

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



**IMPORTANCIA LEGAL DE REMUNERAR JUSTA Y EQUITATIVAMENTE A LOS
ADOLESCENTES TRABAJADORES EN GUATEMALA**

YOLANDA DELFINA MONTERROSO GALLARDO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2022

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

**IMPORTANCIA LEGAL DE REMUNERAR JUSTA Y EQUITATIVAMENTE A LOS
ADOLESCENTES TRABAJADORES 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

YOLANDA DELFINA MONTERROSO GALLARDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Vocal: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario: Lic. Rafael Morales Solares

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Vocal: Lic. Carlos Humberto de León Velasco
Secretario: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 02/09/2021



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. dos de septiembre de dos mil veintiuno

Atentamente pase al (a) profesional **JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **YOLANDA DELFINA MONTERROSO GALLARDO**, con carné **8014801** intitulado **IMPORTANCIA LEGAL DE REMUNERAR JUSTA Y EQUITATIVAMENTE A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES 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 desapruaba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

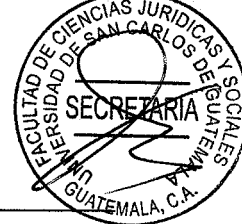
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 24, 09, 2021

Asesor(a)
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario

Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario
Colegiado 4713



Guatemala, 23 de octubre del año 2021

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

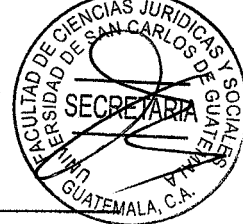


Dr. Herrera Recinos:

Tengo el honor de dirigirme a usted en el sentido de darle cumplimiento a la resolución emanada a su cargo de fecha dos de septiembre del año dos mil veintiuno, mediante la cual se me nombró asesor de tesis de la alumna **YOLANDA DELFINA MONTERROSO GALLARDO**, en la elaboración de su trabajo de graduación, para lo cual dictamino de la siguiente forma:

1. Respecto al nombre del trabajo de tesis, se denomina de la siguiente manera: **"IMPORTANCIA LEGAL DE REMUNERAR JUSTA Y EQUITATIVAMENTE A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES EN GUATEMALA"**.
2. El contenido técnico y científico de la tesis dio a conocer la problemática actual y mediante la asesoría del trabajo de tesis se discutieron algunos puntos en forma personal con la autora, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió.
3. Los métodos empleados fueron: el analítico, cuyo cometido fue descomponer el tema central en varios subtemas, con la finalidad de encontrar posibles soluciones; el método deductivo, partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el método sintético, relacionó los hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos; y el método inductivo, estableció enunciados a partir de la experiencia. Las técnicas que se utilizaron fueron la observación, bibliográfica y documental.
4. La redacción del tema cuenta con una estructura formal compuesta de una secuencia ideal que lleva al lector al buen entendimiento y al cumplimiento del procedimiento de investigación científico.
5. La hipótesis formulada fue comprobada y los objetivos alcanzados. La conclusión discursiva se comparte con la investigadora y se encuentra debidamente estructurada. Además, la bibliografía y presentación final es correcta.

Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario
Colegiado 4713



6. El tema es de interés para la sociedad guatemalteca, estudiantes y profesionales del derecho. Se hace la aclaración que entre la estudiante y el asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

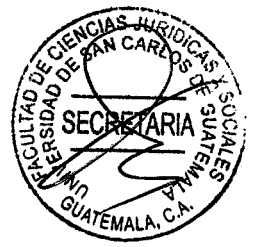
La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted, su atento y deferente servidor.



Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Asesor de Tesis
Colegiado 4713

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, once de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YOLANDA DELFINA MONTERROSO GALLARDO, titulado **IMPORTANCIA LEGAL DE REMUNERAR JUSTA Y EQUITATIVAMENTE A LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES 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.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme cumplir esta meta ya que sin sus bendiciones y amor nada es posible.
- A MIS PADRES:** Carlos Humberto Monterroso y Alicia Gallardo, por ser ejemplo de lucha, honestidad y apoyo incondicional. Gracias por su cuidado desde el cielo.
- A MIS HIJOS:** Ingeborg, Aneliese, Arturo, Heidi y Agnes, con todo mi amor, por ser el motor principal de mis logros y motivarme a no rendirme nunca.
- A MIS NIETOS:** Angela e Isabella Alvarez y Andres Deyet, quienes seguirán mi ejemplo de persistencia.
- A MIS HERMANAS Y HERMANOS:** A mis hermanas y hermanos, por ser parte de mi lucha y progreso. Gracias por su amor.
- A MIS CUÑADOS:** Lic. Francisco Leal e Ing. Erick Véliz por apoyarme cuando más lo necesitaba.
- A MIS AMIGOS:** En especial a Lizet Serrano, Carlos Paz y Sandra Burgos.
- A:** Mi alma mater Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por aportar a mi superación, en especial mi formación profesional y crecimiento personal.



PRESENTACIÓN

El trabajo de adolescentes se refiere a un aporte económico del ingreso familiar y es un elemento adaptativo del sistema familiar, cuando los adultos responsables no dan cumplimiento al rol de proveedores de manera adecuada, siendo el mismo una estrategia de sobrevivencia de las familias frente al modelo económico y social imperante, motivo por el cual, este tipo de labor surge como una respuesta a la familia frente a las posibilidades que desarrolla el mercado de trabajo, al ser el adolescente un agente económico activo.

La investigación se llevó a cabo para la profundización y acercamiento de la realidad de los adolescentes trabajadores, permitiendo el conocimiento de forma directa de la situación que viven y del salario que perciben, habiéndose utilizado las técnicas correspondientes y una investigación cualitativa, a través del estudio del derecho laboral, en la ciudad capital durante los años 2019-2020. Ello, a través de estrategias de investigación claras.

El objeto de la tesis dio a conocer que la explotación económica del adolescente trabajador en Guatemala es cada vez mayor, así como también indicó que en todo el mundo siguen habiendo niños, niñas y adolescentes que trabajan poniendo en peligro su educación, salud y desarrollo integral. Los sujetos en estudio fueron los adolescentes trabajadores. El aporte académico indicó la importancia legal de remunerar justa y equitativamente a los adolescentes trabajadores.

HIPÓTESIS



No existe en Guatemala una remuneración justa y equitativa a los adolescentes trabajadores, debido a la inoperancia de las autoridades para que se les resguarden integralmente sus derechos y garantías fundamentales, así como por la falta de políticas promotoras de la inserción laboral protegida, y de inclusión a la educación superior de los mismos que permita el pleno desarrollo tanto físico como psicológico de la adolescencia.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis formulada y la misma indicó la importancia de resguardar los derechos humanos de los adolescentes trabajadores, así como también de que los mismos cuente con una justa y equitativa remuneración por el trabajo que desempeñen, así como estableció la necesidad de fiscalizar la relación laboral con sus patronos, para que los mismos no violenten sus garantías fundamentales.

Durante el desarrollo de la tesis se utilizó una categorización de conceptos enfocados al tema de investigación, habiéndose recolectado la información a través de la técnica bibliográfica y documental en libros, revistas, boletines, periódicos, entre otros. Además, el contexto en el que se guio la investigación llevó a cabo la utilización de los métodos de investigación analítico, descriptivo, sintético, inductivo y deductivo.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. Significado del trabajo.....	3
1.2. Reseña histórica.....	5
1.3. Importancia.....	6
1.4. La centralidad laboral.....	7
1.5. Deberes del trabajador.....	9
1.6. Derechos del trabajador.....	9
1.7. El mercado laboral.....	10
1.8. Evaluación del empleo.....	10
1.9. Actividad, trabajo y empleo.....	13
1.10. El desempleo.....	17

CAPÍTULO II

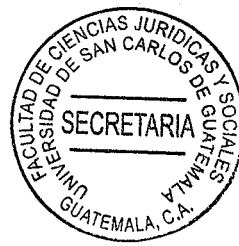
2. Principios que resguardan el derecho del trabajo.....	23
2.1. Principio de obrar de buena fe.....	25
2.2. Principio protector.....	28
2.3. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	29
2.4. Principio de continuidad de la relación laboral.....	31
2.5. Principio de razonabilidad.....	32
2.6. Principio de primacía de la realidad.....	34

CAPÍTULO III

3.	El salario.....	37
3.1.	Concepto y diversas modalidades.....	37
3.2.	Definición legal de salario.....	40
3.3.	Protección y seguridad del salario.....	41
3.4.	El pago del salario sin prestación específica.....	48
3.5.	Seguridad formal del salario.....	49

CAPÍTULO IV

4.	La justa y equitativa remuneración a los adolescentes trabajadores.....	51
4.1.	Adolescente trabajador y contrato de trabajo.....	52
4.2.	Jornadas laborales, descansos y vacaciones del adolescente trabajador....	53
4.3.	Trabajo del adolescente sujeto a regímenes especiales.....	54
4.4.	Prohibiciones laborales.....	55
4.5.	Capacitación técnica de los adolescentes trabajadores.....	56
4.6.	La importancia legal de remunerar justa y equitativamente a los adolescentes trabadores.....	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		65
BIBLIOGRAFÍA.....		67



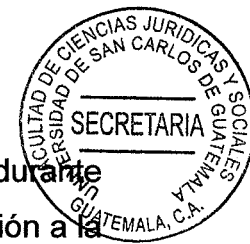
INTRODUCCIÓN

El tema elegido señala la importancia legal de remunerar justa y equitativamente a los adolescentes en Guatemala. Un salario justo es aquél en el que la recompensa económica es proporcional a la contribución individual, y en su percepción tienen que tomarse en consideración otros criterios como los relativos a la igualdad y equidad.

El derecho del trabajo es realista y objetivo. Es objetivo, debido a que estudia al individuo en su realidad social y considera que para la resolución de un caso determinado a base de un bien entendido como equidad, es necesario que se enfoque ante todo la posición económica de las partes; y es objetivo, por su tendencia a la resolución de los diferentes problemas que con motivo de su aplicación aparezcan, con criterio social en base a hechos concretos y tangibles.

Además es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante al interés colectivo, y es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a la obtención de la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y consiste en el antecedente para que impere una efectiva libertad de contratación.

En Guatemala como consecuencia de las condiciones económicas existentes en muchos hogares, especialmente en el ámbito rural, un considerable número de adolescentes se ven bajo la obligación de trabajar desde muy temprana edad, para la contribución de la generación de ingresos de su grupo familiar como se estableció con los objetivos planteados. A la situación económica, tiene que adicionársele el factor cultural, que conlleva la consecución de valoraciones y actitudes proclives al trabajo adolescente. Las labores que muchos de ellos realizan no únicamente son inapropiadas tomando en consideración la edad de los mismos sino también que son altamente peligrosas, no recibiendo una justa y equitativa remuneración por la labor prestada como se comprobó con la hipótesis formulada.



Adolescente es la persona joven que inicia la pubertad y que aún no es adulta y durante la misma un niño presenta cambios físicos y del desarrollo que marcan la transición a la edad adulta. Muchos adolescentes repiten la historia de sus padres, asumiendo labores en un mundo de adultos, para el cual no se encuentran ni se encontraran preparados ni física, ni psicológicamente, ni mentalmente.

