

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



**REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA PARA LOS CONTRATOS
DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD**

ERICK EUSEBIO AJQUEJAY CAN

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2021

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

**REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA PARA LOS CONTRATOS
DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ERICK EUSEBIO AJQUEJAY CAN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 2021

**HONORABLE JUNTA DERECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANOM.Sc.Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCALILicda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCALIIIILic. Helmer Rolando Reyes García

VOCAL IVBr. Denis Ernesto Velásquez González

VOCALV:Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIA:Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Verónica Elizabeth Guerra Secaida

Vocal: Licda. Alis Julieta Pérez Castillo

Secretario: Lic. Carlos Erick Ortiz Gómez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Hector Rolando Guevara González

Vocal: Lic. Carlos Enrique López Chavez

Secretaria: Licda. Aida Leona de Paz

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 21 de marzo de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, MARCO TULLIO PÉREZ LEMUS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ERICK EUSEBIO AJQUEJAY CAN, con carné 200924666,
 intitulado REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA PARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 20/03/2020 f)

Lic. Marco Tuño Pérez Lemus
 Aboqado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

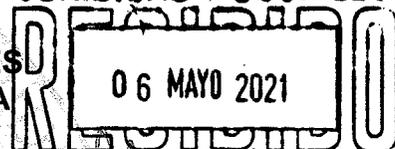


Guatemala, 29 de junio de 2020

JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

Hora: _____
 Firma: *Therrellyne*

Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, respecto de la tesis de **ERICK EUSEBIO AJQUEJAY CAN** cuyo título es **REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA PARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD**.

El estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente

Atentamente

ID Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Marvin Omar Castillo García
 Consejero de Comisión de Estilo.





Lic. MARCO TULLIO PÉREZ LEMUS
Abogado y Notario
18 Calle 18-20, Zona 10, Guatemala, C.A.
Tel. 53486840

Guatemala 27 de mayo del 2020

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Jefe:

Me dirijo a su persona en cumplimiento de la resolución de fecha 21 de marzo del año dos mil diecinueve, en la cual se me nombra como asesor de tesis del bachiller ERICK EUSEBIO AJQUEJAY CAN, intitulada **"REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA PARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD"**, y con fundamento en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente:

1. El trabajo realizado cumple con los aspectos técnicos y científicos exigidos para la presente investigación, conteniendo abundantes citas de autores y tratadistas del derecho que sustentan los fundamentos jurídicos del tema y argumentos contenidos en cada uno de los capítulos que comprueban la hipótesis rectora del trabajo.
2. Que para llevar a cabo la comprobación de la investigación, se hizo uso del método analítico, que permitió el estudio de los requisitos esenciales y de análisis jurídico y social de los problemas presentados; así como el método sistémico que generó juicios de aplicación general de un caso en particular, permitiendo pasar de un conjunto de conocimientos particulares para pasar a uno más amplio en la investigación.
3. En el trabajo se hace un análisis de la problemática que surge por la falta de regulación legal para un contrato de menores de edad específicamente; por lo que a mi criterio, el bachiller elaboró un buen trabajo técnico científico en la investigación y en la redacción del mismo.



Lic. MARCO TULLIO PÉREZ LEMUS
Abogado y Notario
18 Calle 18-20, Zona 10, Guatemala, C.A.
Tel. 53486840

4. Que el tema presentado contribuye a la búsqueda de una solución para los problemática social en la cual se ven involucrados los menores de edad, que por buscar mejores condiciones de vida se ven vulnerados en sus derechos; recomendando al Estado de Guatemala velar por una contratación digna para menores de edad que deseen o se vean en la necesidad de prestar sus servicios ante un patrono.
5. Que la conclusión discursiva hace ver las razones que impulsan a los menores de edad a prestar sus servicios personales ante un patrono estableciendo la necesidad de que el Estado de Guatemala por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social brinde la protección adecuada a los menores de edad, así como la necesidad de crear una nueva ley o reformar el Código de Trabajo actual que permita establecer los parámetros necesarios para garantizar los derechos de los menores de edad en la necesidad de laborar.
6. Que la bibliografía comprueba que los diferentes libros y autores que sirvieron de apoyo para la realización de la tesis presentada.

En definitiva después de considerar los aspectos vertidos con anterioridad, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a lo regulado en 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 habiendo cumplido con todos los requisitos establecidos en el Normativo anteriormente indicado, es procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** correspondiente.

De conformidad con el Artículo 31 del normativo citado, declaro expresamente que con el bachiller Erick Eusebio Ajquejay Can no existe parentesco dentro de ningún grado de ley.

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente.


Lic. MARCO TULLIO PÉREZ LEMUS
Abogado y Notario
Colegiado No. 8179

Lic. Marco Tulio Pérez Lemus
Abogado y Notario



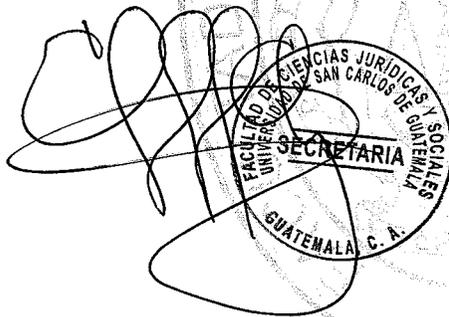
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciseis de junio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERICK EUSEBIO AJQUEJAY CAN, titulado REGULACIÓN LEGAL ESPECÍFICA PARA LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la fuente de la sabiduría y entendimiento, por haberme dado fuerzas cuando ya no las tenía y sabiduría durante mis estudios, así como en cada etapa de mi vida.

A MIS PADRES:

Eusebio Aiquejay Macú y Florinda Cán Pichiyá de Aiquejay, por haberme brindado todo su cariño, apoyo e impulsarme a ser mejor cada día y luchar por alcanzar mis metas, aunque las palabras no alcancen para manifestar todo mi agradecimiento.

A MIS HERMANOS:

Manuel Arnoldo, Sonia Gricelda, Byron Estuardo y Rony Wilfredo, por su apoyo incondicional y brindarme su ayuda en todo momento.

A MIS CUÑADAS Y CUÑADO:

Marleny Bazin, Ingrid Paiz y Gustavo Fuentes (Q.P.D.) por siempre apoyarme e impulsarme a estudiar, sin importar las circunstancias.

A MIS SOBRINAS Y SOBRINOS:

Que me impulsan a ser un ejemplo para ellos.



A LOS JUECES:

Abogado Marco Tulio Perez Lemus y abogado Byron Leonel Lima Colindres, por todo el apoyo brindado e impulsarme a ser un mejor profesional cada día y por ser un ejemplo de profesionalismo.

A MIS COMPAÑEROS:

Juzgado Segundo Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, por apoyarme a seguir aprendiendo cada día la grandiosa ciencia del derecho.

A MIS AMIGAS Y AMIGOS.

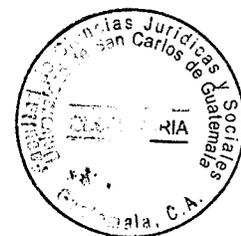
Por siempre haber creído en mí, e instarme y apoyándome a lograr mis objetivos académicos y haber compartido toda clase de momentos entre alegrías y momentos difíciles, que aunque no los nombre, saben quiénes son y que forman parte en mi vida.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme brindado la oportunidad de formar parte de tan gloriosa casa de estudios.

A:

La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que en sus salones de clases me transmitió adquirir el conocimiento de tan prestigiosa carrera.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de estudio tiene como objeto analizar la necesidad de regular una normativa específica para la contratación de menores de edad, derivado del abuso a los derechos de los menores de edad que por diversas necesidades acudan ante un empleador a prestar sus servicios como trabajador, siendo vulnerados en sus derechos y poniendo en riesgo sus integridad física, moral e intelectual.

La investigación se concentra en el derecho público, específicamente en la rama del derecho laboral, tomando como base la normativa laboral guatemalteca; enfocándose en lo relativo a la contratación, tomando en cuenta que el trabajo de menores no regula una contratación distinta sino únicamente lo enmarca dentro de un régimen especial, enfocándose en la falta de regulación para una contratación de menores de edad que garantice el pleno goce de sus derecho.

Por medio del método cuantitativo se analizó el incremento de casos de trata de personas, abusos y asesinatos por verse involucrados en grupos delictivos, menores de edad que oscilan entre la edad de 14 a 17 años, basando el estudio en el departamento de Guatemala en los años 2015 al 2020.

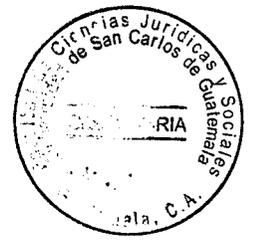
Teniendo como aporte académico es demostrar que ante una regulación legal específica de contratos de menores de edad, se puede evitar y combatir toda esta serie de abusos de los cuales los menores de edad son víctimas,.



