunerado: es un derecho del trabajador que cada cierto tiempo se le retribuya un salario por el servicio prestado, los cuales deben estar establecidos en el contrato y también se vuelve una obligación del patrono cumpliendo con los lineamientos del contrato debe pagar el salario en el tiempo y la cantidad acordada.



d) Cumplimiento de la jornada de trabajo: para el trabajador es una obligación el cumplir con la jornada para que fue contratado cubriendo las horas que por disposición de ley y su contrato se acordaron, para el patrono es una obligación el no exceder la jornada de trabajo a horas que no se pactaron y exceden el límite establecido en la ley.

e) Derecho de descanso semanal, asuetos y vacaciones: el trabajador tiene el derecho de recibir descanso semanal, asuetos y vacaciones debidamente remunerados siempre que sean los permitidos de ley cumpliendo con los requisitos establecidos convirtiéndose en una obligación para el patrono no negar estos beneficios.

f) Obligación de la prestación del servicio contratado: es obligación del trabajador cumplir a cabalidad con el desempeño del servicio que se ha pactado produciendo los resultados previstos y es un derecho del patrono siempre que se le brinde al trabajador las condiciones adecuadas para su realización.

2.6 El contrato de trabajo como origen de una contratación laboral

El Código de Trabajo en el Artículo 18 establece “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”. Una relación de trabajo no se formaliza si no se pactan los lineamientos en un soporte papel, entendido como un contrato sin embargo la ley otorga la facultad a realizar un contrato



en forma verbal en casos excepcionales siempre que se entregue una tarjeta o constancia. Es indispensable el contrato para que se le pueda denominar una contratación laboral y así poder gozar de las garantías que el derecho laboral atribuye a los sujetos que intervienen en la misma. Entendiendo que una relación de trabajo puede subsistir sin un contrato con la limitación que es reconocida por la ley, pero un contrato no puede subsistir sin una relación de trabajo.

Se entiende como vínculo económico-jurídico a esa relación creada entre el trabajador y el patrono de forma personal el cual respalda el cumplimiento de las obligaciones que cada sujeto laboral se ha comprometido a cumplir bajo las normas, reglamentos y convenios en materia laboral.

El Código de Trabajo establece una dependencia continuada y dirección inmediata se entienden como elementos para dar origen a un contrato, deben existir dos partes entendiendo el patrono como el que ejercerá la dirección inmediata sobre el trabajador que deberá tener una dependencia del patrono para poder cumplir con la prestación del servicio de lo contrario caeríamos en otra figura del derecho laboral por ejemplo intermediarios los cuales no tienen una dependencia del patrono ya que éstos tienen la función de contratar trabajadores a favor de un patrono. El autor del libro Derecho Laboral Guatemalteco, Fernández Molina establece que “el contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad”¹²

¹² Fernández Molina, Luis. Op. Cit. Pág. 89.



2.6.1 Suspensión del contrato de trabajo

El término suspender se refiere a “privar temporalmente a alguien del sueldo o empleo que tiene”¹³. La suspensión de un contrato de trabajo es una situación por la que el contrato se ve afectado por una paralización de la prestación del servicio y pago del salario, la cual no depende de la voluntad de las partes a menos que haya sido provocado por algún sujeto dentro de la relación laboral. El Código de Trabajo en el Artículo 65 lo define como “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales...” Un elemento esencial para diferenciar la suspensión de la terminación de un contrato es que el vínculo económico jurídico en la suspensión no desaparece, se mantiene vigente pero de paralizado y en la terminación del contrato todo vínculo económico jurídico se da por terminado.

La suspensión del contrato de trabajo se divide de la siguiente manera:

1. Suspensión Individual: la suspensión individual se da cuando se afecta a un solo trabajador con el patrono y ésta a su vez puede ser:

- Parcial: se da cuando la suspensión es provocada por uno de los dos sujetos dentro de la relación laboral, por causas como licencias, descansos y vacaciones, enfermedades o riesgos profesionales todas con goce de salario por disposición

¹³ Diccionario de la lengua española. www.rae.es (consultado: 25 de septiembre de 2017)



de ley, ésta suspensión se refiere a la falta de la prestación del servicio por parte del trabajador debido a que el patrono sigue dando el salario al que está obligado.

- Total: es ocasionada por la suspensión de las obligaciones de ambos sujetos dentro de la relación laboral, por causas como licencias, descansos, enfermedades y prisión del trabajador todas sin goce de salario por disposición de ley, en éste tipo de suspensión el trabajador deja de prestar el servicio y el patrono de pagar el salario a lo que los dos dejan de cumplir con sus funciones.

2. Suspensión Colectiva: la suspensión colectiva es de carácter general ya que afecta más de una relación laboral, quiere decir que el incumplimiento de las funciones de los sujetos laborales afecta a más de un trabajador y al patrono y ésta a su vez puede ser:

- Parcial: se refiere al incumplimiento de las funciones de los trabajadores o el patrono por una huelga legal, paro ilegal o la falta de materia prima por responsabilidad del patrono.
- Total: se refiere al incumplimiento de las funciones de los trabajadores o el patrono por huelga ilegal, paro legal, falta de materia prima sin responsabilidad del patrono, muerte o incapacidad del patrono o por fuerza mayor y caso fortuito.

2.6.2 Terminación del contrato de trabajo

El objeto principal de la terminación es ponerle fin al vínculo económico jurídico creado a través de un contrato entre el trabajador y el patrono. El Código de Trabajo en el Artículo



76 establece “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta...” en una relación de trabajo ninguno de los sujetos puede ser obligado a continuar con éste si las circunstancias en que se está desarrollando no son las pactadas, en éste caso la terminación está envuelta en un litigio por el incumplimiento de las funciones de los sujetos laborales y se entiende terminada por voluntad de una de las partes o por una causa imputable, por otro lado la ley faculta a la terminación del contrato por mutuo consentimiento, éste carece de litigio por ser alguna circunstancia de fuerza mayor y no prevista por ejemplo la muerte del trabajador, entendiéndose que la ley establece causas de terminación de un contrato protegiendo a el patrono y trabajador en el caso que sus derechos sean disminuidos o afecten su patrimonio.





CAPÍTULO III

3. Capacidad para ser sujeto de una relación laboral

Para poder desempeñar un trabajo es necesario tener la capacidad física debido a que existen diferentes tipos de prestaciones pudiendo ser las que necesitan un requerimiento físico mayor o los que requieren una capacidad intelectual sobre determinados conocimientos, esto será determinado por el patrono en el momento que establece los requisitos para optar a un empleo haciendo la distinción entre edad, género o experiencia buscando las personas con mayores atribuciones para que produzcan un mejor resultado en la relación laboral. Ahora bien la capacidad legal de una persona es determinada por la ley porque limita a determinado grupo de personas a ser sujeto de una relación laboral, protegiendo a las personas que son más vulnerables a vejámenes y disminución de sus derechos por ejemplo los menores de edad.