Para muchos de ellos estas actividades laborales no son actividades ocasionales, ni de paso en su desarrollo hacia ser adulto, por el contrario, son actividades que pasan a ser parte de su vida diaria, o sea, un fenómeno que ocupa un lugar preponderante en su quehacer cotidiano, siendo en muchos casos una actividad fundamental para ellos y sus familia, que reemplaza la educación, recreación y la cultura, entre otras, las cuales son necesarias y de suma importancia para que exista un desarrollo integral y una mejora en la calidad de vida de los adolescentes. La problemática del trabajador adolescente afecta a nivel mundial, siendo de suma importancia el papel que juega el profesional en trabajo social, quien en su rol de agente educativo tiene que promover el cambio y la superación de este problema social.

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador adolescente las condiciones dignas y equitativas de su labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas, retribución justa, salario mínimo, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, control de la producción y colaboración con la dirección, protección contra el despido arbitrario y estabilidad.

Las técnicas utilizadas fueron: documental y bibliográfica, así como los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo. La tesis se dividió en cuatro capítulos: el primero, señaló el trabajo, significado, reseña histórica, importancia, la centralidad laboral, deberes y derechos del trabajador, el mercado laboral, evaluación del empleo, actividad y desempleo; el segundo, estudió los principios que resguardan el derecho del trabajo; el tercero, analizó el salario; y el cuarto, la importancia legal de remunerar justa y equitativamente a los adolescentes trabajadores.



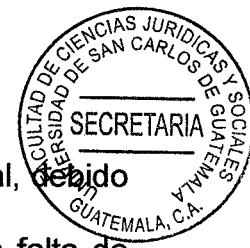
CAPÍTULO I

1. El trabajo

El trabajo es una construcción social producto de las articulaciones que colectivamente le han sido implementadas, con un significado que se traslada de generación en generación, a través de la perpetración de los procesos sociales, al lado de los diversos patrones de comportamiento que tienen que desplegarse, en relación a los diversos elementos en la vida del ser humano en general, así como en el papel que se ejerce en la vida de cada ser humano, haciéndose presente dentro del devenir humano en los diferentes ámbitos de conformidad con las distintas etapas en el ciclo vital de la persona.

Es de anotar la influencia que tiene el trabajo en la cotidianidad del ser humano que se materializa mediante los mercados de trabajo, siendo los mismos aquellas estructuras endebles y complejas que tienen influencia directa en el cierre de las unidades de producción, ocasionando con ello, que se desacelere el desarrollo económico y nacional, así como generando escasez de fuentes laborales y desniveles en la calidad de vida de la fuerza de trabajo, lo cual, ha originado el apareamiento de respuestas alternas de importancia.

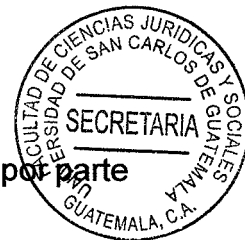
Ello, debido a los elevados índices de globalización, con la respectiva interrelación que ha facilitado la propagación y permeabilidad de influencias positivas y negativas, donde las fronteras no son limitaciones para la dependencia en el trabajo.



La exclusión en el mercado laboral formal es un problema latente a nivel mundial, debido a que muchos no tienen un reingreso a sus labores, debido a su edad o a la falta de calificación, entre otros motivos, lo cual, es determinante en los individuos de un alto nivel de expectativas y en la alteración de su propio concepto, siendo el mismo lo que genera un cuestionamiento que se lleva a cabo de la valoración que en las sociedades industriales se le otorga al trabajo, siendo concebido como motor del movimiento capitalista, además de un espacio para la validación de las competencias personales.

Es en esa condición en la que se llevan a cabo diversas modificaciones, lo cual, ocasiona cambios en los patrones de comportamiento, en su identificación y en su interrelación con las demás personas, debido a que socialmente el trabajo es un elemento de auto valoración que altera la visualización de la persona sobre sí misma. Para los adolescentes el trabajo se encuentra vinculado con vivencias de orden emocional positivas y correlacionadas con la satisfacción de necesidades de valoración y reconocimiento, otorgándole al ser humano la independencia tanto material como psicológica.

Bajo dicho enfoque, no puede negarse el hecho tan importante de la inclusión en el ámbito laboral, pero tampoco puede descuidarse lo contrario a la exclusión voluntaria o no en el trabajo que puede ser tan importante como para la alteración de la identidad de la persona. Esa situación no únicamente trae alteraciones individuales dentro de cada grupo relacionado con el mercado laboral, sino que a la vez también produce una serie de cambios en la construcción social llamada trabajo y en su representación como objetivo y medio para la consecución de la estabilidad y progreso de la sociedad, las cuales, son



modificaciones que tienen que ser asumidas de forma objetiva y de diversa forma por parte de cada persona.

“Dentro de las determinaciones del significado del trabajo, tienen que llevarse a cabo diversos estudios en los cuales deben desarrollarse aproximaciones a los conceptos relacionados con el trabajo en poblaciones específicas, para que se exploren a la vez los factores culturales, históricos y económicos que permitan que se llegue a conclusiones e interpretaciones bien amplias”.¹

El contacto inicial con el trabajo se encuentra matizado por la necesidad de recursos, ya sea en un sentido de supervivencia o como una contribución a la familia; en segundo lugar, se le asocia con un camino a la independencia, siendo importante su valor económico, además de unirlo a un sentido de responsabilidad que tiene que ser asumido como una manera de crecimiento; y por último, una tendencia predominante en la juventud con formación superior a la del trabajo como un complemento de la formación determinante de acuerdo al caso.

1.1. Significado del trabajo

El término trabajo consiste en uno de los que se encuentran precedidos por hechos relacionados con la vida cotidiana. De esa forma, tiene una naturaleza fáctica y verdadera, así como superior a la que puede ser resumida o poseer otra definición. O sea, es la

¹ Jaramillo Fuentes, Miguel Josué. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 35.



aplicación de las energías intelectuales o corporales de manera que redunden en beneficio de la colectividad y que otorguen la posibilidad de la obtención del sustento.

La transformación que lleva a cabo el ser humano de la naturaleza reacciona a su vez sobre el hombre modificándolo. La diferencia que existe entre al más humilde de los trabajos de un hombre en relación con su composición de trabajo puede hacer que el hombre se forme una idea antes de construir lo que va a ser.

“Por trabajo se entiende aquella actividad propiamente humana, que hace uso de las facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a la obtención de un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”.²

El trabajo se conceptualiza como una estrategia o medio de aprendizaje en la que se valida y refuerza a la persona, concibiéndose como una manera para la demostración de la utilidad del joven mismo, haciendo de su trabajo una contribución pertinente a su entorno, que en algunos casos abarca hasta el núcleo familiar, o sea, un elemento que concuerda con las motivaciones para la incursión en el ámbito de trabajo, en donde las necesidades del hogar son de importancia.

El trabajo como un medio de subsistencia se encuentra matizado por la fuerte crisis de la economía, donde el mismo es visto como una forma de sobrevivencia, pero dicha

² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. Pág. 276.

perspectiva se complementa con la apertura de la ayuda, en donde el empleo como necesidad tiene que integrarse con la colaboración. El mismo es presentado como un componente reafirmante de la identidad de la persona, con un significado que no se diferencia por la condición de empleado y desempleado, motivo por el cual tiene que ser visualizado como un elemento configurado en el ámbito social, que permeabiliza al individuo manteniéndolo en una esencia común.

“El trabajo siempre se relaciona con una necesidad y consecuentemente todo trabajo tiene que generar un bien o un servicio que sea de utilidad para la satisfacción de algún tipo de necesidad humana. Además, el mismo es un generador de fenómenos sociales, o sea, de relaciones interpersonales y de grupo a grupo, o sea, tiene relación directa con el estudio de las fuerzas sociales y sus relaciones como un acto de intercambio con la naturaleza”.³

1.2. Reseña histórica

La evolución del trabajo a través de las diferentes culturas predominantes en la humanidad es la siguiente:

- a) Los griegos: el trabajo era tomado en cuenta como una acción servil y no existía distinción alguna entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. Por su parte, Aristóteles clasificó y ordenó las profesiones y ocupaciones de conformidad con el grado de servidumbre de las mismas, y a diferencia de Platón comprendió que el

³ Fernández, Leodegario Marcos. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 90.

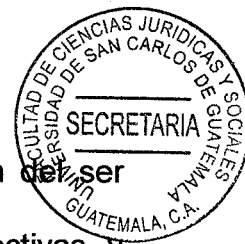


trabajo agrícola es correspondiente al nivel de la autarquía, así como que únicamente eran de importancia las actividades dedicadas al ocio y a la contemplación.

- b) Los caldeos: entre los cuales existía una valoración completamente diferente, siendo el trabajo productivo para ellos. La división del trabajo no existía y todos trabajaban, inclusive el que tenía el poder en algún momento debía dedicarse a alguna labor.
- c) Los hebreos: el trabajo es un medio para expiar, siendo completamente necesario trabajar, debido a que gracias al mismo se logra un cambio en la situación económica para la satisfacción de necesidades.
- d) El Cristianismo primitivo: permitió la existencia de elaboraciones bien oportunas relacionadas con el trabajo, incluyendo en su misión mensajes de liberación a las personas de escasos recursos económicos, y por ende a los trabajadores de su época, contando a la vez con una visión completamente diferente para los griegos. Para los mismos, el ámbito de reflexión era la *polis* y tomaban todo tipo de trabajo como negativo.

1.3. Importancia

“El trabajo es fundamental al ser una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es referente a la producción de bienes y servicios que



tienen una utilidad social. Para su realización se necesita de la movilización del ser humano, es decir, de la fuerza física y de las capacidades psíquicas afectivas y relacionales, así como cognitivas, y la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores”.⁴

Los resultados del trabajo no resultan únicamente en volumen y de la calidad de los insumos, de los bienes de producción y de las tecnologías empleadas que son formalizadas en las funciones de producción, del proceso de trabajo y del modo de organización de la entidad donde se lleva a cabo.

También dependen de la actividad de conocimiento, de las competencias profesionales, del saber productivo acumulado y del nivel en que los trabajadores se involucran consistente en la responsabilidad, iniciativa y esfuerzo de adaptación de la labor que haya sido asignada, para hacer frente a los diversos problemas que no pueden normalmente ser resueltos únicamente como resultado de la estricta ejecución de una organización del proceso de trabajo prescripta.

1.4. La centralidad laboral

Es referente al grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, explorando para el efecto dos posiciones: a) absoluta, la cual se encarga del establecimiento de lo fundamental que le otorgan los participantes dentro de su

⁴ Pérez del Castillo, José Matías. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 50.



cotidianidad; y b) relativa, la cual se encuentra determinada por lo relevante del trabajo en comparación con otros ámbitos.

a) Centralidad absoluta: la importancia del trabajo se encuentra esencialmente en dos fuentes. La primera, es referente al factor económico, debido a que muchos lo observan como una manera de subsistencia, siendo una ayuda económica no únicamente para la persona sino también para su familia, postura encontrada sobre todo en los jóvenes desempleados.