HIPÓTESIS

La problemática social en la que se encuentra los menores de edad hoy en día ante la serie de conflictos que les rodea, entre ella se hace notoria la falta de regulación legal de un contrato de trabajo específico de menores de edad, lo que afecta directamente al menor y se violan sus derechos a ser tratados dignamente, pues muchos de estos no lo hacen con la intención única de aprender sino por una necesidad, de apotrar el sustento a la familia o incluso para su superación intelectual, ya que se ven obligados a trabajar para pagar sus estudios.

Por lo cual creando una contratación específica, regulando la misma, se lograría para ellos el aprovechamiento de la mano de obra joven en los trabajos y la superación de nuestras sociedades, disminuyendo problemas como la delincuencia, los embarazos no deseados y la superación económica el intelectual de la sociedad.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue debidamente comprobada y para ello fue utilizado el método inductivo, realizando la investigación mediante entrevistas realizadas a padres de familia y trabajadores menores de edad, así como trabajadores que iniciaron a prestar sus servicios a temprana edad para verificar si realmente existen jóvenes que reclamen sus derechos laborales.

En cuanto a la contratación de menores de edad para dilucidar la cantidad de menores de edad comprendidos entre la edad de 14 a 17 años que requieren de un trabajo, para que con ello se logró verificar si los mismos son contratados sin suscribir a ningún contrato o únicamente de manera verbal; así mismo, determinar lo relativo al deseo o necesidad de conseguir un empleo ya que dentro de ellos se encuentran personas cursando sus estudios de diversificado o menor escolaridad.



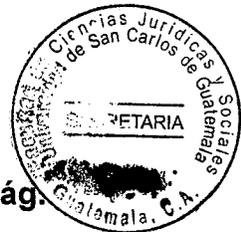
ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Derecho de trabajo.....	3
1.3. Principios del derecho de trabajo.....	6
1.3.1. Principio protector.....	6
1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	7
1.3.3. Principio de supremacía de la realidad.....	7
1.3.4. Principio de razonabilidad.....	7
1.3.5. Principio de buena fe.....	8
1.3.6. Principio de continuidad laboral.....	8
1.3.7. Principio de tutelaridad.....	8
1.4. Fuentes del derecho de trabajo.....	9
1.4.1. La Constitución.....	10
1.4.2. Tratados internacionales.....	10
1.4.3. Las leyes.....	11
1.4.4. Los reglamentos.....	11
1.5. Ciencias con las que se desarrolla el derecho de trabajo.....	12
1.5.1. Con el derecho civil.....	12
1.5.2. Con el derecho constitucional.....	13
1.5.3. Con el derecho penal.....	13
1.5.4. Con el derecho administrativo.....	13
1.5.5. Con el derecho internacional.....	14



1.5.6. Con el derecho procesal..... 14

CAPÍTULO II

2. El contrato..... 15

2.1. Definición de contrato..... 15

2.2. Forma en que se dan los contratos de trabajo..... 17

2.3. Contrato individual de trabajo..... 18

2.3.1. Elementos del contrato individual de trabajo..... 19

2.4. Contrato colectivo de trabajo..... 22

2.4.1. Definición de contrato colectivo de trabajo..... 25

CAPÍTULO III

3. De los menores de edad..... 27

3.1. Definición de menor de edad..... 27

3.2. Capacidad de los menores de edad..... 29

3.3. Derecho al trabajo para menores de edad..... 31

3.4. Educación y trabajo en los menores de edad..... 32

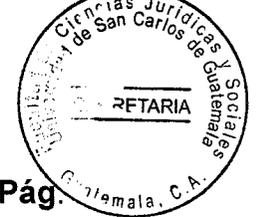
3.5. La problemática social y su repercusión en los menores de edad..... 34

CAPÍTULO IV

4. Autorización del trabajo para menores de edad..... 41

4.1. Contratación de menores de edad ante la legislación vigente..... 41

4.2. La contratación laboral de menores de edad por aprendizaje..... 45



4.3. Falta de regulación legal específica en un contrato de trabajo de menores de edad.....49

CAPÍTULO V

5. Necesidad y beneficios de una regulación legal específica para la contratación de menores de edad..... 53

5.1. Necesidad de regulación legal específica para contratación de menores de edad..... 53

5.2. Problemas en que se ven involucrados e impulsan al menor de edad a laborar..... 54

5.3. Vulneración de los derechos de los menores de edad ante la falta de contratación específica.....57

5.4. Violación de los derechos laborales de los menores de edad..... 59

5.5. Beneficios de una regulación legal específica para los contratos de menores de edad.....61

5.6. Institución que debe velar por la seguridad del trabajador menor de edad.....63

5.7. Propuestas para la regulación legal específica para los contratos de menores de edad.....65

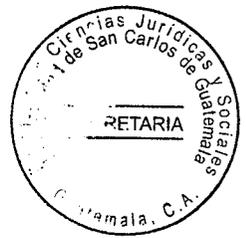
5.8. Resultados obtenidos de entrevistas a padres y trabajadores menores de edad..... 65

5.8.1. Resultados obtenidos de entrevistas a padres de menores de edad..... 66

5.8.2. Resultados obtenidos de entrevistas a menores de edad..... 68

CONCLUSIÓN DISCURSIVA..... 71

BIBLIOGRAFÍA..... 73



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se desarrolla en virtud que los menores de edad, que oscilan entre los 14 y 17 años, derivado de la extrema pobreza que sufren diversos hogares, se ven obligados a salir en búsqueda de un trabajo, a efecto de poder contribuir al sustento familiar, o bien para lograr superarse personalmente en busca de poder costear sus propios estudios; derivado que su fuerza de trabajo utilizada para el mejoramiento de las empresas en el país, ésta contrata a personas menores edad, con el argumento de un adelanto económico; sin embargo, los beneficiados son los empresarios, sin importar la vida y la integridad física de los menores sin garantizar sus derechos laborales.

El objetivo general consistió en que si bien es cierto, existen leyes que señalan ciertos requisitos para poder desempeñar trabajos que no ponga en peligro a los trabajadores, también lo es, que no hace mención a los menores de edad, razón por la cual en ocasiones se hace caso omiso a dichas disposiciones, contratando a los menores de edad, que oscilan entre 14 a 17 años, obligándoles a trabajar en horarios y condiciones no acordes a su edad.

Al analizar el Código de Trabajo se determina que no se establece en ninguno de sus artículos, que se puede autorizar contratos especiales que pueda respaldar a menores de edad, pues el Artículo 29 regula los requisitos necesarios para suscribir un contrato individual de trabajo, pero esto se relaciona con trabajos realizados por personas mayores de edad, sin tomar en cuenta a los menores de edad.

Es por ello que en esta investigación trata de abarcar todo lo relativo al trabajo de los menores de edad, cuenta con cinco capítulos en el primero, se trató de los antecedentes, principios, fuentes así como las ciencias con las que se desarrolla el derecho de trabajo; en el segundo, se analizó el contrato en general y lo relativo al contrato de trabajo tanto individual como colectivo; en el tercero se definió lo relativo a los menores de edad; en el cuarto desarrolló lo concerniente a la



contratación laboral de los menores de edad; y en el quinto necesidad y beneficios de una regulación legal específica para la contratación de menores de edad.

Para la realización del trabajo de investigación se utilizó el método analítico y sistémico, asimismo se pudo obtener mayor conocimiento sobre los problemas que conllevan al menor de edad, de catorce a diecisiete años, para poder prestar sus servicios como un trabajador, y así verificar que no existe regulación específica alguna que les ampare para poder optar a un trabajo digno y decente ante la sociedad, por lo tanto es necesario recomendar la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para velar por el buen funcionamiento de la Ley.

Este trabajo de investigación conlleva el análisis de la situación actual de los menores de edad ante el derecho de trabajo, así como los beneficios que se pueden obtener al momento de regularse en la legislación guatemalteca la figura de una contratación específica para los menores de edad promoviendo una reforma al Código de Trabajo en el Artículo 152.



CAPÍTULO I

1. Trabajo

El trabajo surgió desde la creación del mundo, cuando al hombre le fue ordenado por Dios que con el sudor de su frente ganara el pan de cada día, desde entonces el hombre ha buscado la manera como subsistir, trabajando y labrando la tierra para obtener su alimento. En ese tiempo no existía el derecho de trabajo, más que por una desobediencia; al hombre se le quitó el privilegio de vivir sin trabajar, sin embargo se le había ordenado que señoreara sobre todos los animales que existía en la faz de la tierra.

Guillermo Cabanellas de Torres, define como trabajo: “Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de convenientica social o individual, dentro de la licitud”¹

De esa cuenta el término trabajo se refiere, a una actividad propia del hombre en la cual actúa dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada; asimismo desde un punto de vista estrictamente económico, sería toda tarea

¹ Diccionario jurídico elemental. Pág. 313



desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

1.1. Antecedentes

Durante el imperio Romano, el hombre consideraba que solo los animales y los esclavos trabajaban, y que no existía el concepto de trabajo, esto da a entender que no existía el concepto de derecho laboral, así como la existencia de leyes laborales. Con este concepto era más importante legislar a las personas en cuestiones civiles, siendo allí cuando el derecho civil caracterizo el mundo jurídico.