3.1 Definición de capacidad

Alfonso Brañas, “la capacidad como la aptitud, derivada de la personalidad, que toda persona tiene para ser titular, como sujeto activo o pasivo, de relaciones jurídicas, o bien de derechos y obligaciones”¹⁴, dentro de una relación laboral se entendería como sujeto activo al patrono y sujeto pasivo al trabajador.

¹⁴ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág.30.



La Real Academia Española hace una distinción en dos tipos de capacidad las cuales son necesarias para una relación laboral, siendo la capacidad de obrar “Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación” y la capacidad jurídica “Aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones”¹⁵ estas definiciones se refieren a la capacidad física y capacidad por disposición de ley.

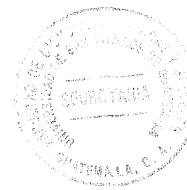
Eduardo Palleres establece que la capacidad es “la condición jurídica de una persona por virtud de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general. También significa la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio, empleo o cargo público”¹⁶.

3.2 Clases de capacidad

El Código Civil en el Artículo 8 establece “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.” es claro que hace la distinción de tres tipos de capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones las cuales son:

¹⁵ Diccionario de la lengua española. www.rae.es (Consultado: 27 de septiembre de 2017)

¹⁶ Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 97



3.2.1 Capacidad de goce

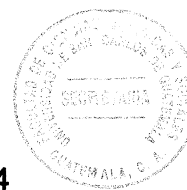
Es la aptitud de una persona de entrar al mundo de lo jurídico y ser sujeto de derechos y obligaciones. La capacidad de goce se obtiene desde el nacimiento de la persona, es inherente a la misma y en caso de imposibilidad se puede ejercer a través de un representante.

3.2.2 Capacidad de ejercicio

Es la aptitud de una persona mayor de edad de ser sujeto de derechos y obligaciones en las relaciones jurídicas a las que sea sujeto, le da la facultad al mayor de edad de actuar por el solo, por ejemplo el ser sujeto de una contratación laboral. Éste tipo de capacidad se puede perder ya que la persona debe estar en sus capacidades plenas para poder ejercitarla una de las causas para su pérdida es la declaración del estado de interdicción por adolecer de una enfermedad mental, el abuso de bebidas alcohólicas o estupefacientes.

3.2.3 Capacidad relativa

Es la aptitud que tiene un menor de edad de 14 años para ser sujeto de ciertos derechos y obligaciones permitidas por la ley. La normativa es eminentemente protectora de los menores de edad ya que se encuentran en un estado vulnerable porque no tienen la preparación educativa, física y psicológica adecuada a lo que el Código Civil establece límites para el actuar de los menores de edad en el mundo de lo jurídico haciendo



excepciones como lo es la facultad de ser sujeto de una relación laboral desde los 14 años, lo establece en Artículo 259 “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”.

3.3 Capacidad de un menor de edad para ser sujeto de una contratación laboral

Establecido el concepto que la capacidad será la aptitud de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones en el mundo de lo jurídico, entendiéndose que para pertenecer a una contratación laboral se necesita tener una capacidad de ejercicio es decir tener dieciocho años. Sin embargo el Código Civil y el Código de Trabajo hacen una clara excepción al regular la capacidad relativa la que se determina como una excepción a la capacidad de ejercicio ya que facultan a los menores de 14 años en adelante a entrar al mundo de lo jurídico y desarrollar por ellos mismos facultades inherentes que tiene un mayor de edad como ser parte de una contratación laboral bajo los términos que la ley establece.

Aunado a las normas ordinarias, existen los convenios ratificados por Guatemala que complementan el ordenamiento jurídico del país. En éste caso el Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo establece que un menor de 13 años podrá ser sujeto de una relación laboral en trabajo ligero, entendiéndose que la edad mínima para laborar será de 13 años, creando categorías del tipo de trabajo que el menor debe prestar con el objetivo de que no se vulneren los derechos del menor y no atente contra su salud, educación y formación



profesional. Comparando dichos preceptos legales, surge la duda de si realmente un menor de trece años, quién está en su plena etapa del desarrollo, está en su formación educativa primaria, a quién sus padres deben satisfacer sus necesidades o en otros casos el Estado, está capacitado física, psicológica y moralmente para cargar con una responsabilidad jurídica de comprometerse a la prestación de un servicio bajo la dirección y subordinación jerárquica de un patrono o bien si el menor de edad tiene la capacidad para administrar sus finanzas al momento de recibir un salario y si el menor podrá llevar de forma simultánea su preparación educativa y una responsabilidad laboral al mismo tiempo.

De este punto radica la importancia de la capacidad de un menor de edad para ser sujeto de una contratación laboral ya que es un conjunto de capacidades las que harán surtir los efectos colaterales que trae aparejada tal situación porque las leyes le otorgan la capacidad legal, sin tomar en cuenta la capacidad física, psicológica y moral atendiendo a los derechos y garantías que protegen al menor de edad.

3.4 Requisitos para que un menor de edad pueda laborar

Todo lo relativo al ámbito laboral estará regulado por el Código de Trabajo, Decreto número 1441 y se complementará con reglamentos, leyes especiales y convenios ratificados por Guatemala. El Código de Trabajo faculta al menor de edad para ser sujeto de una relación laboral siempre que cumpla con los siguientes requisitos:



- a) Celebrarse por medio de los representantes legales de los menores o en su defecto;
- b) La autorización de la Inspección General de Trabajo;
- c) Tener la edad mínima de 13 años.

3.5 Tipos de trabajo que un menor de edad puede realizar

El menor de edad por estar en una situación de desventaja atendiendo a sus capacidades por su corta edad, la ley establece que podrá ser sujeto de trabajos leves cuya exigencia no sobrepase los límites de sus capacidades. De esa manera lo establece el Artículo 147 del Código de Trabajo "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral" al hacer un análisis de ésta norma la pregunta es ¿Qué tipo de trabajo será el recomendable para un menor de 13 años?