La segunda, en relación al desarrollo o crecimiento personal o profesional, siendo un aporte de experiencia y aprendizaje en el área donde la persona que se está formando representa una forma de la obtención de metas, postura que tiene que presentarse en el grupo de jóvenes graduados. También, es tomado en consideración como un dador de experiencias, con carácter significativo en relación a sus propios intereses y no bajo la dependencia económica de otros, lo cual, es una posición mayormente presentada.

b) Centralidad relativa: siendo de importancia la familia y la educación de la misma. Por ello, lo laboral pasa a un segundo plano, aunque ello no es excluyente de que la juventud manifiesta que es esencial para el mantenimiento de otros ámbitos, debido a que sin el ingreso de dinero y beneficios es bien difícil que se cubran el resto de facetas de la vida, lo cual, permite la existencia de un elemento indispensable.

1.5. Deberes del trabajador

“Los deberes propios de los trabajadores son tomados como aquellos que tienen que ser cumplidos por el empleado, incluyéndose las diversas posturas, en donde se tienen que enunciar normas y parámetros organizacionales como la puntualidad, responsabilidad, trabajo en equipo y honestidad. Ello, tomando en cuenta la concepción de contribución tendiente a la vocación de servicios donde se refleja la necesidad y disposición hacia el proceso”.⁵

1.6. Derechos del trabajador

Los mismos son representados por los elementos que le son de importancia en el desarrollo de sus actividades laborales, tanto en situación de empleo como de desempleo. Este tópico es una tendencia a la identificación del derecho como del respeto por parte del patrono en relación a los beneficios, sistemas y regulaciones contempladas en la ley en materia de trabajo.

También, es de importancia que los empleados cuenten con un ambiente laboral donde se oriente, aprenda y valoren los productos de su trabajo, a través del reconocimiento de sus superiores y que se les garantice una retribución adecuada, o sea, ambientes de crecimiento y desarrollo, al lado de la equidad laboral, de conformidad con la cual tiene que existir una remuneración igualitaria.

⁵ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 215.



1.7. El mercado laboral

El estudio del empleo y del trabajo requieren de un adecuado conocimiento de la situación general del mercado de trabajo en una determinada zona, debido a que no existe un único mercado de trabajo y cada uno tiene sus mismas características de oferta y demanda.

Existen algunos segmentos del mercado de trabajo que crecen mientras otros se reducen y otros permanecen estables. En algunos, existe un exceso de oferta de trabajadores debidamente calificados; y en otros, las empresas se encuentran con vacantes disponibles que no pueden ser cubiertas por la falta de esos trabajadores.

Como encargado de la colocación en puestos de trabajo, es indispensable que el mismo tenga claro conocimiento de la situación del mercado laboral de la zona en que labora. Ello, para prestarle la debida ayuda a las personas que lo necesitan debido a su condición física o edad.

1.8. Evaluación del empleo

Es referente a un proceso pormenorizado y sistemático que se refiere a desglosar el trabajo que se lleva a cabo en una serie de diferentes labores y obligaciones. Consiste en la labor que tiene que llevarse a cabo haciendo la distinción de las tareas principales y las que sean secundarias. Además, tiene carácter sistemático debido a que procede paso a paso a la recopilación, registro y análisis de la información que haya sido anotada.



“El análisis del trabajo guarda estrecha relación con el estudio del empleo, pero tiene que indicarse que su alcance es mayoritario. El análisis del empleo implica un examen detallado de un determinado puesto para la identificación de las labores específicas que conlleva. Para la realización de un debido análisis del trabajo tienen que examinarse varios, o inclusive, muchos empleos al mismo tiempo”.⁶

Al igual que el análisis del empleo, el análisis del trabajo es pormenorizado y sistemático. El resultado, sin embargo varía y el análisis del empleo identifica claramente las tareas y obligaciones de un puesto de trabajo, mientras que el análisis del trabajo pone de manifiesto la existencia de nuevos puestos potenciales y la necesidad de reestructuración y de una nueva organización.

Es de importancia indicar que la ocupación es un grupo de puestos de trabajo razonablemente parecidos en relación a las labores que se llevan a cabo y a los conocimientos, competencias y aptitudes que sean necesarias para realizarlas de forma satisfactoria; mientras que cargo o puesto es referente al nivel de un empleo dentro de la organización o la empresa.

El empleo es referente a las tareas y obligaciones específicas que corresponden a un determinado cargo, siendo la descripción del empleo una declaración escrita de todos los elementos de importancia de un puesto de trabajo, o sea, es el resultado del proceso de análisis del empleo.

⁶ Bocaletti Castellanos, Rosa María. **Oportunidades laborales**. Pág. 77.



La descripción del empleo es una declaración escrita de todos los elementos de importancia de un puesto laboral. Es el resultado del proceso de análisis del empleo que normalmente incluye el cargo o título del puesto de trabajo; la relación entre el empleo y otros empleos en la empresa; las labores específicas que tienen que llevarse a cabo; y las condiciones de trabajo incluyendo los salarios y horas de trabajo, así como el nivel de rendimiento que exige el empleo.

La evaluación del empleo consiste en el proceso para la determinación del valor relativo de los puestos de trabajo, normalmente para el establecimiento del nivel salarial respectivo. Se trata de un proceso de clasificación de empleos por orden de importancia, independientemente de los individuos que los llevan a cabo.

Su análisis es uno de los instrumentos empleados para la evaluación de puestos de trabajo. Primero, debe llevarse a cabo un estudio del empleo y, posteriormente, puede ser de utilidad y ayuda para la clasificación de puestos de trabajo y para la evaluación de su valor.

Por su parte, las calificaciones profesionales exigidas son referentes a una declaración escrita de las calificaciones y aptitudes que son necesarias para el desempeño del trabajo de manera satisfactoria. Se le llama perfil del puesto de trabajo o especificaciones para el personal o requisitos en materia de calificaciones.

En determinadas ocasiones las calificaciones profesionales exigidas tienen que incluirse en la descripción del puesto de trabajo. En otros casos, se tiene que hacer referencia a un

documento por separado que incluye los requisitos en materia de nivel educativo, experiencia, competencias específicas y características personales.



1.9. Actividad, trabajo y empleo

El trabajo no siempre ha sido en sí mismo el portador de la fuente de identidad personal y de integración social. Para el mismo, es predominante en la actualidad y no una invariante de la naturaleza humana, debido a que es únicamente una categoría histórica cuyo desarrollo futuro se encuentra fuertemente condicionado. Esa afirmación ciertamente obliga a que se preste una definición adecuada de la significación de las nociones de actividad, trabajo y empleo que se consideran como próximas entre sí. Pero, las transformaciones económicas recientes y la reflexión de los historiadores, economistas y filósofos han puesto en duda esa asimilación.

La actividad es referente a un concepto bien amplio, que abarca claramente todo el dinamismo de la vida del ser humano y requiere de un esfuerzo que no incluye únicamente al trabajo, sino a la vez el desenvolvimiento de todas las facultades humanas en diversas esferas como lo son la doméstica, deportiva, cultural, asociativa y política.

Lo indicado, tiene que indicarse que es algo que tiene en primer lugar sentido para quien la lleva a cabo y que se realiza para la obtención de manera directa de un bien o para el acceso de un servicio con la finalidad de la satisfacción de necesidades tanto materiales como inmateriales.



Por su parte, el trabajo es uno de esos modos de actividad que se caracteriza por ser un esfuerzo llevado a cabo por el hombre para la producción de algo que es exterior a sí mismo, hecho en dirección de otros y con una finalidad utilitaria. Desde ese punto de vista, el trabajo como labor o esfuerzo, no va a desaparecer.

Consiste en una actividad multidimensional que encuentra su manifestación en diversas etapas como la económica, tecnológica y social, pero también abarca las dimensiones tanto cognitivas como psíquicas, es decir subjetivas, intersubjetivas, afectivas y relacionales, dejando por un lado el momento de sus correspondientes implicaciones específicamente económicas, tomando en cuenta la importancia de hacer referencia a las investigaciones de un grupo de expertos en el trabajo que han hecho aportes de importancia sobre esta noción.

Su originalidad ha consistido en la formalización conceptual de la distinción que existe en la realidad productiva entre el trabajo y la actividad o labor realmente ejecutada, redescubriendo el enigma y la riqueza del acto de trabajar, a pesar de las restricciones a las cuales se encuentra sometido.

El trabajo humano no únicamente es la actividad que despliega un esfuerzo del ser humano, sino también la expresión de un conocimiento acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje llevado a cabo en el seno del colectivo del trabajo que pone de manifiesto la autonomía, la responsabilidad, la creatividad y las capacidades de adaptación de las cuales disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que se



plantean. La ejecución de un trabajo programado no puede nunca ser ejecutado por completo de la forma en que haya sido realizado, debido a que su desarrollo en concreto se presenta a través de incidentes, en donde tienen intervención factores aleatorios que siempre exigen hacer adaptaciones, ajustes y rediseños, si lo que se busca es el cumplimiento de los objetivos que hayan sido fijados.

Además, el trabajo implica una actividad biológica que no puede ser nunca totalmente eliminable, a pesar del avance de la automatización, y que no se encuentra exenta de fallas propias de la condición del ser humano. Ello, quiere decir que el trabajo necesariamente requiere también de una movilización subjetiva, o sea, mental y psíquica del trabajador para la compensación de las fallas de la concepción y del trabajo, para enfrentar los problemas aleatorios encontrados en la realidad. Dicha movilización subjetiva únicamente opera de manera plena cuando el trabajador espera la obtención, en contrapartida de su actividad de su realización personal y un reconocimiento social de su identidad.

Cada vez más el trabajo es, de manera directa o indirecta, una actividad esencialmente social, en donde tienen intervención los valores de la cultura, la ética y las creencias que hacen posible la coordinación.

La relación de coordinación y cooperación entre los productores se encuentra condicionada a su previa comunicación y la misma dentro del colectivo de trabajo requiere la construcción de un lenguaje que exprese la representación social de la realidad y que sea acorde a las características específicas del proceso de trabajo.



“Si las condiciones y el medio ambiente de trabajo son deficientes pueden llegar a provocar accidentes y se encuentran en el origen de problemas que tienen relación con la salud, pero también con problemas psíquicos que permiten el sufrimiento”.⁷

Las capacidades tanto de adaptación como de resistencia de los trabajadores ante el sufrimiento tienen que erradicarse a través de la construcción de ideologías defensivas, de naturaleza colectiva, cuyo objeto tiene repercusiones negativas no únicamente en relación a la salud, sino también a la eficiencia de la empresas, en términos de ausentismo, productividad, costos, calidad y cumplimiento de los plazos establecidos, los cuales son elementos claves de la nueva competitividad.

Debido a la centralidad del trabajo que postula esta corriente de pensamiento, y el papel de mediación que éste ejerce entre lo singular y lo colectivo, entre la esfera de lo social y la privada, entre las actividades sociales y las domésticas, entre la persona y la naturaleza, esa actividad es, o puede ser, un operador de salud, o por el contrario la constitución de una restricción con efectos patológicos.

Por ello, la interrupción de la actividad laboral por motivos independientes de la voluntad del trabajador es también un problema. Ello, desde el punto de vista de la desocupación bajo cualquiera de sus distintas modalidades, la cual, puede encontrarse en el origen de la alineación, y de numerosas patologías, motivo que implica que tiene que ser combatida radicalmente.

⁷ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 115.