En la Roma Clásica la agricultura era la actividad principal, dentro del imperio romano, sin embargo las actividades como lo que realizaban los zapateros, los panaderos, etcétera, era cosa de extranjeros, por lo tanto nadie interfería para legislar dicha actividad.

Entrando a hablar del derecho laboral, en Edad Media, tras la caída del imperio Romano, la cultura laboral fue denegada y escondida para el pueblo; siendo que para la nueva generación crecían en un ambiente en el cual el trabajo no solo se consideraba necesario sino también un bien social, derivado de la necesidad para el sostenimiento personal y para la familia.



Después de la Edad Media surgió una nueva ideología derivada de la revolución industrial, en la cual la riqueza no se obtenía solo con tener propiedades de tierra, sino que existían varias oportunidades para progresar, lo cual se concretó con la revolución francesa pues con ésta se da la clasificación por ocupación entre obreros y empleados, pues luego de dicha revolución, surgieron las grandes fábricas, nuevas maquinarias, la cual fomentó un nuevo sistema de producción, naciendo así grandes competencias en el mercado laboral.

En la Edad Moderna aparecen ya los empleados y los empleadores, haciéndose necesaria la regulación de contratos firmados entre patronos y trabajadores; al mismo tiempo surgieron organizaciones para proteger al trabajador del poder capitalista, por los abusos que tenían en contra del empleado, obligándolos a trabajar más del tiempo establecidos por la ley; por tal motivo se fundamenta el contrato laboral, sabiendo que éste constituiría un desarrollo para el país, por medio de una dignidad en la vida social.

1.2. Derecho de trabajo

Después de analizar lo relativo al trabajo, así como sus antecedentes, es viable entrar a analizar lo relativo al derecho de trabajo; siendo éste es una ciencia del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano



realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencias y a cambio de una contraprestación.

De esa cuenta siendo el derecho de trabajo un derecho fundamental del ser humano, para realizar cualquier actividad a su libre elección. El cuarto considerando, párrafo segundo del Código de Trabajo, establece que el derecho de trabajo, es un derecho tutelar y de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Guillermo Cabanellas, define que el derecho de trabajo es: “Aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”²

Por su parte Héctor Santos Azuela, define el derecho de trabajo como: “Una suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita específicamente a las relaciones de trabajo, a la función

² **Ibíd.** Pág. 100.



pública vinculada con las mismas, así como a las restantes relaciones jurídicas atinentes a la prestación de los servicios o a la realización de las obras”³

Asimismo el tratadista Federico Valker Linares, define el derecho de trabajo como: “El conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de todo índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”⁴

La Constitución Política de la República de Guatemala, de 1985, en el Artículo 101, establece el derecho de trabajo, de la siguiente manera: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Después de analizar las referencias bibliográficas y legislación guatemalteca, relativa al derecho de trabajo, concluyó definiéndolo, como: Conjunto de normas jurídicas y principios que regula la relación jurídica entre empresarios o patronos y trabajadores en un Estado, el cual vela por el mejoramiento económico de los trabajadores, garantizando sus derechos para la libre elección de un trabajo por medio del cual preste sus servicios personales con el ánimo de obtener una retribución para

³ Derecho de trabajo. Pág. 5

⁴ Panorama del derecho social chileno. Pág. 14



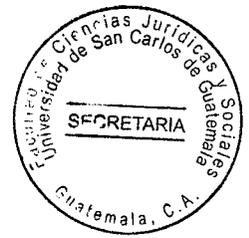
mejoramiento de su condición económica, garantizando la existencia digna de la familia ante la sociedad.

1.3 Principios del derecho de trabajo

Los principios generales del derecho de trabajo son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la vinculación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueda darse en otras ramas del Derecho. Dentro de los principios del derecho de trabajo, se puede mencionar los siguientes:

1.3.1 Principio protector

Este principio parte de una desigualdad existente entre el patrono y el trabajador, toda vez que el derecho de trabajo, trata de proteger al más débil entre las partes del contrato de trabajo, para equipararla con la otra.



1.3.2 Principio de irrenunciabilidad de derechos

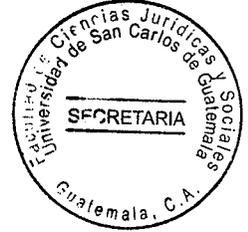
Este principio garantiza que el trabajador esté imposibilitado de privarse voluntariamente de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio.

1.3.3 Principio de supremacía de la realidad

Este principio establece que no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador; es decir que ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es ésta última la que tiene efecto jurídico.

1.3.4 Principio de razonabilidad

Éste establece que tanto el trabajador como el empleador, deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamiento lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.



1.3.5 Principio de buena fe

El principio de buena fe es una presunción, pues se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe, ya que aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

1.3.6. Principio de continuidad laboral

Éste principio da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser ésta la principal fuente de ingresos del trabajador.

1.3.7 Principio de tutelaridad

Éste principio es referente al derecho que poseen los trabajadores, frente al patrono, en el cual protegen al trabajador frente a los abusos del patrono, sin embargo el Derecho tutelar del trabajador, garantiza y equipara las desigualdades que existe entre el patrono y el trabajador, otorgándole a estos últimos una protección primordial por considerarse la parte más débil ante el patrono.

1.4 Fuentes del derecho de trabajo

Se entiende por fuente del derecho a la creación del conjunto de reglas jurídicas aplicables por las personas, en tal sentido el autor Claude du Pasquier, citado por Eduardo García Máynez, menciona como fuentes de derecho: “El término Fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”.⁵

Guillermo Cabanellas, define como fuente de derecho: “Principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y, en especial el derecho positivo o vigente en determinado país o época.”⁶

Por consiguiente cuando se hace referencia a las fuentes del derecho, se habla de los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas; en tal virtud son consideradas como fuentes del derecho las siguientes: la Constitución, los tratados internacionales, las leyes y los reglamentos, para lo cual se definen a continuación.

⁵ **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 52

⁶ **Op. Cit.** Pág. 141



1.4.1 La Constitución

Como norma superior en el ordenamiento jurídico, se contemplan las garantías y protección que gozan las personas frente al Estado; incorporándose derechos sociales que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores y frente a su empleadores.

Es por ello que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 103, establece la tutelaridad de las leyes de trabajo, regula la relación del trabajador con los empleadores, la cual es conciliatoria y atenderán todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El doctor Cesar Landelino Franco, refiere el concepto doctrinario de la Constitución, como: “La expresión de una manera determinada de encarar los límites y las relaciones entre la sociedad y el Estado, desde el punto de vista de las normas supremas reguladoras de las competencias.”⁷

1.4.2. Tratados internacionales

Constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar; referente a ello se tiene a la Organización Internacional de Trabajo

⁷ **Derecho sustantivo individual de trabajo.** Segunda edición. Pág. 24



(OIT), que aprueba convenios y recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

1.4.3. Las leyes

Son la principal fuente del derecho laboral y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia; ejemplo el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, “Código de Trabajo”, en la cual establece el derecho tutelar de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente y una mínima garantía social protectora del trabajador.

Cabe mencionar que el Código de Trabajo también hace mención que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos al a jurisdicción privativa y que la ley establecerá las normas correspondientes a su aplicación; como por ejemplo la jurisprudencia que también es fuente formal de normas jurídicas individuales del contrato de trabajo.

1.4.4. Los reglamentos

Son leyes laborales dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las normas leyes complementan esas leyes en aspectos legales.



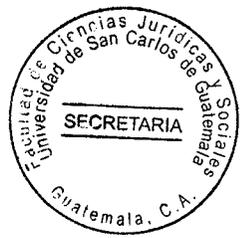
Son normas jurídicas emanadas del Gobierno que puede ejecutar lo contenido en una ley orgánica u ordinaria así como reglamentos autónomos o independientes, que surgen sin necesidad de una ley habilitante; sin embargo, en materia laboral el gobierno no ostenta esta facultad, por lo cual no puede establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes superiores.

1.5. Ciencias con que se relaciona el derecho de trabajo

El derecho de trabajo es un ordenamiento jurídico que implica un sistema de principios e instituciones jurídicas y su aplicación desempeña un gran papel en el ámbito laboral; lo cual hace que se relacione con otras ciencias del derecho jurídico, para velar por la tutelaridad del trabajador o la prestación de los servicios públicos o privados, siendo las principales ciencias del derechos en relacionarse, las siguiente.

1.5.1 Con el derecho civil

La relación del derecho civil con el derecho laboral, deriva en que el derecho civil es supletorio del derecho laboral, debido a la aplicación de las normas civiles procesales en aplicación a los asuntos laborales por la falta de normas procesales de trabajo; a efecto de resolver los casos controvertidos. Asimismo el derecho civil regula los derechos y obligaciones de las personas, de la familia y de las propiedades, que conlleva a relacionarse con el derecho de trabajo.