Los menores de edad son un grupo de personas con un alto índice de vulnerabilidad y la protección que las leyes le dan no garantizan la limitación a los abusos que en contra de estos se dan, si bien el Código de Trabajo establece mínimas limitaciones a la relación laboral con un menor de edad no son positivamente aplicables debido a que se han utilizado de una forma de aprovechamiento y poco favorable para éstos menores y esto origina la ratificación del Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. Este convenio se crea por la necesidad de ponerle fin al trabajo infantil ya que las leyes no establecen las medidas de seguridad adecuadas



para los menores y esto se ha vuelto una cadena de abusos y violaciones a los derechos de los trabajadores menores de edad sometiéndolos a formas de esclavitud, venta y tráfico de niños, servidumbre y otras condiciones análogas.

3.6 Límites en la relación laboral con un menor de edad

El Código de Trabajo establece ciertas limitaciones cuando se contrata a un menor de edad con el objetivo que éste preste un servicio bajo los términos y condiciones adecuadas de la siguiente forma:

- No se permite el trabajo en lugares insalubres: se entiende por éste tipo de lugares aquellos en los que no tengan la limpieza adecuada, no tengan la higiene necesaria y éste afecte la salud del menor, por ejemplo los recolectores de basura.
- No se permite el trabajo en lugares peligrosos: se entiende como aquellos en los que el menor pueda estar expuesto a situaciones que afecten su integridad física, por ejemplo en una construcción.
- No se permite el trabajo en lugares que expendan bebidas alcohólicas: se protege al menor de la situación en la que tenga contacto directo con personas bajo los efectos del alcohol y por estar bajo un trastorno mental transitorio puedan atentar contra el menor, por ejemplo en una discoteca.



- No se permite el trabajo nocturno: la jornada nocturna se compone de 6 horas las cuales se entenderá en el horario de las 18 horas a las 6 horas, la ley limita a que el menor de edad trabaje sólo en la jornada ordinaria, por ejemplo en call center.
- No se permiten la jornada extraordinaria: porque excede de las capacidades del menor y puede ser perjudicial para su desarrollo integral.

3.7 Vulnerabilidad del menor de edad al ser sujeto de una contratación laboral

La peligrosidad que corre el menor de edad para la vulneración de sus derechos y garantías constitucionales es altamente riesgosa estableciendo que no tienen el goce de sus capacidades civiles. Los menores de edad se identificarán en dos grandes grupos; los adolescentes de catorce años hasta la mayoría de edad, y se identificará como niño a los menores de trece años sin embargo el Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil no hace tal división ya que en su Artículo 2 establece, "A los efectos del presente Convenio, el término niño designa a toda persona menor de 18 años".

Según la Organización Internacional de Trabajo se debe diferenciar sobre el trabajo infantil y el trabajo peligroso, el cual los expone situaciones riesgosas para su integridad, salud y moral. Se determinan diferentes índices de peligrosidad, atendiendo a la edad de los menores, a la actividad que realizan y al tipo de trabajo que pertenecen pudiendo ser formal o informal. El primer nivel son los menores de cinco a trece años que se



dedican al trabajo informal realizando actividades como las ventas ambulantes, puestos de comida, lustrando zapatos, vendiendo productos en mercados y otras, determinándose como el grupo altamente vulnerable por no ser un trabajo legalmente establecido ya que atenta contra la integridad del menor. El segundo nivel son los adolescentes que se dedican al trabajo informal, realizando las actividades en ventas de dulces en semáforos, limpieza doméstica, recolectores de basura y otras, pero éste aspecto a pesar de ser sometidos a situaciones extremas vulnerando su integridad no es lo que lo vuelve altamente peligroso sino que es porque la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia lo regula y no lo prohíbe, entendiéndose como una relación laboral legal. El tercer nivel son los adolescentes que se dedican al trabajo formal, creyéndose que debe ir conforme a la ley, cumpliendo con las limitaciones laboral como el horario de trabajo, el tipo de actividad, la remuneración económica, la aprobación de los padres o de la Inspección General de Trabajo, si todas las relaciones laborales fuera bajo éstos aspectos no habría vulneración a los derechos del menor de edad sin embargo sus garantías son totalmente disminuidas y lo utilizan simplemente como una especie de fachada cuando en realidad la relación laboral del menor no se lleva a cabo de conformidad con la ley.

La ley establece que un menor de edad puede laborar para auxilio de su familia cuando su núcleo familiar se ve afectado por crisis económicas y regula los lineamientos bajo los cuales debe ser contratado, el aspecto negativo inicia cuando el menor de edad es expuesto a situaciones extremas y cae en otras figuras determinadas como delitos siendo así la explotación infantil, trata de personas, violación psicológica o física, maltratos y agresiones físicas o psicológicas y otras.



3.7.1 Explotación

La Real Academia Española establece que explotar es “Utilizar abusivamente en provecho propio el trabajo o las cualidades de otra persona”¹⁷. Se entiende por explotación a cualquier abuso o maltrato físico, laboral, psicológico, sexual, económico y social en contra una persona dentro de una sociedad, cuya consecuencia provoca un daño a la integridad de la persona y es determinada como un hecho contrario a la ley que de ser vencido en juicio se le atribuye la responsabilidad penal y se le impondrá una sanción debiendo resarcir el daño causado.

Miguel Ángel Verdugo, establece que “la explotación laboral ya se producía a finales del siglo pasado, pero la explotación sexual y la involucración del menor en conflictos armados son realidades que se han expandido en fechas muy recientes”¹⁸ quiere decir que el menor de edad está expuesto a diferentes tipos de explotación y la contratación laboral es una de las mayores fuentes a las que el niño está expuesto y con el pasar de los años ha ido aumentando a tal punto que es una problemática a nivel mundial.

El Código Penal en el Artículo 202 Ter, establece como fin de explotación, “la prostitución ajena, cualquier obra forma de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, cualquier tipo de explotación laboral, la mendicidad, cualquier forma de esclavitud, la servidumbre, la venta de personas, la extracción y el tráfico de órganos y tejidos humanos, el reclutamiento de personas menores de edad para grupos delictivos

¹⁷ Diccionario de la lengua española. www.rae.es (Consultado: 29 de septiembre de 2017)

¹⁸ La Convención de los Derechos del Niño hacia el siglo XXI. Pág.23.



organizados, adopción irregular, trámite irregular de adopción, pornografía, embarazo forzado o matrimonio forzado o servil”.

a) Explotación laboral

Se refiere a toda actividad forzosa, contraria a la ley y en contra de los principios laborales que atenta contra la dignidad, salud y vida de los menores. Se manifiesta de diferentes formas por ejemplo someter al menor a horarios extensos, a trabajos ilícitos, actividades que atenten contra el bienestar del menor, no se les otorgue una remuneración por el trabajo desempeñado, que el trato que tengan hacia ellos sea violento, obligar al menor a trabajar y otras que atenten a sus derechos.