En su esencia, en tanto que actividad, el trabajo es indisociable de la vida del ser humano y no tiene fin. El mismo es un derecho humano fundamental y al mismo tiempo un deber social. Es una actividad necesaria, debido a que es creadora o transformadora de bienes y servicios sin los cuales no puede vivir ni reproducirse la especie humana. Al ser ejecutada dicha actividad, al mismo tiempo que se domina y transforma de alguna forma la naturaleza, se están desarrollando o involucrando todas las dimensiones de la personalidad del trabajador.

El trabajo le permite a quien lo lleva a cabo la instauración de relaciones interpersonales y la construcción de un colectivo de trabajo, es decir, una entidad nueva generada por lazos y relaciones creadoras de una solidaridad de hecho entre todos los trabajadores asalariados y demás categorías profesionales de una misma unidad de producción. Ello, debido a la construcción de los seres humanos de su misma identidad, siendo a través de ellos que se busca un sentido a lo que realicen. Convierte a las personas en seres humanos trascendentales, debido a que su actuar tendrá perduración en el tiempo luego de la muerte biológica y pueden llegar a desplazarse físicamente en el espacio mucho más allá del medio local y de las fronteras nacionales.

1.10. El desempleo

Una de las consecuencias que genera mayores problemas en los países capitalistas ha sido el incremento y la estabilidad del desempleo en un elevado nivel, tendencia que no ha sido revertida por completo cuando las economías han vuelto a crecer.



Pero, hasta mediados de los años 80 se produjeron profundos cambios en lo relacionado con la organización de innovaciones tecnológicas, en relación a los procesos y productos, así como a los cambios organizacionales por la estructura de la empresa, el proceso productivo y el de trabajo.

Las empresas se reestructuran disminuyendo su tamaño, concentrándose en la producción que tiene mayor valor agregado, abandonando la tendencia a la integración vertical, así como recurriendo a los proveedores, orientando su producción en función de la demanda y haciendo cada vez más problemática la producción.

La exacerbación de la competencia, tanto la interna como aquella que haya sido introducida por la mundialización, impuso una lógica rigurosa para la reducción de los costos dando prioridad a los costos salariales directos e indirectos, aumentando la productividad, mejorando la calidad y cumpliendo con los plazos de entrega que hayan sido pactados.

Pero, además se han producido cambios en las formas de gestión de la fuerza laboral y en la relación salarial. En primer lugar, los contratos regidos por la legislación de trabajo han sido cambiados por otros que derivan o se inspiran en otras normas jurídicas.

Ello, ha significado de hecho, progresivamente por un lado la garantía jurídica de la estabilidad y el abandono de los contratos de duración indeterminada para los nuevos trabajadores reclutados. Los asalariados, los proveedores y subcontratistas han iniciado a



compartir con los empresarios los riesgos de la incertidumbre y las variaciones de la demanda, con sus impactos sobre el empleo.

Los procesos generalizados pero debidamente diferenciados de acuerdo a los países, de privatización y de reformas al Estado impulsados por el proceso de globalización y de crisis fiscal, han sido promotores de los retiros voluntarios, de las jubilaciones anticipadas y de los despidos o retiros negociados contractualmente. Esas partidas, hacia el desempleo o la inactividad, han sido compensadas y han estimulado entre los trabajadores mandos medios y ejecutivos involucrados, así como la creación de microempresas y el ejercicio de trabajos por cuenta propia, cuya característica específica es la reducción o eliminación del trabajo asalariado, en relación de dependencia de los nuevos emprendimientos.

El desempleo es un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo es superior a la demanda de trabajo por parte de las empresas. Cuando existen más personas dispuestas a ofrecer su labor a las empresas que puestos de trabajo disponibles se produce una situación de desempleo.

Existen diversos tipos de desempleo que permiten que se cuente con una explicación también de sus causas y son:

- a) Desempleo estacional: es el que se origina por transformaciones en la demanda de trabajo por parte de las empresas debido a la estación del año, a la temporalidad o a otros factores estacionales. Ello, sucede comúnmente en el sector turístico en



donde en temporada alta absorbe nuevos trabajadores y una vez la actividad del negocio vuelve a su ritmo habitual van de nuevo al paro.

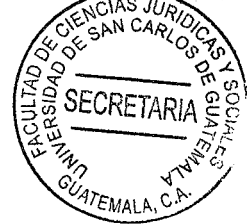
- b) Desempleo friccional: “Es voluntario y en el mismo las personas que pudiendo trabajar deciden tomarse un tiempo para formarse, descansar o buscar empleo que mejor se ajuste a sus gustos y cualificaciones. Además, el mismo es independiente del mismo funcionamiento del mercado de trabajo”.⁸
- c) Desempleo estructural: se debe a ajustes entre la cualificación o la localización de la fuerza laboral y la cualificación requerida por el empleador, así como también tiene relación con la formación y reciclaje o de adaptación a las nuevas tecnologías, que son algunas de las medidas que se tienen que llevar a cabo para la reducción de este tipo de desempleo.
- d) Desempleo cíclico: tiene lugar cuando los trabajadores, y en general los restantes factores de la producción, quedan ociosos debido al momento del ciclo que se está atravesando, en el que la actividad económica no es suficiente para emplear los factores productivos.
- e) Desempleo encubierto: es el que ocurre cuando existen personas que tienen un puesto de trabajo, pero a la vez su capacidad productiva se encuentra claramente infrautilizada.

⁸ Hurtarte de León, Luis Renato. **Procedimientos laborales**. Pág. 120.

Además, entre los diferentes factores causantes del desempleo es de importancia hacer mención de los siguientes:

- a) Salario mínimo superior al de equilibrio: cuando el salario mínimo es mayor que el salario de equilibrio, se llegan a generar una serie de desajustes que ocasiona el desempleo.
- b) Nuevas tecnologías y automatización: el avance de la tecnología y el desarrollo de la robótica han permitido la sustitución de puestos de trabajo por máquinas.
- c) Baja cualificación de la población: la baja cualificación de la población frena el desarrollo económico de un país debido a sus bajos niveles de desarrollo y productividad.
- d) Crisis económica o financiera: las crisis económicas o financieras provocan multitud de cierres de empresas.
- e) Tejido empresarial débil: cuando una economía no tiene la debida disposición de un amplio tejido empresarial que sea capaz de la absorción de la población activa se genera paro.
- f) Desastre natural: los desastres naturales como los terremotos, pandemias o tsunamis provocan la destrucción de muchas empresas.





CAPÍTULO II

2. Principios que resguardan el derecho del trabajo

“El derecho del trabajo es una disciplina que deriva del derecho y tiene como finalidad la gestión y verificación de la relación existente entre el empleado y el empleador, tomando en consideración los derechos y responsabilidades individuales y colectivas respetando los principios generales e integridad de cada persona”.⁹

Desde hace varias décadas se integra por un conjunto de normas que tienen a su cargo la atención de los asuntos laborales relacionados con los convenios colectivos del contrato de trabajo. Así como también de los pagos por los trabajos realizados, las reglas que los empleadores y empleados tienen que cumplir.

Además, el derecho laboral es de utilidad para proporcionar protección al empleado y sustentar sus derechos siguiendo el principio de la igualdad jurídica, así como es la norma que se encarga del establecimiento de las conductas que tienen que seguirse en una relación laboral, dejando claras las obligaciones que cada profesional tiene que cumplir, de acuerdo al papel que tengan en una relación de trabajo, siendo el derecho en estudio el sustento legal que le permite a las personas la exigencia de una compensación salarial acorde a su trabajo, recibiendo un servicio de protección social y desenvolviéndose en ambientes con condiciones realmente favorables.

⁹ Krotoshin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 129.



Los principios generales del derecho son la base dogmática y axiológica del sistema jurídico y sus normas fundamentales. Al lado de los principios generales del derecho, son anteriores a la ley positiva y la fundamentan, así como informan una rama del ordenamiento, por mandato constitucional o legal.

Los mismos son reglas rectoras que informa la elaboración de las normas de carácter laboral y son de utilidad como fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sean mediante la interpretación, aplicación o integración normativa. Al lado de los principios generales del derecho que son anteriores a la ley positiva y que la fundamentan, existen a su vez otros, de carácter menos general, que informan una rama del ordenamiento, por mandato constitucional o legal.

Con dicha salvedad se puede hacer la afirmación que los principios del derecho del trabajo son las reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral y que son de utilidad para la interpretación, aplicación o integración normativa. Existen diversos catálogos de los principios que informan el derecho laboral.

Constituyen un punto de partida plausible y conveniente para el inicio del estudio del derecho del trabajo, justamente porque todo lo demás está bajo la dependencia de algún modo de ellos. En efecto, los principios fundamentales del derecho del trabajo se encuentran concentrados como un desarrollo analítico posterior que se encontrará en las normas positivas. En los principios fundamentales, de otra parte, se encuentra la fuente de legitimación, la raíz de la validez y hasta la razón de ser de las leyes y de las normas



positivas. De allí, que resulte manifiestamente provechoso y de utilidad enfocar el trabajo científico del jurista y la exposición didáctica de la materia desde la perspectiva de los principios.

El trabajador es un ciudadano capaz de la realización de transacciones y conciliaciones de derechos litigiosos o dudosos por un beneficio concreto y cierto, siempre y cuando sea proporcional. El juez tiene que velar para que los acuerdos entre trabajadores y empleadores no señalen simples renunciaciones.

2.1. Principio de obrar de buena fe

Este principio se concreta en el deber que se tiene de obrar de buena fe, el cual, puede conceptualizarse como la disposición personal de la realización de las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de la correspondencia a la confianza ajena, que excluye por completo cualquier finalidad que pueda permitir la alteración del equilibrio de la relación contractual.

Ese modelo de conducta anotado permite que se alcance una convivencia pacífica y próspera entre las personas de una comunidad. Con ello, se concreta la confianza o esperanza de una determinada actuación de la otra parte, así como de la lealtad en el trato y fidelidad a la palabra otorgada. Es uno de los pilares del mundo jurídico y un presupuesto de la convivencia civilizada. Se trata de la manifestación más importante y de la responsabilidad objetiva de la conducta negocial.



Este principio tiene su fundamento en el respeto debido a la dignidad humana, porque quienes celebran y ejecutan un contrato dan cauce a sus fines, intereses y aspiraciones, que derivan de su naturaleza nacional.

La falta de probidad o de lealtad es equivalente a la instrumentalización a la otra parte para alcanzar el mismo beneficio, siendo por ello que tiene su fundamento en el respeto a la dignidad humana.

“Dentro del ámbito laboral este deber tiene particular importancia debido a que el trabajo no es únicamente fundamento del bienestar social, sino un medio de realización de la persona. En consecuencia, cada parte del contrato se encuentra obligada al cumplimiento de los compromisos adquiridos debido a que tiene que reconocerse la igual autodeterminación de la otra con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto”.¹⁰

La obligatoriedad que entraña el deber de obrar de buena fe, no deviene del mismo acuerdo de voluntades, siendo necesario que el pacto responda a criterios de razonabilidad y a un orden de valores amparado por el ordenamiento jurídico vigente.

Por ende, no es suficiente la argumentación que ha existido un acuerdo para que el mismo sea de acuerdo a derecho. Su contenido tiene que respetar las reglas de la justicia y la veracidad con la contraparte y, también con la sociedad.