1.5.2 Con el derecho constitucional

La relación con el derecho constitucional se da por comprender éste último, las leyes fundamentales del Estado, ya que el derecho de trabajo, también abarca todo lo relativo a las controversias entre el Estado y sus trabajadores. De tal cuenta Guillermo Cabanellas, según su diccionario jurídico, menciona que el derecho constitucional: “Comprenden las leyes fundamentales del Estado que establecen la forma de gobierno, los derechos y deberes de los individuos y la organización de los poderes públicos”.⁸

1.5.3 Con el derecho penal

Surge en virtud de la existencia conductas grave ante el patrono por parte del trabajador, que conlleven responsabilidad penal, tanto en la iniciativa pública como privada y que dichas conductas afecten recíprocamente el desempeño de sus labores, e incurran en causales que faculten al patrono la suspensión de las labores del trabajador o dar por finalizada una relación laboral.

1.5.4 Con el derecho administrativo

Considerando el derecho administrativo como una rama del derecho público, existe una organización administrativa dentro del Estado, que regula las actividades laborales, por

⁸ Op. Cit. Pág. 98



medio de la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien se ocupa del control y sancionar las violaciones que los patronos hacen en contra de sus trabajadores; además se encarga del fiel cumplimiento de las leyes laborales.

1.5.5 Con el derecho internacional

Toda vez que el derecho internacional es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones de un Estado con otro, surge la relación entre estas dos ramas del derecho, derivado que patronos y trabajadores, como ya se analizó anteriormente, rige también por medio de convenios y tratados internacionales suscritos entre el Estado y organizaciones internacionales.

1.5.6 Con el derecho procesal

En virtud de ser esta la ciencia del Derecho que regula la actividad jurisdiccional del Estado, el cual da potestad a determinados órganos para administrar justicia en los procesos laborales, es decir constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios laborales.



CAPÍTULO II

2. El contrato

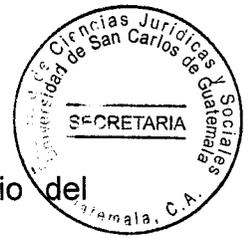
El contrato por sí mismo es conocido en materia civil como la manifestación de voluntad de las partes involucradas en un negocio o asunto que implique el cumplimiento de obligaciones, así como la adquisición de derechos, por lo cual en éste capítulo se define y analiza lo relativo al contrato, en materia laboral, concerniente en el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador.

2.1 Definición de contrato

Para iniciar, se puede definir la palabra contrato como el acto por el cual dos o más personas se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones u obligaciones que mutuamente realicen o pacten.

El autor Carlos de Buen Unna, en su obra “Ley federal de trabajo”, comentada (Pág.17); define: “contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades que da lugar a una relación laboral,”

Por su parte Manuel Ossorio al definir el contrato de trabajo, manifiesta: “En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas, por afectar el

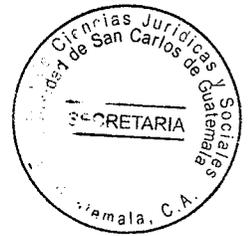


orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando sí mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente.”⁹

En tal virtud, el contrato de trabajo inicia sus efectos desde el momento en que el patrono contrata a una persona a que este preste su servicio físico o intelectual a la empresa o persona que lo contrata, así como ante una institución del Estado o bien ante una entidad autónoma, iniciando entonces la relación laboral entre patrono y trabajador.

Razón por la cual de manera personal se define el contrato de trabajo como el acuerdo entre el patrono y el trabajador, en el cual se establece las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo, a cambio de una remuneración por el servicio prestado que el empleador le puede proporcionar depende de lo pactado, por cuenta del patrón y bajo la dirección inmediata de este último y cuyos contratos pueden ser ya sea escritos o verbales.

⁹ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 220



2.2. Formas en que se dan los contratos de trabajo

Como ya se indicó con anterioridad al momento de definir los contratos de trabajo, estos se pueden dar ya sea de manera verbal o de forma escrita; sin embargo es necesario hacer énfasis en las contrataciones que regula el Código de Trabajo, ya que si bien es cierto el Decreto 1144 del Congreso de la República, Código de Trabajo, no establece de manera explícita la existencia de una división de contratos, también lo es, que sí se encuentra el contrato de trabajo, aplicado a diferentes necesidades.

En tal virtud autores como Cesar Franco, señala una clasificación doctrinaria del contrato de trabajo, indicando: "... que para la doctrina no existe un solo tipo de contrato de Trabajo, sino que hay diferentes clases..."¹⁰, clasificando los mismos por su duración, por la forma de la renumeración, por el índole de la actividad laboral, entre otros; sin embargo ésta es una clasificación de la forma en la cual se pueden dar los contratos de trabajo no así una división exacta de los contratos de trabajo que se puedan suscribir.

Es por ello que al analizar lo referente a la contratación laboral, se constata que el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, únicamente establece expresamente lo referente al contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo, regulando una clasificación referente al contrato individual de

¹⁰ Op. Cit. Pág. 153



trabajo, siendo ésta: a tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, sin embargo también regula los trabajos sujetos a regímenes especiales, sin que estos formen parte de una clasificación o forma de contratación diferente a las dos anteriormente indicadas.

2.3. Contrato individual de trabajo

Según el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, en su Artículo 18, establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Pudiendo también definir al contrato individual de trabajo como: Aquel por el cual una persona física denominada el trabajador, se compromete a realizar obras o servicios a otra persona ya sea física o jurídica denominada el empleador, para que bajo su subordinación, realice las actividades para las cuales fue contratado, comprometiéndose éste último a otorgar una renumeración, conforme lo pactado.

En la actualidad los contratos individuales de trabajo, son celebrados entre patronos y trabajadores, con el objeto establecer el periodo de tiempo por el cual el trabajador

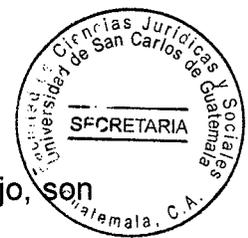


prestará sus servicios al empleador, así como el lugar en donde ha de prestar dichos servicios, la renumeración que ha de percibir, así también las obligaciones y derechos que le correspondan. En consecuencia el contrato de trabajo individual, es para hacer constar el cumplimiento de lo pactado al momento de suscribirse entre el patrono y el trabajador

Si bien es cierto éste debe constar por escrito, también lo es que como se indicó con anterioridad, el contrato de trabajo puede celebrarse de manera verbal, bastando para que se perfeccione únicamente con iniciar la relación de trabajo, iniciando a prestar los servicios para los cuales el trabajador fue contratado. También es viable recordar que si bien es cierto el derecho de trabajo, por principio es desprovisto de mayores formalismos, al momento de celebrarse por escrito, este debe de reunir una serie de requisitos, según lo establece el mismo Código de Trabajo, los cuales se analizarán más adelante.

2.3.1. Elementos del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo cuenta con una serie de elementos que lo conforman entre los cuales se pueden mencionar tres, siendo los elementos personales, elementos materiales o reales y el elemento formal que el contrato propiamente dicho.



En tal virtud dentro de los elementos personales del contrato individual de trabajo, son como su nombre lo indica, las personas que participan en la contratación laboral, pudiendo señalar los siguientes:

- a) El trabajador: a quien el Artículo 3. Del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala Código de Trabajo, lo define como: “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”
- b) Patrono: El cual el Código de Trabajo en el Artículo 2. Lo describe como: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”; el cual también se le denomina empleador, que es la persona quien provee un trabajo, a cambio de un salario o remuneración
- c) Representantes del patrono: quienes el Artículo 4. Del Código de Trabajo, los define como: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo.”.



d) Intermediario: los cuales se encuentran regulados en el Artículo 5. Del Código de Trabajo, el cual establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrón...”

Entre los elementos materiales o reales del contrato individual del trabajo son como su nombre lo indica los elementos que no constituyen personas individuales o jurídicas, sino que son elementos derivados de los mismos contratos, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- a) El pago de salario: el cual César Franco, lo define como “... la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, pues éste debe entregar al trabajador, como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva renumeración salarial”.¹¹
- b) La prestación del servicio: la cual de igual manera es definida por Franco López, como “... la obligación principal del trabajador dentro de la relación de trabajo, y se traduce en la prestación misma del servicio”.¹²

En tal virtud el contrato individual de trabajo debe contener todos los elementos necesarios para su existencia jurídica, llenando cada uno de los requisitos indispensables que permitan velar tanto por los derechos como obligaciones, en este caso no solo para el trabajador, sino también para el patrono.

¹¹ **Op. Cit.** Pág. 246

¹² **Ibíd.**



2.4. Contrato colectivo de trabajo

Previamente a iniciar a tratar lo referente al contrato colectivo de trabajo, es menester analizar muy puntualmente algo referente al derecho colectivo de trabajo que si bien es cierto el derecho de trabajo, regula lo referente a los patronos y trabajadores, derechos y obligaciones, así como las resoluciones de conflictos que surjan entre los mismos; también lo es que dentro del mismo se encuentra inmerso lo relativo a la contratación colectiva de trabajo.