b) Explotación económica

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia establece en su Artículo 51 “los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación”. La ley faculta al menor de edad para desempeñar un empleo siempre que sea para el auxilio de su familia, en el caso de pobreza extrema y así éste pueda proveer de los medios necesarios para su subsistencia, esto recibe una interpretación negativa porque el menor de edad debe estar bajo la protección de sus padres, en otro caso de un tutor o el Estado siendo los encargados de cumplir con la guarda y custodia verificando que sus necesidades sean satisfechas, entendiéndose las de educación, alimentación, salud, vestido y vivienda a lo cual se



entiende que el menor no está en las posibilidades de proveer a su familia de las mismas necesidades que no se le ha cumplido con él estando en el pleno desarrollo físico e intelectual, sin embargo esto es aprovechado por sus padres o tutores utilizando al menor como un proveedor sometiéndolo a trabajos forzosos y recibiendo los beneficios de el mismo.

c) Explotación sexual

La Ley de Protección Integral de la Niñez y adolescencia establece en su Artículo 54 define como abuso sexual cuando “una persona en una relación de poder o confianza involucra a un niño, niña o adolescente en una actividad de contenido sexual que propicie su victimización y de la que el ofensor obtiene satisfacción incluyéndose dentro del mismo cualquier forma de acoso sexual”.

La normativa jurídica protege a los menores de cualquier daño o abuso que éstos puedan ser sometidos a lo que la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en su Artículo 56 establece “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra toda forma de explotación o abuso sexual”.

3.7.2 Trata de personas

El Código de Penal en el Artículo 202 Ter, establece “constituye delito de trata de personas la captación, el transporte, bastado, retención, acogida o recepción de una o más personas con fines de explotación”.



El Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil determina en el Artículo 3 “todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños (...) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución”.

La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerarán trata de personas. Cuando un menor es sujeto de una relación laboral la cual no se desarrolla bajo los lineamientos que la ley establece, sometiendo al menor a circunstancias en contra de su voluntad, forzándolo y obligándolo a realizar actividades prohibidas se vuelve una trata de personas ocasionada por la explotación a la que el menor es sometido, a lo que el Código Penal determina como un delito y de determinar su responsabilidad penal será sancionado con prisión de ocho a dieciocho años, y otra sanción principal de multa de trescientos mil a quinientos mil quetzales. La explotación y la trata de personas son dos delitos a los que los menores de edad son vulnerables a ser afectados cuándo son parte de una relación laboral y la ley no establece mecanismos que tengan una mayor protección para éstos menores.

3.8 Consecuencias en el desarrollo de la vida del menor que es violentado por la explotación y trata de personas

Guatemala es un país estructurado de forma económica, política, financiero y jurídicamente y se ha creado normativa jurídica para regular las relaciones de los particulares sin embargo gran parte de la normativa jurídica es vigente pero no positiva,



regula derechos y obligaciones fundamentándose en principios y garantías las cuales tienen la finalidad de proteger al a todos los habitantes del país sin hacer distinción en los diferentes grupos atendiendo a la edad, género, capacidad, nivel social y económico.

Los menores son un grupo de habitantes que tienden a ser más vulnerables que cualquier otro afectando sus garantías constitucionales, para lo que se ha creado leyes, tratados y convenios internacionales con el objeto de tener una mayor protección, sin embargo carece de métodos sancionadores a consecuencia de los vejámenes y tergiversación de las normas jurídicas. En el ámbito laboral un menor de edad está facultado por la ley con una capacidad relativa para realizar una actividad a cambio de una remuneración, tal facultad establece limitaciones las que no son respetadas por aquellas personas que contratan a un menor desde los 5 a los 17 años y los someten a trabajos forzosos que atentan contra la vida, la salud y el bienestar del menor a consecuencia de esto provocan el surgimiento de otros fenómenos que atentan contra la vida del menor a lo largo del desarrollo de su vida personal, limitándole las oportunidades que todo niño, adolescente y adulto deben tener por disposición de la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.8.1 Analfabetismo

Analfabetismo se define como “falta de instrucción elemental en un país, referida especialmente al número de sus ciudadanos que no saben leer”¹⁹. Los niños que son

¹⁹ Diccionario de la lengua española. www.rae.es (Consultado: 29 de septiembre de 2017)



víctimas de trabajos forzosos son sometidos a jornadas de trabajo que duran todo el día y como consecuencia los privan del derecho de educación, a lo que gran parte de estos niños no reciben una educación básica y van creciendo con la costumbre de que lo correcto es trabajar y no estudiar. A consecuencia de esto a lo largo de su desarrollo se limitan las oportunidades que éste tenga de tener un trabajo formal y estable, de poder ser un profesional y salir del porcentaje de la población en extrema pobreza. Tal es la importancia de la educación que la Constitución Política de la República de Guatemala lo regula como un derecho y obligación teniendo como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana en aspectos de cultura y realidad nacional.

- **Estadística de alumnos inscritos en el ciclo de educación preprimaria**

Según el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala el número de alumnos inscritos en el ciclo de educación preprimaria en la República de Guatemala son:

Tabla No.1

2011	568,225 alumnos inscritos
2012	539,462 alumnos inscritos
2013	543,226 alumnos inscritos
2014	549,350 alumnos inscritos
2015	558, 642 alumnos inscritos

Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Guatemala



En conclusión desde el 2011 al 2015 se presenta una disminución del 1.7% de alumnos inscritos en la República de Guatemala, existen diferentes causas por las cuales los porcentajes son más bajos siendo uno de estos la pobreza y el trabajo infantil.

3.8.2 Violencia

Violencia es el daño real, la intención o amenaza de llevar a cabo daño o perjuicio hacia una o más personas²⁰. Esta consecuencia del trabajo infantil es una de las más frecuentes debido a que el niño que es sometido a una esfera de violación a sus derechos, es víctima de la presión social, creciendo con la idea que es normal que un niño de siete años trabaje todo el día en un semáforo con el rostro pintado y un disfraz de payaso, se está atacando su integridad física y psicológica concluyendo que el irá creciendo con represión a la sociedad y por haber sido privado de todos sus derechos lo limitan a que en un futuro el menor pueda optar a otras oportunidades, iniciando una cadena en la que el inicio siendo la víctima y a lo largo del tiempo él se vuelve el victimario de otro menor de edad siguiendo la misma esfera a la que fue sometido cuando era un niño o dedicándose a realizar hechos delictivos como robos o estafas y poder obtener el sustento de él y su familia.