¹⁰ Bocaletti. **Op. Cit.** Pág. 111.



Su falta de positividad responde justamente a su calidad de principio ético, con una fuerza jurídica innegable, que se fundamenta directamente en el núcleo de respeto debido a la dignidad humana. De esa manera, el principio de buena fe se ordena al alcance de lo materialmente justo en las relaciones jurídicas y a la superación de lo formal, corrigiendo los excesos del individualismo jurídico, para la procuración de otorgarle a cada cual lo suyo, prohibiendo el daño a tercero, o sea, abriéndose a un entendimiento social y no puramente egoísta de los derechos.

A través de este principio general se impone, en todos los ámbitos de la conducta laboral, un modelo fundamentado en la rectitud y honradez, tomando en consideración la unidad del orden moral del derecho. Mantiene perenne en la actualidad exigir una conducta auténtica a los contratantes, para que cumplan con honradez o probidad sus obligaciones y para que tengan la firme y efectiva voluntad de no defraudar la confianza ajena.

El deber de actuación de buena fe excluye el engaño y cualquier acción que altere el equilibrio de la relación contractual. Consecuentemente, para la determinación del incumplimiento contractual es necesario tomar en consideración esencialmente a determinados extremos como son, en el campo subjetivo, la diligencia observada y la finalidad buscada; y en el ámbito objetivo, el contenido esencial de dicha conducta.

La reconducción de los mutuos deberes hacia el de buena fe, permite la identificación de cuál es el contenido constitucionalmente protegible de los derechos fundamentales, como recientemente ha quedado evidenciado. Este contenido puede ser determinado *a priori*, y

exige una labor que deberá ser prudencial, realizada en fundamento a un contexto determinado.

El principio de obrar de buena fe impone a quienes celebran un contrato de trabajo las respectivas obligaciones que hayan sido libremente asumidas y que necesariamente delimitan los derechos directamente relacionados con esas obligaciones.

2.2. Principio protector

El principio protector es tomado en consideración como esencial o imprescindible para el derecho del trabajo, debido a que se origina en la desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte del empleador. Este principio obedece al deber de respeto *erga omnes* que nace de la igualdad de la dignidad humana. El mismo, busca el resguardo de los derechos de una persona que mediante la celebración de un contrato de trabajo, voluntariamente se pone en una posición de subordinación y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra.

El derecho genera una desigualdad de signo inverso, así como un derecho deliberadamente desigual que atribuye privilegios al débil en el tiempo de limitación de las atribuciones del patrono, poniendo fin al absolutismo patronal.

La doctrina tanto nacional como extranjera reconoce que este principio se concreta a reglas que se relacionan con el *in dubio pro operario*, que es la norma más favorable y la condición



más beneficiosa. Además, uno de los principios que constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo es el principio protector que hace referencia al criterio que tiene que emplear el juez o el intérprete para la elección entre varios sentidos posibles de una norma, o sea, el que sea mayormente favorable al trabajador.

2.3. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida por los ordenamientos jurídicos pero con una premisa inderogable, debido a la existencia de derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado que no pueden ser materia de negociación jurídica.

Estos son los derechos indisponibles y reconocen la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen la imposición de límites, como serían la de preservación del orden público o proteger de sus propios actos a quienes por alguna discapacidad o circunstancia pueden lesionar sus intereses por debilidad.

La renunciabilidad de derechos es la regla general, aun cuando existen algunos que sean irrenunciables, sea por su naturaleza o por prohibición legal, debido a que trascienden los intereses individuales. En cambio, en el derecho laboral se impone como regla general la contraria porque se busca el resguardo al trabajador, inclusive en sus propios actos, debido a que la situación de subordinación es posible que lleve a cabo renunciaciones en su mismo perjuicio, presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el

empleador en la vida social. Por ello, desde un primer momento, tiene que darse a conocer clara y de forma objetiva que la irrenunciabilidad ha sido reconocida a favor del trabajador y no del empresario, aunque es factible que éste renuncie a determinados derechos, pero no puede abdicar las potestades que definen al empresario como figura jurídica contractual.

Dicha irrenunciabilidad ha sido llamada también como nulidad del pacto de renuncia, que permite tener como no puestas aquellas cláusulas que contengan menores beneficios a los reconocidos constitucionalmente o por convenios colectivos, sin lesionar por ello la validez del contrato de trabajo.

“La evolución de este principio ha sido similar y su vigencia se mantiene incólume. En la actualidad se le toma en cuenta como el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica que es la correspondiente al trabajador”.¹¹

Esa limitación a la capacidad legal del trabajador tiene carácter protector y tiene que interpretarse de conformidad al texto constitucional, debido a que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer la dignidad del trabajador. En consecuencia, esa protección no implica negarle al trabajador capacidad de negociación o celebración de los contratos y transacciones con fines legales, sin que abdique de derechos constitucionales, legales o convencionales.

¹¹ Jaramillo. **Op. Cit.** Pág. 200.



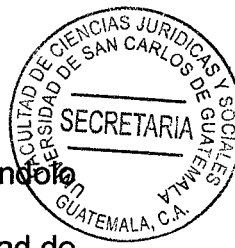
La indisponibilidad no se encuentra comprendida en el principio de irrenunciabilidad de derechos ya que, entre otros motivos, el ordenamiento jurídico promueve la transacción y la conciliación como medios alternativos de solución de conflictos, lo cual, no sería viable si los derechos laborales originados en normas imperativas fueran indisponibles.

Si la renuncia es el acto voluntario de abdicación de un derecho, la irrenunciabilidad se define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, sin percibir algo proporcional a cambio. La indisponibilidad, en cambio impide cualquier acto de disposición sobre un derecho sea éste cierto o dudoso. Cuando se realiza una conciliación o transacción es posible señalar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto por la capacidad de disposición que tiene el trabajador sobre sus derechos.

Además, se tiene que tomar en consideración que las presuntas obligaciones del empleador, así como las pretensiones del trabajador tienen la calidad de dudosas o litigiosas mientras no exista un pronunciamiento judicial que defina sus respectivos derechos. La irrenunciabilidad no se extiende a los beneficios que pacte del trabajador en su contrato de trabajo que superen los mínimos normativos.

2.4. Principio de continuidad de la relación laboral

La permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo puede verse afectada de dos formas: en el ingreso, si éste se produce en términos de temporalidad, unido a un contrato



por plazo determinado; en la salida, permitiendo el despido sin justa causa o sujetándose apenas a requisitos de fácil cumplimiento por el empleador. El principio de continuidad de la relación laboral se extiende a los dos extremos y es necesaria la delimitación de su obligatoriedad en ambos sentidos.

Ese principio si bien consiste en una manifestación del principio protector, es también una consecuencia del principio de causalidad. El régimen laboral guatemalteco, se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral tiene que ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. La confluencia de los principios del derecho laboral deriva de la llamada estabilidad de entrada, que únicamente admite la contratación a plazo fijo cuando se justifique la temporalidad del servicio y la estabilidad de salida que determina una mayor rigidez para admitir la extinción unilateral.

La flexibilización de las normas laborales exigidas para la promoción del empleo y para que el empleador tuviera un instrumento sensible que le permitiera adaptar con rapidez a las necesidades fluctuantes del mercado lesionan este principio porque han llevado al establecimiento de una forma bien amplia de contratos modales.

2.5. Principio de razonabilidad

La razonabilidad es un acto o decisión que se ajusta a lo esperable o aceptable en atención a su motivación y a los antecedentes conocidos, y que ha sido adoptado, por ende, de forma razonable y en atención a criterios adecuados.



El principio en mención es la facultad de los órganos jurisdiccionales de limitar el ejercicio del poder del Estado frente a los administrados, esto es, que cuando exista una norma que únicamente mande de acuerdo a sus reglas y mecanismos instituidos por ella misma, en aplicación del principio de razonabilidad, deberá cuidarse que la misma sea constitucional, es decir, que se respete el valor justicia reconocido, lo cual permite que ese principio se constituya en el fundamento del proceso sustantivo; en dicho sentido, cuando el principio de razonabilidad es vulnerado, se comprende la existencia de una lesión al debido proceso.

La razonabilidad no impedirá que el legislador o administrador, vulnere derechos y garantías constitucionales, permitiendo a la vez la existencia de un contenido esencial de dicho principio, verificando si la normativa aplicada en determinado caso produjo una afectación del derecho que ha sido reclamado, en dicho sentido, resultará necesario que, el legislador indague en relación al núcleo del derecho cuestionado, correspondiendo posteriormente, el análisis si en realidad la aplicación de la normativa, ocasionó lesiones indebidas al contenido del derecho, debido a que la razonabilidad, emana de la norma y se constituye en el límite de la actuación de los poderes públicos, cuando los mismos con sus decisiones y acciones lesionen de forma directa o indirecta los derechos y garantías constitucionales contenidas.

Las reglas de interpretación aludidas, operan como barreras de contención o controles que están destinados a precautelar que mediante una interpretación arbitraria se quebranten los principios constitucionales aludidos, de forma que debe ser previsible, tanto en relación a los medios empleados como en cuanto al resultado alcanzado.



2.6. Principio de primacía de la realidad

Este principio le otorga prioridad a los diversos hechos, es decir, a lo que efectivamente ha sucedido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. El contrato de trabajo es un contrato de la realidad que prescinde de las formas para llevar a cabo la prevalencia de lo que efectivamente sucede o sucedió.

La legislación de trabajo reconoce como uno de los principios del derecho laboral, el hecho de que es realista y objetivo. Es realista debido a que estudia al individuo en su realidad social y considera que, para la resolución de un caso determinado con fundamento de un bien entendido que es la equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica que tengan las partes.

Es objetivo, debido a su tendencia de la resolución de los diversos problemas que con motivo de su aplicación aparezcan, con criterio social y con fundamento en los hechos concretos y tangibles.

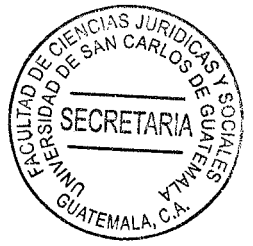
Además, con base a este principio es que en la doctrina laboral se conoce al principio de primacía de la realidad y se establece que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica o en la realidad se presente la relación establecida entre las partes, en contraposición a las formas, apariencias o documentos que las partes han aceptado o firmado, debiendo darse preferencia a lo que sucede en la práctica o llega a presentarse en la realidad.



Es bien común que en Guatemala muchos empleadores simulen relaciones laborales, dando la apariencia de supuestas relaciones civiles o mercantiles, con el objetivo de eludir la responsabilidad de las obligaciones laborales.

En consecuencia con la aplicación del principio en mención, aunque la relación existente entre las partes sea aparentemente de índole civil o mercantil, aun cuando existen contratos, documentos o facturas que establezcan que no es una relación laboral, si se comprueba que se dan todos los elementos propios de una relación laboral, tales como la subordinación, trabajar bajo la dependencia continuada y en dirección inmediata o delegada de una persona con respecto a otra, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, indudablemente la relación es laboral.

Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que realmente ha ocurrido en la realidad, sobre las diversas formas o apariencias que las partes han convenido para su simulación, siendo el contrato de trabajo un contrato realidad que no necesita de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió.