En tal virtud el autor Armando Machera, en un artículo publicado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, define el derecho colectivo de trabajo como “una rama del Derecho de Trabajo que se ocupa de las relaciones colectivas que atañe al campo que interesa a dicha asignatura y que reconoce, por lo tanto, la existencia de determinados “grupos” sociales o sociológicos que, por serlo, necesariamente asume carácter colectivo.”¹³

Así también Manuel Ossorio define al derecho colectivo de trabajo como: “El que, dentro de la disciplina general del *Derecho de Trabajo* (v.), regula las relaciones entre patronos y trabajadores no en modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el *Derecho*

¹³ **Derecho colectivo de trabajo**. Volumen 33. Pág. 101



Colectivo Laboral establece normas sobre asociaciones profesionales convenios colectivos, conciliaciones y arbitraje, huelga, desocupación y *lock-outk...*”. (sic)¹⁴

Ante tales definiciones se puede considerar que el derecho colectivo de trabajo es una ciencia derivada del derecho de trabajo, que se encarga de regular la relación entre un grupo de patronos, con un grupo de trabajadores, por medio de las asociaciones colectivas a efecto de garantizar la no vulneración de los derechos de los mismos ya no de carácter individual, sino de todos los trabajadores propios de una empresa en particular, así como los conflictos que puedan surgir entre estos.

Entre las asociaciones colectivas o como lo denomina Manuel Ossorio, “agrupaciones profesionales”, los más conocidos y regulados en nuestra legislación laboral, se encuentran los denominados comités ad hoc y los sindicatos, siendo estos los íntimamente relacionados con el derecho colectivo de trabajo; razón por la cual se hace viable dar una breve definición de cada una de estas agrupaciones, para tener noción de las mismas.

Por lo cual el comité ad hoc según el Artículo 374 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, que establece: “... Al efecto, los trabajadores puede constituirse por consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encarga de

¹⁴ Op. Cit. Pág. 298



plantar a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, quejas o soluciones.”.

En tal virtud se puede definir al comité *ad hoc* como la agrupación encargada de plantar las quejas o soluciones ante las diferencias que se puedan dar entre patronos y trabajadores, provenientes de los conflictos colectivos de carácter económico social, los cuales se puede ventilar dentro del denominado arreglo directo, lo cual faculta para que los trabajadores puedan constituirse en consejos o comités ad hoc.

Ahora bien en cuanto al sindicato Manuel Ossorio lo define como: “... la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados.”¹⁵

Así también el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, nos otorga una definición explícita de los sindicatos, establecida en el Artículo 206, el cual establece: “ Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”; estableciendo dicho Código todo lo referente a los mismos en su título sexto.

¹⁵ **Op. Cit.** Pág. 893.

Por lo cual se puede definir a los sindicatos como la agrupación constituida por trabajadores, patronos, personas de profesión o de oficio independiente, encargada de la negociación colectiva, y de velar por los intereses económicos de todos aquellos que se encuentren afiliados, así como de los demás trabajadores.

2.4.1. Definición de contrato colectivo de trabajo

Ya habiendo definido lo relativo al derecho colectivo, así como las agrupaciones que lo conforman, es posible definir lo relativo a la contratación colectiva, siendo esta otra de las formas en que se da el contrato de trabajo, toda vez que como se analizó anteriormente, nuestra legislación laboral al referirse a contrato de trabajo, únicamente regula expresamente al contrato individual y contrato colectivo de trabajo.

Por ello Manuel Ossorio define el contrato colectivo de condiciones de trabajo: “Llámesese así. y también *Contrato Colectivo o Convención Colectiva*, según el Código Internacional del Trabajo, todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional....”. (sic) ¹⁶

¹⁶ Op. Cit. Pág. 217



Por su parte el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en su Artículo 38 proporciona una definición del Contrato Colectivo de Trabajo, estableciendo: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una renumeración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida de la misma forma.”.

Siendo entonces el colectivo de trabajo, el celebrado entre un sindicato o sindicatos de trabajadores con uno o varios sindicatos de patronos; por lo tanto se hace evidente que esta forma de suscribir contrato de trabajo, va emparejado , como su nombre lo indica, a la contratación colectiva para la ejecución de labores determinadas para un grupo de trabajadores o todos los trabajadores, tomando en cuenta que aunque la contratación sea colectiva, la renumeración debe ser ajustada a cada uno y percibida por cada uno de los trabajadores de manera individual y no un pago colectivo.

Asimismo se puede constatar que existe una diferencia entre los elementos de éste contrato, específicamente entre los elementos personales pues como se ha analizado, en éste contrato no existe solamente el trabajador, sino una asociación es decir un sindicato o representantes, tanto del patrono como del trabajador.



CAPÍTULO III

3. De los menores de edad

Iniciando con lo relativo a los menores de edad, es necesario comprender quien es un menor de edad, ya que existen diversos criterios en relación a que grupo de personas comprende ésta categoría, por lo que a efecto de comprender quien es un menor de edad, ya que estos también son sujetos de derechos, tal como lo regula la Convención sobre los Derechos del Niño, misma que en su Artículo uno regula que "... se entiende como niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad...", por lo cual se define al menor de edad de la siguiente manera.

3.1 Definición

Manuel Ossorio define al menor como: "El que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica, reconocida con la mayoría de edad."¹⁷

Por su parte Cabanellas define al menor la palabra menor como: "Más joven; de menos años." Asimismo define menor de edad como: "Persona que no ha cumplido todavía la edad que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica normal, determinada por la mayoría de edad."¹⁸

¹⁷ Op. Cit. Pág. 592

¹⁸ Op. Cit. Pág. 201

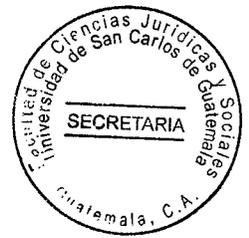


Por su parte la legislación guatemalteca, específicamente el Código Civil, en el Artículo 8, establece lo relativo a la capacidad y en su segundo párrafo establece: “ Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años...”;

Es viable también citar lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 51: “El Estado Protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y ancianos...”.

Así también en la legislación guatemalteca, referente a menores de edad la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto número 27-2003 del Congreso de la República, separa a los menores de edad en grupos etarios, los cuales son utilizados en el ámbito penal y para efectos de la propia ley estableciendo en su Artículo 2. Definición de niñez y adolescencia. “...se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.” .

En tal virtud se puede definir que el menor de edad es aquella persona que aún no alcanza a llegar a la mayoría de edad, es decir los 18 años de edad, por lo que se entiende que entre estos se encuentran las personas desde su concepción hasta los que cumplan los 18 años, edad en la que alcanzan la mayoría de edad establecida en la ley, tal y como lo argumentan los autores anteriormente citados. Razón por la cual, el trabajo de investigación se centra en el grupo de menores que oscilan entre los 14 a 17, previo a encontrarse en el uso de todas sus capacidades y facultades que le otorgue la ley al obtener la mayoría de edad.



3.2. Capacidad de los menores de edad

Al hablar de capacidad es viable acudir a lo que establece el Artículo 8 del Código Civil, respecto a la capacidad del ejercicio del derecho, que regula: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.”

Se puede establecer que el menor de edad al cumplir los catorce años es capaz para algunos actos determinados por la ley, da a entender que el menor de edad puede desempeñar cualquier oficio o trabajo, siempre se debe cumplir con algunos lineamientos que la ley establece.

Con respecto a la capacidad y lineamientos que se deben cumplir de conformidad con la ley, se puede mencionar lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a la prohibición del trabajo de menores de catorce años de edad según lo establece el Artículo 102 específicamente la literal I), que establece: “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral”.

Se comprende entonces que las limitaciones protectoras a la actividad del menor trabajador responden por una parte a preocupaciones tanto médicas como sociales de



preservar la salud mental y física del trabajador menor de edad; fundamentalmente al reglamentar el trabajo de los niños y permitir, con reservas el de los adolescentes, para buscar adecuar una obligación escolar con el inicio de la vida laboral.

Por su parte el Código de Trabajo, hace mención de la contratación del menor de edad, estableciendo en el Artículo 31 que: “tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra”.

Estableciéndose entonces que los menores de edad, a partir de los 14 años, gozan de la plena capacidad relativa, la cual les permite acudir ante un empleador a prestar sus servicios, siempre y cuando se cumplan con las observancias que previene la ley.



3.3. Derecho al trabajo para los menores de edad

Para analizar el derecho al trabajo que le corresponda a los menores de edad, es viable acudir a lo que para el efecto establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101: “Derecho al trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”; asimismo el Artículo 4 establece lo relativo a la libertad e igualdad estableciendo: “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. ...”

Ante ello se puede describir que existe una libertad e igualdad en todos los seres humanos en Guatemala, así como que el derecho al trabajo es un derecho que tiene toda persona para optar a un trabajo.

En consecuencia el trabajo de los menores de edad, se trata de un asunto muy especial, ya que llega a ser muy importante porque no es tan fácil contratar a un menor de edad y en diversas ocasiones muchos menores de edad se les obliga a trabajar por los padres debido a la pobreza que existe en la familia, situación que hace que los padres envíen a sus hijos a la calle, para conseguir algo que les pueda ayudar al sostenimiento de los hermanos más pequeños o para los mismos padres, que a veces están sumidos en el vicio del alcohol o drogadicción o en ocasiones por incapacidad de estos últimos.