²⁰ HCR-20. Guía para la valoración del riesgo de comportamientos violentos. Pág. 29.



Estadística de menores víctimas de violencia

Según el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala el número de menores que son víctimas de violencia en sus diferentes manifestaciones dentro de la República de Guatemala son, aclarando que el último censo fue en el año 2015 previniendo el aumento de dichas estadísticas:

Tabla No.2

	Menor de 15 años	15 a 19 años
Amenazas	1774	3591
Maltrato contra personas menores de edad	7633	4622
Violación	3335	1643
Extorsión	91	200
Homicidio	224	894

Fuente: Instituto Nacional de Estadística de Guatemala

El objeto de las estadísticas es demostrar cuales son las principales formas de violentar el desarrollo integral del menor de edad cuando ha sido expuesto a la disminución de sus derechos, consecuencias de la explotación en sus diferentes modos de manifestación.



3.8.3 Pobreza

El autor José Manuel Piernas Hurtado define a la pobreza como la “escasez de los bienes económicos. Es una condición relativa que depende, por una parte, del estado general de la riqueza; y por otra, del desarrollo de las necesidades. Pobre no es precisamente el que tiene poco, sino el que no tiene lo bastante para las necesidades que experimenta”²¹.

La pobreza es un fenómeno que afecta a la mayor parte de la población de Guatemala y es una causa de la explotación laboral no sólo en los menores de edad sino que en los mayores de edad. Rodolfo Morales establece que “se puede decir que la pobreza es extensa, profunda, predominantemente rural, y afecta principalmente a la población más vulnerable, siendo esta: 1) indígenas, 2) niños, 3) mujeres y c) ancianos”²². Se trata de una carencia de los medios necesarios para poder satisfacer las necesidades del ser humano, se encuentran en una desventaja económica, limitando el derecho de alimentos, de vestido, de vivienda, de educación y de oportunidades necesarias para el desarrollo de un núcleo familiar lo que los obliga a realizar empleos que atentan contra su salud, su integridad y principalmente sus derechos sin obtener el salario mínimo que la ley establece separando al otro grupo de personas que no tienen un empleo lo que provoca una crisis más aguda cuyos efectos son más violentos debido a que no tienen ingresos económicos.

²¹ www.eumed.net/cursecon/dic/jph/P.htm#Pobreza (consultado: 30 de septiembre de 2017)

²² La definición de la pobreza extrema de Guatemala. Pág.4.



3.8.4 Esclavitud

Se define la esclavitud como la sujeción excesiva por la cual se ve sometida una persona a otra, o a un trabajo u obligación²³. La esclavitud es una de las formas más violentas a las que una persona es sometida para la realización de una actividad, utilizando métodos violentos y contrarios a la ley. La esclavitud en el ámbito laboral se entiende cuando una persona es expuesta a realizar trabajos que atenten contra su vida, su dignidad sexual, sus principios bajo malos tratos y jornadas de día completo.

²³ Diccionario de la lengua española. www.rae.es (Consultado: 30 de septiembre de 2017)





CAPÍTULO IV

4. Implementación de un control directo, verificativo y vigilancia al desarrollo de una relación de trabajo formal en menores de edad así como la prohibición del trabajo informal en menores de edad

Se ha establecido que la relación de trabajo con el menor de edad carece de directrices y normativa jurídica que restrinjan acciones que vulneran los derechos del menor, cuando éste es sujeto de un contrato de trabajo y es susceptible de afectar el desarrollo integral del mismo al ser expuesto a situaciones que violentan sus garantías constitucionales. El trabajo formal es una relación laboral que se desarrollará bajo las normas laborales vigentes, atendiendo a los requisitos establecidos empezando con la celebración de un contrato de trabajo que sujeta a un menor de edad a cumplir con las obligaciones de desempeñar una actividad leve bajo una dirección inmediata y subordinación directa, siendo susceptible de los derechos irrenunciables como un salario, vacaciones, indemnizaciones, prestaciones y aguinaldo. Cuando el menor de edad tiene menos de catorce años se establece que se necesita una autorización de la Inspección General de Trabajo o de los que ejerzan la patria potestad del menor, la finalidad de dicha autorización podría interpretarse como un medio de control para dicha relación laboral.

4.1 Implementación de controles en una relación laboral

La creación de tres controles en una relación de trabajo tendrá como objeto la protección del menor de edad, ya que estos serán creados con un fin específico de tal manera que



sean límites al actuar del patrono quién es el que dirige la relación laboral, debido a que el Derecho de trabajo es eminentemente tutelar del menor asimismo regulen y administren la prestación del servicio con fines protectores de la persona, su integridad y seguridad. Se ha mencionado el control directo, control verificativo y control de vigilancia cada uno tendrá a cargo una función específica las cuales serán:

El control directo en la relación laboral con un menor de edad es realizar un estudio de la vida del menor verificando los aspectos de educación, salud, vivienda, recreación situación económica y familiar comprobando que la persona que ejerza la patria potestad o tutela no puede satisfacer sus necesidades básicas dicha investigación estaría a cargo de la Inspección General de Trabajo, que deberá emitir un dictamen en base a los resultados y los remitirá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que dé la autorización que el menor sea parte de una relación laboral. Además el control directo será el encargado de determinar que en el trabajo informal, la edad mínima de 13 años se eleve a 17 años ya que físicamente, intelectualmente y psicológicamente el menor tiene un mayor desarrollo y entendimiento de la situación y ha alcanzado un nivel estudiantil superior que podrá ser utilizado para un mejor desenvolvimiento laboral y podrá tener un nivel de comprensión mayor sobre las normas laborales que le otorgan derechos y obligaciones que conlleva una relación laboral constituida bajo las normas laborales.

El control verificativo se le atribuye a la Inspección General de Trabajo, consistente en crear un sistema en el que quedarán inscritas todas las empresas e instituciones que tengan la capacidad para recibir a un menor de edad como su trabajador, verificando



previamente las condiciones, circunstancias y actividad a desempeñar con el fin que no atenten contra la vida, salud y moral del menor. Dicha facultad se le otorga a la Inspección General de Trabajo por ser una entidad administrativa y auxiliar del Ministerio de Trabajo quién se encarga de velar por la ejecución de las normas laborales.