CAPÍTULO III

3. El salario

Es el elemento esencial de la relación de trabajo. El mismo, es por definición y por sustancia, trabajo remunerado, y es en esa dimensión que constituye la materia del derecho laboral, al cual le son ajenas las modalidades de una labor humana no retribuida.

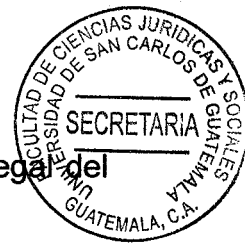
Además, representa uno de los temas capitales para el análisis jurídico, no únicamente en su conceptualización, definición, clasificación e integración, sino en la protección y garantía de su nivel o monto, de su integridad, intangibilidad e inembargabilidad.

3.1. Concepto y diversas modalidades

“Al salario se le puede atribuir una triple dimensión: social, económica y jurídica. En lo social, consiste en la principal y usualmente única fuente de ingresos del trabajador, o sea, es el fundamento esencial para su subsistencia y la de su familia. De allí, que pueda asignarse al salario un carácter o contenido alimentario”.¹²

En lo que respecta al carácter económico, es el valor que se asigna al trabajo, o sea, su costo y no su precio, debido a que el trabajo no es una mercancía. Jurídicamente, es la contraprestación por el patrono por la prestación del trabajo y es en esa última dimensión

¹² Krotoshin. **Op. Cit.** Pág. 214.



que es de interés a los fines del mismo, debido a que versa sobre el régimen legal del salario, su protección y garantía.

La conceptualización tradicional del salario es la contraprestación debida por el patrono por la prestación del trabajo. Es una obligación patronal necesaria que en muchos casos no retribuye trabajo efectivo, como cuando tiene que pagarse en situaciones en las que el trabajador no labora.

Es todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo y abarca lo que se abona en dinero como bienes o en servicios; con carácter actual o diferido; calculado por tiempo, por unidad de producción o de cualquier otra manera; ya sea que se le denomine remuneración, retribución, sueldo, jornal, honorario, emolumento o de cualquier otra forma.

El mismo, abarca el conjunto de ventajas o beneficios que obtiene el trabajador que presta un trabajo subordinado, siempre que lo perciba por su trabajo y no para el trabajo, esto es, como consecuencia de un servicio prestado y no como medio para poder prestar éste.

Su contenido en una conceptualización general, es bien amplio y variado, así como involucra varias prestaciones pero que, en todo caso, una de ellas es esencial y las otras, complementarias. A la prestación esencial se le llama salario base, e indica que puede encontrarse constituida por una cantidad de dinero en efectivo y otra en especie, o sencillamente por la cantidad de dinero metálico.



Ampliando dicho concepto, es necesario que se indique que la determinación del salario en dinero es bien diversa, debido a que puede hacerse de acuerdo al tiempo, obra o producción, y que es bien usual abonarla de manera mensual para los empleadores y jornalizarla para los obreros.

También, parte del salario base es el que puede darse en especie cuando se trata de alimentos para consumo del trabajador, a condición de que el uso de ésta no sea consustancial al desempeño de las labores, como sucede en el caso de los guardianes y porteros, formando a su vez parte del salario las prestaciones o remuneraciones complementarias, cuyas modalidades son virtualmente infinitas.

Las modalidades complementarias del salario son las que a continuación se dan a conocer para su comprensión:

- a) Vinculadas directamente con la prestación del servicio: "Consistentes en primas, pluses, incentivos y premios, diferenciando éstos últimos en que son una suma determinada que se obtiene cuando se alcanza una determinada meta o se cumple una condición específica, mientras que los otros guardan relación proporcional con el mayor esfuerzo desplegado para su alcance".¹³

Pero, dentro de la variada y no siempre concorde terminología empleada para estos pagos, que no son iguales en la doctrina que en los usos locales y ni siquiera en las

¹³ *Ibíd.* Pág. 276.



propias empresas, se conocen también como premios, lo cual, es una acepción que recoge a lo abonado por parte del trabajador por motivos que hacen al trabajo más gravoso, como sucede con los trabajos nocturnos, penosos, insalubres y peligrosos, así como por tiempo de espera, reserva o bien por alguna clase de interrupción que pudiera presentarse en el trabajo.

- b) No vinculados directamente con la prestación del servicio: se refiere a las gratificaciones y aguinaldos, a las asignaciones familiares cuando son asumidas y pagadas de manera directa por el empleador, propinas, porcentajes y la compensación por tiempo de servicios que es un salario diferido.

Cualquiera de las modalidades del salario sería materia suficiente para un estudio particular y dentro del ámbito de estudio del salario no cabe sino una somera y superficial enumeración, al mismo efecto de su identificación, por una parte, e indicar, por otra, que todas ellas son susceptibles de idéntica protección, debido a que únicamente representan variaciones sobre un único tema que es el salario.

3.2. Definición legal de salario

El Artículo 88 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo



vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga al patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

3.3. Protección y seguridad del salario

Si al salario se le asigna y reconoce carácter alimentario, si de su cuantía y de su verdadera percepción depende la subsistencia del trabajador y de su familia; si como único patrimonio puede observarse amenazado no únicamente por el empleador sino por los acreedores tanto del mismo trabajador cuanto del empleador, se comprende que el derecho laboral cuenta con una finalidad relacionada con la percepción oportuna, efectiva e integral por parte del trabajador para la obtención del salario, así como también se relaciona con la prevención del mismo hacia consumos que se juzga no sean necesarios.

La protección al mismo tiene que ser integral, completa y tener relación con lo sustantivo o material, lo cual, permite la seguridad formal y las garantías frente a terceros, acreedores del mismo trabajador y del patrono, respecto de quien constituye crédito de carácter preferencial.

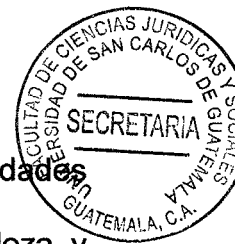


a) **Protección material:** es la que respecta en cuanto a su determinación o fijación, en orden a que alcance un monto que sea adecuado a las necesidades familiares y sociales del trabajador; en segundo término, en lo que atañe a su integridad, para que el mismo llegue completo a manos del trabajador, sin ninguna clase de reducción; y en tercero, en lo relacionado con la tangibilidad, para que no se vea lesionado por factores exógenos que puedan llegar en un momento determinado a perjudicarlo.

a.1.) En cuanto a la fijación del salario: “Así como el salario puede tener distintas acepciones y definiciones, la adopción de variadas modalidades tiene que clasificarse de varias formas, pudiendo corresponder a conceptos diferentes, de acuerdo al alcance económico y social que puede otorgársele. Algunos de ellos, pueden ser provenientes de los métodos para su fijación o cuantía o por la amplitud de salario mínimo, salario familiar, salario social o salario justo”.¹⁴

a.1.1.) **Salario mínimo:** es la suma menor que se establece como retribución por el trabajo efectivamente llevado a cabo, en la jornada máxima legal o contractual, por un trabajador no calificado. Busca el señalamiento del nivel mínimo en la escala social, abajo del cual la vida deja de ser correspondiente a la dignidad y a la decencia de la persona humana. Además, tiene una triple finalidad: asegura la satisfacción de las necesidades propiamente vitales, asegura la educación de los hijos y proporciona a la familia una vida honesta a la cual tiene derecho.

¹⁴ Trueba. **Op. Cit.** Pág. 229.



Para su determinación se toman en consideración los tipos de actividades económicas como lo son el costo de la vida regional o local, la naturaleza y modalidad del rendimiento del trabajo, las condiciones económicas generales de la región y las particularidades de la rama de actividad para la cual se establecen.

El salario mínimo es el mecanismo jurídico que se encuentra destinado al resguardo de la cuantía del salario en sus estratos más bajos, correspondientes al trabajador de mínima o nula cualificación profesional.

a.1.2.) Salario familiar: es el que toma en consideración no únicamente al trabajo en sí cumplido por el trabajador, sino la composición o estructura familiar de éste, y las necesidades que resultan de la misma a fin de la procuración de los suplementos económicos a los que se conoce como asignaciones familiares.

Tiene carácter aleatorio, debido a que su otorgamiento se encuentra bajo la sujeción de factores variables, como el nacimiento, la mayoría de edad o la muerte de algún miembro de la familia del trabajador. La determinación de las asignaciones familiares se hace usualmente de las formas que a continuación se indican.

- Como obligación patronal directa: es la tendencia y tiene origen de manera exclusiva en la contratación colectiva. Con ello, se eleva el costo del trabajo del servidor con mayores cargas, induciendo al empleador a la preferencia de menores responsabilidades y necesidades sociales. Únicamente se presenta en las



empresas o sectores de mayor capacidad económica, que son normalmente los que también pagan mayores sueldos y otorgan mejores prestaciones.

- A través de cajas privadas: el sistema en mención se ha reservado de forma particularmente eficiente. Las cajas a las que los patrones y trabajadores se afilian libremente y por elección, o de manera forzosa, de acuerdo al régimen legal de cada país son recaudatorias de la relación directa del número de trabajadores y redistribuyen en proporción al número de cargas, de forma que el gravamen se tiene que aplicar sobre el costo del sueldo, de manera indistinta a las cargas individuales, mecanismo que es conocido como compensación.
 - Mediante la seguridad social: fundamentado en similar criterio redistributivo, siendo el mismo el que pone su administración no en manos privadas, sino en los entes oficiales de la seguridad social y es el sistema mayormente difundido a nivel mundial.
- a.1.3.) Salario social: su fundamento proviene de la ciencia económica, y se define como comprensivo de las prestaciones de previsión social, lo cual tiene que ser integrado al salario social.

La prestación en mención no parece tener relación ni con el trabajo realmente ejecutado, ni con los resultados de la empresa realmente conocidos. En la economía liberal, se supone que el trabajador reciba una renta suficiente para el aseguramiento de que ésta se extienda, por determinado período de tiempo para



hacer frente a los gastos imprevistos y para asegurar la jubilación cuando ya ~~no se~~ pueda trabajar. Los montos que cubren esos gastos son los provenientes del salario anteriormente ganado.

a.1.4.) Salario justo: “El trabajador tiene derecho a una remuneración que sea justa y que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. El concepto de salario justo, no obstante deviene jurídicamente y su consagración constitucional sigue siendo un concepto moral, no existiendo mecanismos que permitan la medición de la justicia, ni siquiera un sentimiento unánime sobre su contenido”.¹⁵

a.1.5.) Regulación convencional de los salarios: la forma mayormente generalizada de la fijación del salario es el acuerdo que tiene que existir entre trabajadores y patronos, lo cual, puede presentarse a nivel individual o colectivo.