Motivo por lo cual el menor de edad empieza la vida laboral, sin saber trabajar o saber algún oficio aceptando cualquier trabajo que se le pueda imponer por la inexperiencia que este tiene; y es así como la persona quien los contrata aprovecha la situación para explotarlos, poniéndoles trabajos que realiza una persona mayor de edad.

3.4. Educación y trabajo en los menores de edad

Algo que no se puede dejar por aparte es la educación de los menores de edad, al momento que los mismos opten por un trabajo, toda vez que la educación tiene a obtener un valor primordial, pues no se puede únicamente pensar en que los menores de edad laboren libremente, dejando por un lado los estudios, ya que estos son los que el permitirían optar por mejores oportunidades laborales en un futuro. Esto derivado que hoy en día muchos menores que migran o acuden a buscar un empleo, dejan por un lado los estudios, cursando únicamente la primaria e incluso no concluyendo con ésta.

En primer lugar se debe tener en cuenta lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, referente a la educación y es que el Artículo 71 establece: “Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna...”; por su parte el Artículo 74 establece: “Educación Obligatoria. Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica dentro de los límites de edad que fija la ley...”



De ello se establece que no obstante de ser un derecho, la educación viene a ser un obligación social para los habitantes de la república, en especial para el menor de edad, toda vez que entre los fines de la educación se encuentra el desarrollo de la persona, tal y como lo establece el artículo setenta dos de la Constitución Política de la Republica que regula: “Fines de la educación. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.” Motivo por el cual el derecho a la educación no puede hacerse de menos al momento que un menor de edad considere trabajar.

En tal virtud el derecho a la educación debe llevarse inmerso en la contratación para un menor de edad, pues este debe continuar con sus estudios no obstante de tener un trabajo, debiendo facilitarse a los trabajadores menores de edad, el acceso a la educación a efecto de una superación propia que le permita al menor de edad, su desarrollo intelectual para que al momento de llegar a la mayoría de edad, éste pueda optar por un trabajo en mejores condiciones y mejor renumeración, y no limitarse a trabajos con un pago mínimo, o con un pago menor al salario mínimo, derivado de la falta de educación.

Esto derivado que la educación obra un punto importante al momento de la contratación pues como se indicó en el periódico gratuito “Espacio Laboral”, para que una persona sea competente necesita de tres aspectos fundamentales “El saber, un saber hacer y saber ser. El saber corresponde a los conocimientos que la persona puede poseer. Saber hacer es poder aplicar con éxito ese conocimiento para resolver



situaciones, hacer aportes o innovaciones. El tercer aspecto quizá es hoy en día el más importante; es que los colaboradores sean personas que evidencien en su quehacer diario que saben ser. ..." (sic) ¹⁹.

Situación similar se analizó por Beatriz Villareal y Olmedo España, analiza la importancia de la educación, para los jóvenes en un nuevo mundo competitivo indicando: "De ahí uno de los grandes desafíos se convierta en una educación para el trabajo tales como ofrecer los conocimientos pertinentes que sirvan para desarrollar competencias para aprender. Esto implica abrir camino a los pobres para los buenos empleos."²⁰

3.5. La problemática social y su repercusión en los menores de edad

Al hablar de los menores de edad y el derecho que tienen para optar a un trabajo, es viable hacer mención de las situaciones que llevan a los menores de edad desde temprana edad a acudir ante un empleador a prestar sus servicios; toda vez que no en todas las ocasiones estos prestan sus servicios, o dicho en otras palabras acuden a buscar trabajo de manera cien por ciento voluntaria, sino se da emparejada una serie de situaciones que hasta cierto punto los obliga a buscar un trabajo, por lo cual se analizan unas de las principales causas del trabajo en menores de edad.

¹⁹ Méndez Silvia. **Periódico Gratuito Espacio Laboral**. Capsula laboral. Pág. 7 (consultado: 23 de septiembre de 2015)

²⁰ **Educación y sociedad en Guatemala**. Pág. 24



En primer lugar se puede mencionar que en la actualidad se está viviendo una situación precaria por la gran pobreza y pobreza extrema que existe en el Estado de Guatemala; situaciones que obliga a muchas familias enviar a sus hijos menores de edad a realizar diferentes labores, a modo de obtener un ingreso económico que pueda coadyuvar a sufragar los gastos necesarios para poder sobrevivir en su vida cotidiana.

Siendo la pobreza en el hogar familiar, el primer antecedente directo que obliga al menor de edad a trabajar; menores que dejan sus estudios o padres que no los ponen a estudiar por la misma situación de la pobreza que existe en sus hogares familiares; niños, adolescentes y jóvenes de seis hasta 17 años, optan por trabajar en las calles de diferentes lugares del país, pidiendo dinero, limpiando parabrisas de vehículos, haciendo acrobacias, o vendiendo dulces, chicles, frutas, entre otros, por la necesidad de obtener un ingreso para poder ayudar al sustento familiar.

No obstante esto conlleva a que en muchas ocasiones los menores se vean enredados en redes de trata de personas, inclusive a llegar a formar hasta cierto punto ser parte de una esclavitud, tal como se pudo observar en su oportunidad en el periódico Prensa Libre en el cual se hizo saber la noticia que una mujer fue detenida por esclavizar a seis adolescentes de las edades comprendidas entre catorce y diecisiete años, trabajaban en condiciones inhumanas, "las menores de edad eran



sometidas a trabajar desde las cuatro hasta las veinticuatro horas, todos los días sin recibir pago. Al exigir la paga, la mujer les quemaba las manos.” (Sic)²¹

En segundo lugar se puede mencionar otro de los sucesos que conllevan al menor de edad a laborar siendo éste el problema con vicios por parte de los padres como pueden ser el alcoholismo, drogadicción, y otros vicios que perjudica la vida aun la integridad física de los hijos menores de edad, que en busca de un alimento diario, que no es brindado por los padres, acuden a buscar oportunidades laborales; dándose los casos de padres que obligan a los hijos menores a llevar cierta cantidad de dinero a la casa o lo contrario no los dejan entrar a sus hogares.

Esta situación conlleva a que los menores en ocasiones migran de sus departamentos hacia la ciudad capital para no ser víctimas de violencia y golpes de sus progenitores para la sustentación del vicio.

Asimismo enfocándose en la problemática intrafamiliar, esta se encuentra entre los problemas más visto en los hogares familias, debido a la fuerte repercusión que tienen los padres sobre los hijos, cuando existen disputas en las parejas, siendo los hijos menores de edad los principalmente afectados, ya que en ocasiones derivado de estos problemas, los menores abandonan sus hogares a modo de ayudar a los padres ante tal problemática, dejando sus estudios en buscar trabajo, esto cuando son hijos

²¹ Alvarado Hugo y Lara Julio. **Prensa Libre**. Sección noticias de Actualidad. Pág. 14 (consultado: 29 de agosto de 2013)



responsables, lo contrario también los menores se ven involucrados en los vicios de la drogadicción o alcoholismo.

La principal causa de los problemas intrafamiliar se debe al factor económico, por este motivo surge la violencia entre esposos, padres e hijos, y los hijos quedan vulnerable a ser víctima de los abusos callejeros, o se incorporan a las pandillas que tanto auge tiene en la actualidad; sin embargo hay hijos que por ver las necesidades que existen en el hogar, tener hermanos más pequeños que alimentar, acuden a pensar como obtener un ingreso para llevar los alimentos a la familia, creándose así una necesidad para conseguir un empleo.

Todos estos problemas intrafamiliar, da motivo a que el menor de edad empiece a buscar trabajo no importándole las consecuencias que pueda surgir en su vida, poniendo en peligro su vida y su integridad física, con tal de colaborar con los padres para el sostenimiento del hogar familiar, aunque muchas veces tienen pocas oportunidades de conseguir un trabajo digno, por su inexperiencia laboral, debido a que no es tan fácil que se les abran las puertas en las empresas sin tener ninguna experiencia laboral.

Por tal motivo es necesario hacer una transformación en el desarrollo social y económico del país, para combatir toda clase de problemas que existe en el hogar, fomentando nuevas oportunidades laborales, sociales y económicos, que sin dudas tiene que ser apoyado por el gobierno de Guatemala, dándoles oportunidades a los jóvenes menores de 18 años y creando instituciones que puedan darles una



preparación al joven en cualquier rama laboral, para que estos puedan ser los hombres del futuro; no solo pueda servir a los jóvenes sino también una educación laboral para los padres de familia.

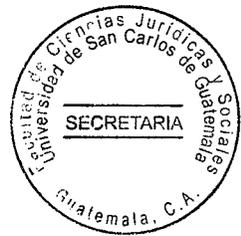
En tal virtud se puede analizar no solo surgen los problemas con personas mayores de edad, al momento de hablar del problemática laboral, sino también sucede con los menores de edad que trabajan bajo la autoridad de un patrono que solo explotan a los trabajadores menores de edad, aprovechando que estos no reclaman sus derechos laborales, así como el salario que le corresponde legalmente por no tener experiencia en las labores que realizan, así como hasta cierto punto la ignorancia de los derechos laborales; así también por temor a que no le den la oportunidad de trabajar, derivado de la necesidad que les obliga a buscar empleo

Ante tal situación es que se ven obligados a aceptar las condiciones que el patrono les imponen siempre para el beneficio de su empresa sin importarle el daño que causa al menor de edad, obligándoles a trabajar bajo su condición, pese a que no existe una ley que autorice legalmente el contrato laboral de un menor de edad, o una ley que de protección a los mismos, sabiendo la política del patrono de la explotación y maltrato que le dan al trabajador menor de edad, surge esto todo por la pobreza que existen en los hogares lo cual obliga al menor de edad ganarse un sueldo para sobrevivir y ayudar a la familia.