El control de vigilancia estará a cargo de la Inspección General de Trabajo, consistente en visitas periódicas sin previo aviso a los lugares de trabajo autorizados por dicha entidad, apersonándose por medio de un delegado así podrá verificar las condiciones reales en que éste se encuentra, dejando constancia de cada visita y en caso que se esté desarrollando de una forma inadecuada deberá enviar el aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que éste pueda sancionar al patrono o iniciar un juicio ordinario en su contra según la gravedad del asunto. La Inspección General de Trabajo actualmente está a cargo la inspección de empresas a través de la reforma 17-2017, sin embargo esta facultad de vigilancia se debe realizar de una forma más específica en aquellos lugares que tengan a su cargo un contrato de trabajo con menores de edad ya que con esto se logrará tener un mayor control del desarrollo de las actividades laborales con el fin de prevenir que dicha relación laboral vulnere los derechos de los menores de edad.

Los mecanismos de control directo, verificativo y vigilancia antes mencionados tienen la finalidad de regir y determinar bajo qué condiciones se desarrollará una relación laboral con un menor de edad, atendiendo a los principios constitucionales y laborales que son eminentemente protectores y buscan la superación de garantías mínimas favorables al trabajador lo cual ayudaría a verificar que existe una debida relación de trabajo formal permitida por la ley y vigilada por las instituciones facultadas.



La creación de éstos controles es a través de una ley especial que tipificará el desarrollo de una relación laboral con un menor de edad. En cumplimiento con la Constitución de la República de Guatemala en el Artículo 174 le otorga la facultad a la Universidad de San Carlos de Guatemala, de presentar iniciativa de ley, a lo cual sería oportuno que a través del proceso legislativo se pueda crear dicha ley para que a través de ésta se regule diferentes aspectos como:

- a) La edad mínima para ser sujeto de una relación laboral dentro del trabajo informal, siendo la de 17 años.
- b) La jornada de trabajo no deberá exceder de 5 horas diarias.
- c) Será permitido únicamente la jornada ordinaria diurna.
- d) Desarrollo del estudio económico, social y educativo del menor previo a otorgar la autorización de la Inspección General de Trabajo.
- e) Documento que comprueba que el menor de edad es un estudiante activo.
- f) Implementación de control directo, control verificativo y control de vigilancia, sus facultades, el desarrollo y las instituciones que intervienen.
- g) Prohibición de trabajos pesados, que atenten contra el menor.
- h) Prohibición de trabajos que conlleven la manipulación de sustancias tóxicas.
- i) Prohibición de trabajos ambulantes.
- j) Prohibición del trabajo informal hasta los 17 años, el desarrollo y que actividades involucra y la sanción económica al patrono.
- k) Derechos y obligaciones del trabajador menor de edad.
- l) Derechos y obligaciones del patrono.
- m) Responsabilidad en caso de desobediencia.

La creación de la ley conlleva una mayor protección a los niños siendo un grupo de personas altamente vulnerables provocando una disminución en sus garantías constitucionales cuando son sometidos a prácticas que atentan contra su desarrollo integral. Las normas jurídicas deben ser eminentemente protectoras de estos grupos que se encuentran en desventaja a otros y efectivamente existen leyes ordinarias, especiales y convenios internacionales cuya normativa tiene el fin de proteger los derechos y garantías constitucionales, sin embargo, carecen de medios coercitivos para su aplicación. En el ámbito de los menores de edad la normativa existente regula la protección al desarrollo integral del menor de edad siendo la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia determinándose como la norma especial. Dicha ley regulará los aspectos educativos, salud, laboral, derechos y deberes inherentes a su persona, dicha ley será un complemento a la Constitución Política de la República de Guatemala y se apoyará de otras normas ordinarias como el Código Civil, Código de Comercio de Guatemala, Código Penal, Código de Trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Uno de los aspectos que regularía la ley es la determinación de la edad mínima, dentro del trabajo informal aumentándola a 17 años en base en que la importancia de la edad mínima para que un menor de edad sea sujeto de una relación laboral, radica en determinar la capacidad física y psicológica del menor, para poder adquirir la responsabilidad de comprometerse a realizar una actividad laboral todos los días y equilibrar el estudio ya que en el Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la determina como educación obligatoria estableciendo “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”. Establecido lo anterior un menor de trece años no tiene la aptitud para adquirir tantas responsabilidades en pleno desarrollo físico e integral. Actualmente el Código de Trabajo reconoce la edad mínima de 14 años sin embargo Guatemala ha ratificado el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima y disminuye la edad a trece años siempre que sea para trabajos leves, atendiendo a la supletoriedad de las leyes se utilizará la edad de trece años como la edad mínima para que un menor de edad pueda ejercitar el derecho de trabajo formal.

4.2 Prohibición del trabajo informal en menores de edad

Tipificar como una acción prohibida el trabajo informal en menores de edad daría como resultado la terminación de prácticas que violentan el bienestar de los menores trabajadores, ya que un trabajo informal se lleva a cabo bajo circunstancias que atentan contra la vida, seguridad e integridad del menor de edad éstas consisten en actividades de ventas ambulantes de dulces, comida, ropa, accesorios, lavado de vehículos, cargadores de bultos, actividades de construcción, manipulación de sustancias tóxicas y otras similares sin la intervención de alguna institución del Estado que verifique la vulneración de los derechos del menor. El ser parte de un trabajo informal con un menor de edad conlleva consecuencias que alteran la situación del menor ya que por no estar sujeto a un control riguroso, ni a las leyes se convierte en una actividad que disminuye y tergiversa sus derechos provocándole un daño físico y psicológico.

Anteriormente se mencionó la creación de una ley especial que regule aspectos específicos de la relación laboral con un menor de edad, ésta se utilizaría como un medio



preventivo ya que a través de la misma se establecen límites al actuar del patrono de forma protectora al trabajador y un medio sancionador ya que en caso de inobservancia incurrirá en responsabilidad la cual será sancionada atendiendo a la gravedad del caso. Se da énfasis a la prohibición del trabajo informal cuando es menor de 17 años ya que es una fuente de explotación laboral infantil, teniendo como consecuencia la disminución del aprovechamiento de las necesidades de los menores de edad provocadas por los fenómenos de pobreza, violencia y analfabetismo.