De forma individual, las diferencias, el desequilibrio, la desigualdad en la relación laboral alcanzan su más clara expresión en la imposibilidad fáctica del trabajador para la obtención de un salario equitativo y suficiente, salvo los casos aislados de personal elevadamente calificado o indispensable.

a.1.6.) Igualdad salarial: el trabajador, varón o mujer, tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador. Es indispensable la abolición de la discriminación del trabajador femenino, pero el

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 296.

enunciado es el reflejo del principio global de igualdad salarial, preconizado por la doctrina y recogido por diversas constituciones, aunque su vigencia práctica y real no pueda llegar a ser plena. El principio de igualdad salarial representa uno de los aspectos de la evolución del pensamiento humano contra la discriminación, pero tiene que señalarse no como norma absoluta sino relativa.

a.2.) En relación a la integridad del salario: el salario tiene que encontrarse protegido contra cualquier acción que suponga su reducción injustificada.

a.2.1.) Prohibición a la rebaja de remuneraciones: la remuneración es el elemento esencial del contrato de trabajo, y aunque la fijación de su monto prevalezca sobre la voluntad patronal, una vez fijada se convierte en una estipulación contractual.

a.2.2.) Prohibición de multas: no se encuentra textualmente regulada en la legislación, pero tiene que utilizarse para detraer parte del salario como sanción disciplinaria.

a.2.3.) Prohibición de descuentos indebidos: es una sanción disciplinaria penal para cubrir las obligaciones de los trabajadores, por ende, la prohibición a los mismos no es completa, sino que únicamente impide los descuentos improcedentes.

a.3.) Intangibilidad del salario: la intangibilidad quiere decir que el salario no puede ni debe ser afectado.

a.3.1.) Irrenunciabilidad: de lo primero que tiene que encontrarse protegido el salario es su posibilidad de renuncia por el mismo trabajador. Al fundamentar el principio laboral de irrenunciabilidad se tiene que indicar que algunos lo basan en otro principio más profundo y trascendente, como lo es el principio de la indisponibilidad existente.

La indisponibilidad se comprende en beneficio de terceros, esto es, la imposibilidad de la aplicación forzosa del destino del salario a una finalidad diferente de la libremente buscada por el trabajador. El impedimento a la renuncia comprende tanto la posibilidad de obligarse a trabajar sin pago alguno.

Por su parte, la prescripción extintiva es la extinción de una obligación por el transcurso del tiempo, siendo su perención por omisión en el uso oportuno necesario para la identificación de las acciones que estén destinadas a hacerlo efectivo.

a.3.2.) Restricción a compensaciones y retenciones: la compensación consiste en la extinción de una obligación por la oposición a ésta de una deuda a cargo del acreedor, esto es, la existencia simultánea en dos personas de las calidades recíprocas de acreedor y deudor.

La compensación es un doble pago ficticio, y para que se verifique, es necesario que la cosa debida por una de las partes pueda ser dada en pago de lo debido por la otra, así como que ambas subsistan civilmente líquidas, exigibles y vencidas.



Además, otros créditos del empleador frente al trabajador tienen naturaleza extralaboral.

3.4. El pago del salario sin prestación específica

“El salario es una contraprestación y supone el cumplimiento previo de la prestación, o sea, del trabajo efectivo. Su amplia conceptualización se extiende claramente a todas aquellas obligaciones que le son propias del patrono frente al trabajador respectivamente, así como tampoco lo son a todos los derechos materiales frente al mismo, y con dicha amplitud, involucra también aquellos pagos que tienen que hacerse sin prestación específica de esa labor”.¹⁶

Ello, puede presentarse por causa imputable al empleador, como sucede con la paralización ordenada o dispuesta por éste, así como por la falta de materia y de prima por imprevisión, así como por las obligaciones nacidas de una convención colectiva, que es el origen, verbigracia de los permisos.

Otra modalidad en la percepción de los salarios caídos se presenta en el caso de una resolución unilateral del contrato a plazo fijo por parte del empleador. En dicha situación procede el pago de las remuneraciones que hayan sido pactadas hasta el vencimiento del contrato. Es de la ley, sin embargo, de donde emanan la mayor cantidad de situaciones de este tipo y las de mayor entidad.

¹⁶ Pérez. **Op. Cit.** Pág. 152.



3.5. Seguridad formal del salario

Para la protección del salario y de su percepción, la legislación se ha rodeado del pago de formalidades especiales, siendo la principal de las mismas la obligación de registro en un libro denominado libro de planillas.

Ello, se sujeta a un modelo o formato preestablecido y que tiene que ser registrado oficialmente en una oficina del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- a) Protección documental: se lleva a cabo en el libro de planillas, las cuales pueden conformar un libro o llevarse en hojas numeradas, selladas y rubricadas por la autoridad correspondiente. El empleador tiene que encargarse del registro de todo nuevo trabajador después de su ingreso.

Además, el trabajador recibe de forma conjunta con su pago una boleta en la que deben consignar los mismos datos que figuren en la planilla, debiendo firmar un duplicado como comprobante de pago.

- b) Formalidades del pago: el salario puede ser pagado en intervalos regulares. La costumbre generalizada, casi universal radica en pagar mensualmente a los empleados con abono parcial, semanal o quincenal a los obreros, sobre la base de un cómputo diario. A la retribución de los primeros se le conoce como sueldo y jornal a la de los obreros.

- c) Cobro personal: el pago del salario tiene que llevarse a cabo de forma personal y directa al trabajador.





CAPÍTULO IV

4. La justa y equitativa remuneración a los adolescentes trabajadores

La Constitución Política de la República de Guatemala indica que el régimen laboral del país tiene que organizarse de acuerdo a los principios de justicia social, y que los derechos sociales expresados en la norma jurídica fundamental son los derechos mínimos y susceptibles de ser superados y que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en materia de trabajo, se interpretarán las mayormente favorables para los trabajadores.

El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, debido a que busca la compensación de la desigualdad económica de los mismos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Además, constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas al desarrollo posterior de manera dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

“El trabajo de los adolescentes tiene que llevarse a cabo en horarios y condiciones que aseguren su asistencia a centros de educación escolar, el cual, tiene que ser adecuado a su edad, condición física, desarrollo integral y formación personal. Además, la parte empleadora tiene que adaptar el horario del adolescente trabajador para que asista al



centro educativo diurno y tiene que encargarse del fomento del aprovechamiento escolar”.¹⁷

El Artículo 147 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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”.

Por su parte el Artículo 148 de la citada norma regula: “Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) E trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.
- d) El trabajo de los menores de catorce años”.

4.1. Adolescente trabajador y contrato de trabajo

Es de importancia que se indique el significado del adolescente trabajador, siendo el mismo la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legalmente

¹⁷ Vallejo Montesinos, César Gustavo. **La adolescencia trabajadora**. Pág. 88.



establecida, puede ser considerado trabajo infantil y es ilegal, debido a que deberá tener el permiso respectivo.

“Por contrato individual de trabajo se entiende sea cual fuere su denominación, el vínculo económico y jurídico mediante el que una persona llamada trabajador, queda obligada a la prestación a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, de manera personal bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.¹⁸

4.2. Jornadas laborales, descansos y vacaciones del adolescente trabajador

Es fundamental que se indique que el adolescente trabajador únicamente podrá laborar en jornada ordinaria diurna, la cual no puede ser mayor de siete horas diarias, ni exceder de treinta y ocho semanales, debiendo encontrarse comprendida en las seis y dieciocho horas.

El mismo, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, preferentemente de ser así solicitado, deberán ser coincidentes con el período de vacaciones escolares, prohibiéndose la compensación de vacaciones por dinero o especie, debido a que este descanso tiene que ser gozado. Pero, el contrato laboral finaliza por las causas determinadas en la legislación, antes de gozar el período de vacaciones.

¹⁸ Pérez. **Op. Cit.** Pág. 290.



También, deberá gozar de los descansos semanales y días de asueto que establece la legislación laboral, los Convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo, si es menor de catorce años, mientras se encuentre autorizado en la ley la labor que desempeña.

El uno de octubre de cada año gozará de permiso especial con goce de salario, debidamente justificado para su asistencia a actividades propias de su lugar de estudio, de acuerdo a la celebración del día del niño y niña.

4.3. Trabajo del adolescente sujeto a regímenes especiales

El adolescente trabajador que con el permiso del patrono lleve a cabo un trabajo de carácter agrícola le otorga el carácter de trabajador campesino, a pesar de que lo desarrolle como parte de un grupo familiar, en consecuencia, se tiene que tomar en consideración que se encuentra vinculado al expresado patrono por un contrato individual de trabajo, con las limitantes para el trabajo adolescente.

Adolescente trabajador informal es quien lleva a cabo su participación de forma directa en actividades generadoras de ingresos por cuenta propia, o para un empleador que desarrolla determinadas actividades comerciales o industriales sin sujetarse de manera plena a la legislación tributaria, mercantil, laboral o de previsión social, pudiéndose hacer mención de trabajos en el sector informal los de venta ambulante, mercados cantonales, cuidado y limpieza de automotores, limpieza de calzado y trabajos similares.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional tiene que promover y facilitar las condiciones laborales a las personas adolescentes trabajadoras en el sector informal, de manera oportuna y adecuada a través de capacitaciones con el objeto de calificarlas para laborar en el sector formal.

El trabajo de aprendizaje es permitido para los adolescentes, siempre que el mismo propicie su formación práctica en un determinado arte, profesión u oficio y el mismo no sea constitutivo de un obstáculo para la educación y recreación, siendo el contrato de aprendizaje el que tiene una duración máxima de seis meses, pudiendo ser ampliado dicho período una única vez, por otros seis meses previa aprobación de las autoridades de trabajo.

4.4. Prohibiciones laborales

El trabajo de los niños, niñas y menores de catorce años es prohibido, siendo las diversas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quienes tienen que encargarse del ejercicio de esa prohibición para que no sea transgredida, aplicándose únicamente la excepción que se encuentra contenida en el Artículo 159 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Todo patrono se encuentra bajo la obligación de prestarle al adolescente trabajador, el derecho a no ser objeto de cualquier forma de negligencia, discriminación, explotación, violencia y opresión, por acciones llevadas a cabo por acción u omisión a sus derechos

fundamentales, para ser protegido de toda forma de maltrato que pueda llegar a presentarse y cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho de los descritos anteriormente deberá hacerlo del conocimiento de las autoridades competentes, y si es del conocimiento de una autoridad de trabajo y no realiza ninguna actuación será responsable penalmente.

4.5. Capacitación técnica de los adolescentes trabajadores

La capacitación técnica es el proceso de enseñanza y aprendizaje a través del cual la persona adolescente trabajadora eleva su nivel de conocimiento, su habilidad técnica, o ambos, a efecto de constituirse en manos de obra calificada para la participación en el proceso de producción.

La parte empleadora tiene que encargarse de la promoción de la capacitación técnica de todo trabajador adolescente que se encuentre a su servicio, en sus horarios de trabajo, sin discriminación por sexo, etnia, religión, origen, situación social o cualquier otra condición, siendo los contenidos de los programas de capacitación técnica aquellos que tienen que ser revisados y aprobados por el Departamento de Protección a la Adolescencia Trabajadora y la Dirección General de Formación y Capacitación Profesional. La Inspección General de Trabajo vigilará el cumplimiento de los programas de capacitación técnica. El trabajo de niños y niñas menores de catorce años de edad se encuentra prohibido y para la adolescencia trabajadora son prohibidos los siguientes trabajos: el que se lleve a cabo en lugares insalubres o peligrosos, el trabajo que implique actividades



peligrosas y las consideradas como peores formas de trabajo; el que se realice en jornada extraordinaria; el que se realice en jornada nocturna o mixta y el que se lleve a cabo en locales perjudiciales para su formación o desarrollo integral.