Al realizar los estudios del problema familiar, no solo sucede con los varones de menor de edad, sino también con las adolescentes (mujeres), al ser utilizadas en tiendas,



comedores o tortillerías, a quienes se les obliga a trabajar doce o hasta catorce horas de trabajo, empezando a trabajar desde las cinco de la mañana hasta las nueve o diez de la noche, sin embargo en este trabajo no existe un contrato del cual la menor de edad pueda saber su situación laboral; no solo en este trabajo puede ser explotada, sino también en lugares de prostitución, obviamente sin el consentimiento de los padres.



CAPÍTULO IV

4. Autorización del trabajo para menores de edad

En varias ocasiones se ha mencionado la importancia del trabajo de menores de edad, la explotación laboral de la que han sido objetos, por ser minoría de edad, las necesidades que afrontan en sus familias derivado de la pobreza y pobreza extrema, los vicios y delincuencia proveniente de la problemática, por falta de medios económicos; todos estos problemas y otros más son los motivos en que exista una necesidad para que un menor tenga que salir a buscar trabajo en las calles; es por ello que se hace viable analizar la legislación vigente actual, que regulan la contratación de los menores de edad.

4.1. Contratación de menores de edad ante la legislación vigente

Ante la legislación actual en Guatemala, para contratar a un menor de edad, es necesario obtener el permiso de los padres, siempre y cuando sea avalado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, institución que por medio de sus dependencias velará por la seguridad, e integridad física del menor de edad, además analizarán en cada caso si existe algún peligro moral o físico para el menor al realizar el oficio antes de emitir o no el permiso.

Respecto de la autorización del cual se ha hecho mención el Artículo 32 del Decreto 1141, Código de Trabajo establece: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes



que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo”. En ese sentido producto del trabajo a que se refiere la norma citada, debe ser percibido por los representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de los menores, según lo determine la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.”.

En tal sentido como se ha analizado anteriormente, se establecen que los menores de edad, sí pueden desempeñar cualquier trabajo o empleo, siempre y cuando sea autorizado por su representante legal, tutor o los padres, con el aval de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asimismo, siempre y cuando el trabajo a realizar o para el cual es contratado, no contravenga las disposiciones establecidas en la Constitución Política de la República.

Existen normas que brindan protección al trabajador menor de edad, sin embargo, no establece de manera expresa así como no especifica directamente el respaldo que se le pueda otorgar al menor de edad al ser contratado por un patrono para laborar en lugares como fábrica, taller, panadería u otros, sabiendo que el menor de edad no puede realizar trabajos que una persona adulta pueda desempeñar en sus labores, debido a que el menor de edad solo puede realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo físico y mental.

No obstante la institución encargada de velar por los trabajadores menores de edad, así como de brindarle la protección para evitar dichos actos atroces de parte de los



patronos, que en su mayoría de veces aprovecha las necesidades de los menores, se encuentra muy lejos de enterarse de estas situaciones, toda vez que no existe un registro específico de personas que contratan a menores de edad por lo que pasa desapercibida, ante las autoridades la forma en que son tratados los menores de edad.

Es viable hacer notar que para que un menor de edad pueda trabajar, es necesario que por medio de un documento la persona encargada de su cuidado o sea el que ejerce la patria potestad, ya sea el padre, la madre, los abuelos o tutores, tienen que autorizar para que se pueda suscribir un contrato entre el menor y la persona quien lo contrate para desempeñar cualquier trabajo; y este último debe velar porque no perjudique la salud así como la integridad física y moral del menor; por otra parte también, se puede solicitar ante un juez competente, para que éste analice si es posible concederle la autorización según la capacidad del menor de edad.

En consecuencia tras obtener la autorización de los padres o tutores, es necesario también que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Trabajo, autorice que el menor de edad pueda trabajar en cualquier empresa o fabrica donde pueda prestar sus servicios, con el objeto de que esta institución vele por la protección laboral del menor de edad, y no ser utilizado realizando trabajos pesados que pueda perjudicar su salud e integridad física.

Lastimosamente en la actualidad cuando los padres de familia no se responsabilizan por la integridad física de sus hijos menores de edad, solo le interesan que estos hijos obtengan un ingreso económico que ayude a los padres para sufragar los gastos en el



hogar familiar, resulta que los menores de edad en lugar de conseguir un trabajo u oficio, se integran a grupos delincuenciales; situación que no en todo caso compete a los padres la culpa, sino también el Estado que no se ha centrado en una prevención para los problemas juveniles del país.

En el diario de Prensa Libre fue publicada una entrevista que realizó a Verónica Godoy, de la Instancia de Monitoreo y Apoyo a la Seguridad Pública, en la cual en relación a la delincuencia juvenil, opinó: “No se está atendiendo a los jóvenes, pero tampoco se está resolviendo el problema de su muerte. La falta de oportunidades, el abandono y el deseo de conseguir dinero de forma fácil los hace integrarse a pandillas o grupo criminales. Atender esto debe ser política de Estado, empresas privadas y organizaciones de la sociedad civil, pero que cada una trabaja por separado y no de manera coordinada, lo que haría más efectivo el trabajo. “Pero debe ser el Gobierno quien reúna a todas”.²²

Derivado de lo anterior se puede constatar que los menores de edad, al momento de la contratación para un trabajo, debe existir una colaboración tanto entre los padres de familia, el patrono, así como el Estado, para velar por la seguridad e integridad de los menores de edad, apoyándoles a obtener trabajos dignos de su superación económica y social, intelectual y material; concediéndoles al momento de contratarlos la autorización para que ellos desempeñen un oficio o trabajo, para obtener una remuneración acorde a su situación económica.

²² Sas, Luis Ángel. **Prensa Libre**. Sección de noticias nacionales. Pag. 3. (consultado: 2 de mayo de 2013)



4.2. La contratación laboral de menores de edad por aprendizaje

En la actualidad se ha visto y se ha publicado en los diarios de mayor circulación la contratación de menores de edad por empresas que quieren colaborar con la población por la situación económica en que se vive, contratando a menores de edad, principalmente como vacacionistas, jóvenes en edades comprendidas entre dieciséis y diecisiete años, con la condición de ser contratados para aprender cualquier oficio o trabajo; sin embargo esta actitud de las empresas es el aprovechamiento para la superación económica, únicamente de la misma empresa, pagando un salario insignificante a los menores de edad.

Prueba de ello es el empresario o patrono, contrata al menor de edad, con el objeto de enseñarle cualquier trabajo u oficio en un taller, fábrica, o en una oficina, haciéndole firmar el contrato para comprometerlo a cumplir y seguir las disposiciones que éste le pueda asignar y el menor de edad con el objeto de aprender cualquier trabajo u oficio, así como obtener una cantidad dineraria ya sea para pagar los estudios del año venidero, o bien poder ayudar con el sustento familiar, o poder contar con fondos ante actividades festivas, acepta las condiciones que el patrono le imponga.

No obstante en éste tipo de contratación muchas veces los menores aceptan sin ponerle mayor importancia a las jornadas de trabajo, así como prestaciones que pudieren corresponderle, toda vez que esta contratación es aprovechable para el patrono ya que le es informado que por ser contrato de aprendizaje, éste acepta todas



las condiciones que se le impongan sin analizar que en muchas ocasiones le están explotando, esto con las promesas de una superación económica o ser calificado para una aceptación laboral permanente.

En la doctrina encontramos muchos conceptos respecto al aprendizaje laboral o contrato de aprendizaje, así como contrataciones a menores de edad, Manuel Ossorio al definir el contrato de aprendizaje indica: “Constituye una modalidad del contrato de trabajo, en virtud de la cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz como medio de que éste aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquel...”²³

Francisco Saavedra define al hablar del contrato de aprendizaje indica: “En el sentido técnico-jurídico ha de entenderse por aprendizaje, exclusivamente, la relación educativo-laboral que se establece entre un empresario o acreedor de trabajo y quien lo presta con fines de formación profesional.”²⁴

Por otra parte en la legislación guatemalteca, específicamente el Decreto número 1441 Código de Trabajo, en el Capítulo Sexto, del Título Primero, establece en el Artículo 171: “El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o periodo de la misma. La inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure

²³ Op. Cit. Pág. 219

²⁴ El contrato de aprendizaje y el arcaísmo de la legislación española. Pag.37



únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.”

Así también el Artículo 172 establece: “Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivo, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.”