Cuando un menor de edad es sometido a un trabajo con horarios extremos, bajo malos tratos, actividades que atentan contra su salud, privándolo del derecho de educación y recreación afecta su desarrollo integral y personal ya que éste tipo de trabajo se convierte en explotación laboral y trata de personas tal es el caso en el que el Ministerio Público y Procuraduría General de la Nación el 21 de mayo realizaron allanamientos en algunos negocios de la zona 1 y 6 de la ciudad capital de Guatemala, teniendo como resultado 8 personas detenidas que fueron trasladadas al Juzgado Octavo de Instancia Penal por explotación laboral a menores de edad sometiéndolos a labores lesivas a su integridad. El resultado fue el rescate de 22 menores de edad entre las edades de 14 y 17 años quienes laboraban en una tortillería en horario de 6:00 a 22:00 horas. Otro suceso relevante respecto a la explotación laboral masiva sucedió el 1 de septiembre de 2013, el Ministerio Público auxiliados de la Policía Nacional Civil y Procuraduría General de la Nación realizaron allanamientos en el municipio de Mixco y San Miguel Petapa de la ciudad capital cuyo resultado fue el rescate de 33 adolescentes quienes eran objeto de explotación laboral, eran sometidos a trabajar en negocios de tortillería y abarroterías en horarios de 6:00 a 22:00 horas. Los casos antes mencionados al hacer un análisis se



hace notoria las similitudes en la forma que los agresores llevan a cabo la explotación hasta trata de personas de la siguiente forma: a) los menores eran originarios de departamentos; b) el rango de las edades es de 14 a 17 años; c) los menores viajan a la ciudad capital en búsqueda de un trabajo para poder ayudar a sus padres; d) son sometidos a labores de venta y producción de productos básicos en tiendas y tortillerías; e) la jornada de trabajo es extrema de 6:00 a 22:00 horas; f) son sometidos al hacinamiento ya que el lugar de descanso es utilizado por todos los menores; g) no les dan descanso a la semana; h) la remuneración no equivale al salario mínimo; i) la relación laboral es bajo malos tratos.

Normativamente el trabajo informal es regulado y reconocido por la ley sin embargo no es determinado como una actividad prohibida así lo regula la Ley Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en el Artículo 65 “Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector informal al mayor de catorce años, que realiza actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria y comercial del país, especialmente en lo que se refiere al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante.”

La disyuntiva se encierra en que la ley permite a los menores de catorce años realizar labores relacionadas al trabajo informal siendo actividades que en el peor de los casos el menor es expuesto en las calles y bajo horarios extremos, cuya integridad es altamente violentada y vulnera sus derechos. Es evidente que la ley reconoce el trabajo informal sin embargo no establece bajo qué condiciones debe prestarse, ni limita al patrono la forma,



el trato, el pago, ni las sanciones que se le impondrán en caso de violentar el desarrollo integral del menor garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala.

Las consecuencias del trabajo informal se originan desde los vacíos que tiene la normativa jurídica vigente ya que su regulación es ambigua y no está sujeto a las necesidades actuales, es necesaria una institución con suficientes facultades que ejerza el control y fiscalización de dicho trabajo, que vele por el cumplimiento de los menores en la realización del trabajo informal pero la ley le da la libertad al patrono de catalogarlo como un comerciante por la rapidez y poco formalismo que rigen al comercio, sin embargo, va en contra de los principios protectores de los menores de edad velando por su integridad, seguridad y dignidad. "No hay causa que merezca más alta prioridad que la protección y el desarrollo del niño, de quien dependen la supervivencia, la estabilidad y el progreso de todas las naciones y, de hecho, de la civilización humana"²⁴. La Convención sobre los Derechos del Niño del 20 de noviembre de 1989 ha sido creada bajo el objeto de promover y proteger los derechos de la infancia, en el preámbulo establece que el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento, dicha convención es eminentemente protectora del menor de edad y en el ámbito laboral regula el derecho que tiene el mismo a ser protegido contra la explotación económica y está en contra de todo trabajo que disminuya la educación, la salud, el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

²⁴ Plan de acción de la cumbre mundial a favor de la infancia, 30 de septiembre de 1990.



Los pilares de la creación de ésta ley es incorporar el control directo, verificativo y de vigilancia y para obtener un resultado se otorgan facultades a instituciones estatales siendo necesario fortalecer las instituciones especialmente las unidades para realizar investigaciones inclusive multisectoriales, como lo han hecho, en algunos casos, sin embargo, se necesita abarcar más lugares de mayor concentración de menores laborando bajo estas circunstancias. Podemos mencionar instituciones como la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio de Trabajo, la Organización Internacional de Trabajo, éstas se dedican de una forma general a cualquier asunto en que un menor se vea afectado o cuando sea algún aspecto del ámbito laboral, sin embargo el congestionamiento legal no se da abasto y se complica el disponer de una justicia pronta para los menores evitando que sigan siendo víctimas de la explotación infantil, así como determinar la responsabilidad penal de la persona que está atacando al menor para ser sancionado de una forma justa y equitativa. Las organizaciones internacionales han creado programas de protección al menor de edad cuya participación en el país ha sido beneficiosa siendo una de ellas UNICEF, teniendo como objetivo la protección de los menores de edad, velar porque se cumplan sus derechos y satisfacer sus necesidades, se guía bajo convenios y tratados de protección a la niñez, realizan estadísticas a nivel mundial sobre los fenómenos que atacan a los menores en diferentes aspectos de su desarrollo como el trabajo infantil, la violencia, la trata de menores y así poder dar a conocer a todas las personas la realidad de éstos problemas y las consecuencias que afectarán a toda la sociedad.

4.3 Propuesta de iniciativa de ley

La Universidad de San Carlos de Guatemala tiene la facultad de presentar iniciativas de ley ante el Organismo Legislativo de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala. El proyecto de iniciativa de ley debe contener estudios técnicos y documentación que lo fundamente, se presentará en forma de decreto, por escrito y en formato digital ante el Congreso de la República de Guatemala. Posteriormente seguirá el procedimiento legislativo de conformidad con la Ley del Organismo Legislativo. El objeto principal del proyecto de ley es que sea aprobado y se determine como ley así ésta al entrar en vigencia sea de cumplimiento obligatorio para todas las personas que habitan la República de Guatemala.

Cuando la ley se vuelve de carácter obligatorio le da la facultad a los órganos competentes para sancionar aquellas conductas contrarias a la normativa de dicha ley y pueden ser acreedores de responsabilidad penal, civil o administrativa la que es sancionada a través de una pena principal como la multa, prisión, arresto o una pena accesoria como la inhabilitación especial, inhabilitación absoluta, comiso, publicación de la sentencia, expulsión del territorio guatemalteco. Siendo ese el enfoque principal la sanción a toda persona que atente contra la integridad física o psicológica del menor de edad originado por una relación laboral y evitar que un menor sea sometido a circunstancias de explotación, malos tratos, trata de personas, violencia y otros fenómenos que afectan el desarrollo integral del trabajador menor de edad.