Además, al patrono le está prohibido: trasladar a la persona adolescente trabajadora del lugar de su domicilio para la ejecución del trabajo, aún con su consentimiento, si ello limita que la persona adolescente asista al centro de estudios; compensación en forma total o parcial del salario en cualquier especie, en la cual se pretenda sustituir la moneda y retener o reducir la suma alguna de dicho salario; discriminar a las personas adolescentes trabajadoras por motivo de su edad, estado civil, etnia, religión, origen o cualquier otro motivo y despedir a una adolescente trabajadora en estado de gestación o en período de lactancia, la cual gozará de los beneficios de la legislación laboral, así como también exigirle a la adolescente trabajadora en estado de gestación que ejecute trabajos que requieran esfuerzo físico inadecuado para su salud o la del hijo en gestación.

4.6. La importancia legal de remunerar justa y equitativamente a los adolescentes trabajadores

En Guatemala, el rechazo social al trabajo infantil y la necesidad de la regulación del trabajo adolescente es algo reciente. Hasta el Siglo XIX, era frecuente que niños y adolescentes trabajaran como sirvientes a cambio de techo, abrigo y alimentación. Ello, debido a que los menores de edad no tenían una familia que los pudiera mantener, la sociedad aprovechaba esta oportunidad de trabajo, debido a que constituía una alternativa de



supervivencia, en primer lugar, y luego de integración social y de adquisición de hábitos que les permitirían aportar a la comunidad.

A mediados del siglo pasado, se registró un cambio de actitud en la sociedad guatemalteca, cuando se comenzó a valorar la infancia y adolescencia como un aspecto formativo que tenía que ser protegido. Esa nueva forma surgió de las sucesivas leyes sobre educación básica y obligatoria que se originaron. Con ello, se pasó a la aceptación del trabajo infantil como un comportamiento social normal, a un rechazo al fenómeno en general y no únicamente a sus manifestaciones más peligrosas.

La visión de los derechos del niño y adolescente busca el resguardo de los mismos de todas aquellas actividades que vulneren su desarrollo físico, intelectual y afectivo. En el contexto laboral el objetivo es erradicar el trabajo infantil y de los adolescentes, especialmente en sus peores formas, al tiempo de protegerlos. Si bien es cierto, el trabajo en mención puede ofrecer la posibilidad de aprender un oficio y apoyar al ingreso familiar, también lo es que quienes desempeñen estas tareas tienen que hacerlo en labores que no perjudiquen la salud, en jornadas no muy extensas para que el trabajo no interfiera con sus estudios y se evite cualquier actividad peligrosa.

Son justamente los adultos y la sociedad en su conjunto quienes les tienen que asegurar un ambiente apto para el desarrollo a la infancia y adolescencia. Los adolescentes pueden laborar en trabajos que no atenten contra su salud y su desarrollo personal ni interfieran en su escolarización.



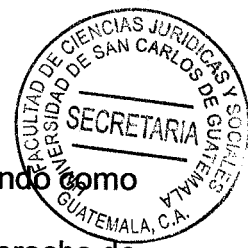
La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 regula los derechos sociales mínimos y en su inciso número “b” señala que todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 3: “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 Convención sobre los Derechos del Niño reconoce el derecho a la protección contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer la educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. También, el Estado de Guatemala al haber ratificado el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo se obligó a la adopción de medidas inmediatas y eficientes para la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo.

La familia es la base fundamental de la sociedad y tiene la protección del Estado, quien dicta la legislación necesaria y crea los organismos y servicios mayormente apropiados para su integración, bienestar y desarrollo social, cultural y económico.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 regula la responsabilidad que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de que se asegure la

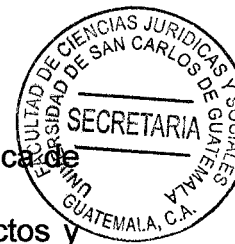


protección y el restablecimiento de los derechos de la niñez y adolescencia, tomando como principios rectores el interés superior del niño, niña y adolescente, así como su derecho de opinión y en el Artículo 63 regula: “Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela”.

El adolescente trabajador del sector formal es el mayor de catorce años de edad, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de conformidad con la legislación mercantil, en virtud de una relación directa de subordinación y dependencia dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo.

Por adolescente trabajador del sector informal se entiende al mayor de catorce años, que lleva a cabo actividades laborales por cuenta propia o para un patrono que desarrolla actividades comerciales sin encontrarse bajo sujeción plena de la legislación tributaria y comercial del país, especialmente en lo que se refiera al registro, sede, contabilidad, entre otros elementos que caracterizan la formalidad del comerciante.

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



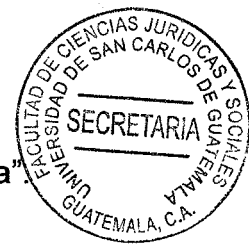
protección a los adolescentes trabajadores será la que dispone la Constitución Política de la República de Guatemala, la legislación laboral contenida en los convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia ratificados por la sociedad guatemalteca.

El Artículo 69 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala regula lo siguiente: "Principios. La formación técnico-profesional obedecerá a los principios siguientes:

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

Al adolescente aprendiz mayor de catorce años se le tienen que asegurar los derechos laborales y de previsión social, y al adolescente con discapacidad se le asegurará el trabajo protegido. El Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala señala: "Prohibición. Al adolescente empleado, aprendiz, en régimen familiar de trabajo, alumno de escuela técnica, con asistencia en entidad gubernamental o no gubernamental, le es vedado el trabajo.

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



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

El programa social que tenga como fundamento el trabajo educativo, bajo la responsabilidad de entidad gubernamental o no gubernamental sin fines lucrativos, tiene que asegurar al adolescente que participe en él, condiciones de capacitación para el ejercicio de actividades regulares remuneradas.

Por trabajo educativo se entiende la actividad laboral en la que las exigencias de la pedagogía relacionadas con el desarrollo personal y social del alumno sean prevaletes sobre el aspecto productivo.

El adolescente tiene derecho a la profesionalización y la protección en el trabajo, debiendo ser observados los siguientes aspectos: respeto a la condición de persona en desarrollo y capacitación profesional adecuada al mercado de trabajo,

El Artículo 1 del Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, Acuerdo Gubernativo 112-2006 del Presidente de la República regula: "Vigilancia y protección. El presente reglamento tiene por objeto regular lo relativo a la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, así como la denuncia o amenaza o violación de sus derechos, dentro de la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de las disposiciones de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia para la efectiva tutela de sus derechos, y la regulación de las condiciones bajo las cuales la adolescencia trabajadora prestará sus servicios personales



o para ejecutar su obra”. Es de importancia indicar que al adolescente de catorce años o más se le reconoce plenamente su capacidad para contratar su trabajo, así como para la recaudación de su salario y como consecuencia de lo indicado, para el ejercicio personal de todas las acciones que preste en beneficio de sus intereses en materia de trabajo.

Además, le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la tutela de los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social que tiene el adolescente trabajador, así como resguardarlo contra cualquier clase de explotación económica o del desempeño de trabajos que puedan ser peligrosos y de aquellos que limiten su acceso a la educación, la recreación y la salud, contando la adolescencia trabajadora con la protección jurídica preferente.

El Artículo 4 del Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, Acuerdo Gubernativo 112-2006 del Presidente de la República regula: “Remuneración. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, velará que el trabajo de adolescentes sea remunerado no menor al salario mínimo y con las bonificaciones correspondientes, y se realice en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, debiéndose aplicar como garantías mínimas laborales el Código de Trabajo y este Reglamento”.

El Artículo 15 del Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, Acuerdo Gubernativo 112-2006 del Presidente de la República regula: “Salario. El salario del adolescente trabajador deberá ser proporcional al trabajo realizado



y en ningún caso menor del salario mínimo mensual fijado de conformidad con la ley en la actividad laboral de que se trate”.

El tema desarrollado es una útil fuente de consulta para la población guatemalteca, profesionales y estudiantes al dar a conocer la importancia de que los adolescentes trabajadores del país sean contratados libremente, pero que a la vez el Estado les garantice una justa retribución por la labor que desempeñan.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La adolescencia es una etapa de la vida que usualmente inicia entre los 13 y 15 años de edad y en la misma los hombres y mujeres experimentan cambios físicos, psicológicos, emocionales y sociales. La adolescencia inicia con la pubertad y termina cuando los cambios se estabilizan alrededor de los 19 años de edad.

El trabajo de los adolescentes surgió como una estrategia de las familias más necesitadas, para la obtención de un aporte adicional de ingresos en sus hogares, debido a que los mismos reemplazan a sus padres en las labores domésticas para que ellos salgan a sus trabajos o los apoyan en diversas actividades laborales. Esa situación se potencia con la recurrente ausencia de alguno de los progenitores, generalmente el padre, lo que obliga a la madre a que asuma la jefatura del hogar y a que comparta roles con sus hijos.

En el país la situación del adolescente trabajador es un fenómeno que va en aumento por diversos problemas sociales, económicos, políticos y culturales, entre los que pueden mencionarse la pobreza, el desempleo, la falta de recursos económicos, la desintegración familiar entre otros que afectan a las familias, por lo que se necesita que se tomen decisiones que den respuestas a esas necesidades. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social señale la importancia legal de remunerar justa y equitativamente a los adolescentes trabajadores, así como de que se implementen programas y proyectos focalizados a los adolescentes que estudian y trabajan, mediante mecanismos de control en resguardo de sus derechos y garantías fundamentales.





BIBLIOGRAFÍA

- BOCALETTI CASTELLANOS, Rosa María. **Oportunidades laborales**. 2ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Oprim, 2013.
- CABALLEROS MOSCOSO, German Oswaldo. **Niñez y adolescencia**. 5ª ed. Barcelona, España: Ed. Dykinson, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- CUADROS LUQUE, Luis Fernando. **El empleo juvenil irregular**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Universidad de Murcia, 2005.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- FERNÁNDEZ, Leodegario Marcos. **Derecho individual del trabajo**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Educación, 1995.
- GÁLVEZ RIVAS, Mirna Lucía. **Problemas de la adolescencia trabajadora**. 2ª ed. Barcelona, España: Ed. Eben Ezer, 2002.
- HURTARTE DE LEÓN, Luis Renato. **Procedimientos laborales**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1997.
- JARAMILLO FUENTES, Miguel Josué. **Introducción al derecho laboral**. 2ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Universidad Santo Tomás, 1999.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones Depalma, 1981.
- PALACIOS WEINBERG, Pedro Daniel. **La remuneración en el trabajo**. 3ª ed. Valencia, España: Ed. Fundación, 1993.



PASTOR ALEGRÍA, Olga Cristina. **El adolescente y su ocupación laboral**.
Valencia, España: Ed. Ariel, 1994.

PÉREZ DEL CASTILLO, José Matías. **Manual de derecho del trabajo**. 2ª ed. México,
D.F.: Ed. FCU, 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa,
S.A., 1988.

VALLEJO MONTESINOS, César Gustavo. **La adolescencia trabajadora**. 3ª ed. Lima,
Perú: Ed. Arequipa, 1991.

Legislación:

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

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

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

Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora. Acuerdo
Gubernativo 112-2006 del Presidente de la República de Guatemala, 2006.