4.4 Ámbito de protección de la propuesta de iniciativa de ley

La creación de una ley específica respecto a la relación laboral con menores de edad conlleva establecer límites al actuar de los sujetos principales dentro de la relación laboral, por tratarse de un menor de edad dichos parámetros deben ser reforzados ya que es un grupo altamente vulnerado por encontrarse en desventaja frente al patrono. La propuesta de iniciativa de ley se basará en la aplicación de principios constitucionales de justicia social como el principio tutelar, principio de irrenunciabilidad y el principio *in dubio pro operario* y por principios del Código de Trabajo como el principio democrático, objetivo y realista, superación de garantías mínimas, imperatividad, conciliador así como principios de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en base al principio del interés superior del niño.

Se propone la protección del menor previo a ser sujeto de la relación laboral realizando un estudio al menor sobre la capacidad económica, física e intelectual para determinar si es conveniente a su integridad el ser sujeto de un contrato de trabajo.

Durante el desarrollo de la relación laboral se determinará a qué tipo de trabajo puede optar siempre que éste no interrumpa el derecho y obligación educativa. La actividad que el menor realice no podrá ser en trabajos que lo expongan a peligros físicos o psicológicos y será desarrollado en horarios y jornadas restringidas como anteriormente se mencionó.

La terminación de la relación laboral deberá finalizar cuando éste adquiera la mayoría de edad ya que pasaría a ser sujeto de las normas del Código de Trabajo salvo que deba



ponerse fin por actividades contrarias a la ley ya que atentan contra el desarrollo integral del menor, tal circunstancia debe ser comprobada y dirigida por la Inspección General de Trabajo quien tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la autoridad competente.

4.5 Análisis de la aplicación de la propuesta de iniciativa de ley

El objeto de la ley es la superación de garantías del trabajador establecidas en el Código de Trabajo y así obtener una mayor protección del bienestar del menor de edad. A través de las prohibiciones propuestas como la prohibición del trabajo informal en menores de 17 años, busca eliminar aquellas actividades que exponen al menor a ser sujeto de explotación laboral por ser sometidos a horarios extremos, bajo circunstancias peligrosas, salarios que no cubren las necesidades del menor. La propuesta de elevar la edad de 13 años establecida en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo a la edad de 17 años, implicaría un avance para la niñez guatemalteca ya que estos podrían enfocarse al derecho de educación y prepararse para una formación universitaria lo cual aumenta las probabilidades de una vida profesional exitosa.

La implementación de facultades a instituciones del Estado, prohibiciones al actuar del patrono, límites dentro de la relación laboral, imposición de una sanción en caso de inobservancia y regular de forma específica la normativa jurídica respecto a la creación de una relación laboral con un menor de edad busca una mayor protección al desarrollo físico, económico y social, el respeto a los derechos y garantías constitucionales ya otorgados con el fin de obtener el desarrollo integral del menor de edad.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se ha determinado que el trabajo informal en menores de edad regulado en el Artículo 65 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia conlleva consecuencias como la vulneración del desarrollo integral del menor de edad ya que está expuesto a explotación laboral al ser sujeto de una relación de trabajo sin límites o restricciones en la forma en que se desarrollará la relación entre el trabajador y el patrono, se ha llegado a la conclusión que es necesario la regulación especial sobre el trabajo infantil en el ámbito formal e informal a través de la creación de una ley especial por medio de la facultad que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala a la Universidad de San Carlos de Guatemala en la que se establezca la prohibición de contratar a un menor de 17 años en actividades de trabajo informal de lo contrario incurriría en responsabilidad cuya consecuencia sería la interposición de una sanción económica, de esta manera se utilizaría como medio preventivo y sancionador.

Respecto al trabajo formal con menores de edad se ha identificado la carencia de normativa jurídica que establezca la forma en que se desarrollará ya que el Código de Trabajo en el régimen especial de mujeres y menores de edad del Artículo 147 al 155, regula aspectos generales de la contratación laboral los cuales no son suficientes para proteger la integridad del menor de edad por encontrarse en una situación de desventaja ante el patrono lo cual se manifiesta la vulnerabilidad a sus derechos constitucionales, de tal forma con la creación de la ley especial de la contratación laboral con un menor de edad, se establecerán mecanismos de control directo, control verificativo y control de vigilancia a la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador menor de edad.





BIBLIOGRAFÍA

- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala, Guatemala. Ed. Estudiantil fénix, 1998.
- D.C. Lambert, J.M. Martin. **América Latina: economías y sociedades**. México. Ed. Del F.C.E., 1976.
- D. Webster, K.S. Douglas, D. Eaves, S. Hart. **Guía para la valoración del riesgo de comportamientos violentos**. Ed. Universidad de Barcelona, 2005.
- ENGELS, Federico. **El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado**. Guatemala. Ed. Estudiantil Fenix.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. Edición corregida y actualizada. Ed. Inversiones educativas, 2004.
- FIGUEROA IBARRA, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. Ed. Universitaria, 1980.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (s.f). www.unicef.org/guatemala/ (Consultado: 15 de enero de 2017)
- [Http://www.deguate.com/artman/publish/printer_8830.shtml](http://www.deguate.com/artman/publish/printer_8830.shtml). **Evolución del Código de Trabajo** (Consultado: 18 de mayo de 2017).
- Ministerio de Educación. (s.f). www.mineduc.gob.gt (Consultado: 15 de enero de 2017)
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (s.f). www.mintrabajo.gob.gt (Consultado: 15 de enero de 2017)
- MORALES, Rodolfo. **La definición de la pobreza extrema de Guatemala**. Guatemala, Guatemala, 2013.
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f). www.ilo.org (Consultado: 15 de enero de 2017)
- Procuraduría de la Niñez y Adolescencia. (s.f). www.pgn.gob.gt (Consultado: 15 de enero de 2017)
- Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. (s.f) www.dle.rae.es (Consultado: 15 de septiembre de 2017)
- Secretaría de Bienestar Social. (s.f). www.sbs.gob.gt (Consultado: 17 de enero de 2017)



VERDUGO, Miguel Ángel, Víctor Soler-Sala. La convención de los derechos del niño hacia el siglo XXI. Edición Universidad de Salamanca, 1996.

Legislación:

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

Convención de derechos del niño. Adoptada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, aprobado mediante el decreto 27-90 del Congreso de la República.

Convenio 138 de la OIT, Sobre la Edad Mínima para la Admisión de un Empleo. Aprobado el 27 de abril de 1990, por el Congreso de la República de Guatemala.

Convenio 182 de la OIT, Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil. Aprobado mediante el decreto 27-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

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

Código Civil. Decreto Ley número 106 del Presidente de la República de Guatemala.

Código Penal. Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Decreto número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala.

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