Tomando en cuenta esta definiciones, así como lo establecido en la legislación, se puede establecer que el contrato de aprendizaje puede ser visto como la oportunidad para la persona o trabajador, sea esta menor de edad, aprender un trabajo u oficio con el que se busca un desarrollo gradual en el aprendizaje de la persona que es contratada, asimismo puede obtener un certificado en el que conste la circunstancia de



haber aprendido el arte, profesión y oficio que se trate. Por lo que se puede ver como un beneficio para el aprendiz.

Sin embargo desde otro punto de vista el beneficiado no siempre será el aprendiz, puesto que en la mayoría de circunstancias el mayor beneficiado es el patrono, toda vez que no existe una forma de enseñanza propiamente, sino dejan al aprendiz únicamente que observe y allí aprenda, sin existir mayor explicación y al finalizar no otorgan el certificado correspondiente, puesto que no firman contratos como tal, sino se basan en el contrato verbal y que únicamente hacen favor al aprendiz.

Ahora bien al hablar de un menor de edad, al momento que éste sea contratado en una empresa, aunque sea con fines de aprendizaje, esta contratación llega a hacer una vinculación con la empresa, porque el aprendiz se incluye en el mundo laboral, en la cual tiene derecho a una remuneración económica, para sobrevivir o en ocasiones para el pago de sus estudios, en vista que en el hogar donde vive no hay posibilidades de generar los gastos necesarios para poder estudiar.

El tipo de contrato por aprendizaje, no debe confundirse con el practicante, puesto que estos dos son muy distintos, toda vez que los practicantes son menores que obligatoriamente tienen que realizar para poder graduarse de los estudios diversificados que han elegido, y esto lo pueden realizar en cualquier instituciones del Estado o empresas, en la cual también se están preparando para desempeñar un empleo posterior en su carrera, sin embargo acá, éste no tiene ningún tipo de renumeración.



En relación a los menores de edad que acuden ante un empleador para conseguir un trabajo, éstos son tratados como aprendices, aprovechando el empleador de la fuerza del menor de edad, otorgándole atribuciones que realiza una persona mayor de edad, o a veces los obligan a trabajar más del tiempo estipulado en la ley, haciendo caso omiso a la responsabilidad que pueda tener con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de ser sancionado por el abuso que realiza con los menores de edad, puesto que en la mayoría de ocasiones los contratos no son presentados ante dicha institución o bien son pactados de manera verbal.

4.3. Falta de regulación legal específica de un contrato de trabajo de menores de edad

Según el Decreto número 1441 Código de Trabajo, en su Artículo 147 establece: “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 del mismo cuerpo legal, establece: “Se prohíbe:

- a) (Reformado por el artículo 10 del decreto 64-92 del Congreso de la República). 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) (Suprimido por el Artículo 10 del decreto 64-92 del Congreso de la República).

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

Y por último el Artículo 149, establece: “La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º. se debe disminuir para los menores en edad así:

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

Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.”

Así también como ya se ha analizado anteriormente el Artículo 50 del Código de Trabajo, establece: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo anterior...”. Por lo que se



puede establecer que este último artículo establece lo relativo al permiso o autorización que extiende la Inspección General de Trabajo, sin embargo se refiere a los menores de 14 años.

Ante ello se puede constatar que el menor de edad con capacidad relativa, no posee un formato exacto para la suscripción de un contrato de trabajo, pues en defecto y ante tal circunstancia le es aplicable lo relacionado al contrato individual de trabajo que establece el mismo Código; y ante ello surge la interrogante ¿es viable que no varíe un contrato individual para un menor que para una persona mayor de edad?

Esto derivado que si bien es cierto se establecen las circunstancias especiales que se debiesen de observar para un menor de edad, no regula de manera expresa las directrices en cuanto a forma y contenido de un contrato de trabajo para menores de edad; esto derivado de como ya se ha indicado en puntos anteriores, sobre las necesidades que se vive en el hogar, lo cual obliga al menor no importándole el trabajo se le pueda dar con tal de obtener un ingreso para poder satisfacer sus necesidades.

Por este motivo es que en el país se denota el maltrato que sufre el menor de edad con ánimo de laboral, toda vez que no existen parámetros exactos como lo establece el Código de Trabajo, para la contratación individual de trabajo, para la contratación del menor de edad, puesto que estos son engañados para prestar servicios en horarios diferidos que el patrono puede alegar ser menor a ocho horas, sin embargo estos son horarios de madrugada o nocturnos como panificadores o en tortillerías,



laborando en condiciones precarias hasta el punto de llegar los patronos a incurrir en trata de persona.

Situación que es muy evidente en el país, toda vez que muchas personas contratadas para desempeñar trabajos de panificadores, en tortillerías, ayudantes de albañilería, ventas informales, comedores, entre otros, son personas menores de edad, que son reclutados en pueblos o aldeas del interior del país, traídos a la ciudad capital, con el ardid de encontrar una mejor situación económica y mejores condiciones de vida en la capital, situación muy distinta a la cual se afrontan, derivado de la inexistencia de una contratación específica para el menor de edad.

Asimismo no se puede dejar de tomar en cuenta lo relativo a las prestaciones laborales que el menor pudiera devengar, puesto que como se indicó en el apartado anterior muchas veces son engañados indicando que su contrato es de aprendizaje, cuando lo que el menor busca es poder ingresar a la población económicamente activa y así poder gozar del beneficio de las prestaciones de ley como puede ser un salario mínimo, una bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, vacaciones, el aguinaldo, bonificación anual, una bonificación incentivo, así como ser admitidos y cotizar ante el Seguro Social.

CAPÍTULO V

5. Necesidad y beneficios de una regulación legal específica para la contratación de menores de edad

En éste capítulo luego de analizar todo lo relativo al menor de edad, el trabajo, la regulación legal del contrato de trabajo, es menester el iniciar con el fondo del trabajo de investigación e introducir la necesidad de la regulación específica ante la ausencia de requisitos y los derechos que los menores de edad gozan al momento de ser contratados ya que si bien es cierto la legislación guatemalteca regula lo relativo al contrato de menores, no establece una contratación específica para los mismos, situaciones que se analizan en este capítulo.

5.1 Necesidad de regulación legal específica para contratación de menores de edad

En virtud de lo analizado en los capítulos anteriores de esta trabajo de estudio, se puede establecer que no existe una regulación específica para contratar a menores de edad, toda vez que existen circunstancias para que el menor pueda labora, pero no existe de manera expresa que debe contener un contrato de trabajo para menores de edad, toda vez que si el mismo posee capacidad relativa para laborar, es necesario que exista una regulación específica en la legislación, que permita otorgarle a los menores de edad los beneficios que le pueden atribuirles no solo como menores de edad sino también como trabajadores

Por tal virtud es necesario velar por que exista una garantía para que el derecho de los menores de edad que se vean en la necesidad, así como que en forma voluntaria acudan ante un patrono, se garantice que el menor de edad no pierda la oportunidad de llegar a ser alguien en la vida, velando por el desarrollo mental o emocional, así como intelectual, sabiendo que en ocasiones el menor de edad ya viene sufriendo emocionalmente desde su hogar.

5.2 Problemas en que se ven involucrados e impulsan al menor de edad a laborar

Previamente a indicar cuales son los beneficios que se pueden obtener de una regulación específica para los menores de edad, es viable tomar en cuenta los problemas que impulsan a estos a acudir a prestar sus servicios personales ante un patrono. Ante tal virtud se puede traer a colación lo indicado en los capítulos anteriores y que refleja el principal problema, siendo esta la pobreza o pobreza extrema en el ámbito familiar, puesto que el niño o adolescente se siente obligado a ayudar a la familia con tal de obtener los alimentos necesario en la casa, o porque en el hogar existe más niños a quienes les falta los alimentos diario.

Ejemplo de ello es lo publicado el periódico Prensa Libre, en el año 2013 en donde fue publicado del problema en se encontró joven de dieciséis años, al caer al rio por el Municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango, en la cual se informa que la familia comentó que el joven “retornaba a su casa luego de hacer cumplido su jornada como jornalero en tareas agrícolas, ya que la precaria condición de su familia lo



obligaba a ayudar a sus padres con el sostenimiento del hogar, que dicho joven tenía que caminar largas distancias y solo le pagaban cuarenta quetzales al día, que con este poco de dinero compraba lo básico en el hogar”.²⁵

Esta situación surge en virtud que en un hogar pobre es donde abundan los hijos menores de edad, por lo que esto le da paso al segundo problema que a consideración es el que impulsa a los menores a labora y esto es la falta de un control de planificación familiar en el hogar, y esto es motivo de que el menor de edad, se le obliga por los padres a trabajar, enviándolos a la calle a conseguir los medios económicos con tal de llevar cierta cantidad de dinero a la familia para el sostenimiento de la del hogar.

Es así como los menores de edad arriesgan la vida con tal de ayudar a la familia para el sustento diario, derivado de contar con una familia numerosa y por tener hermanos menores se crean situaciones de pobreza, impulsando a los padres a obligar a sus hijos mayores a buscar un trabajo, sin importar las situaciones; por tal motivo es necesario que el Estado por medio del Ministerio de Trabajo, ponga énfasis en estos asuntos, para evitar el peligro que el menor de edad pueda sufrir pro las consecuencias de la precaria que existe en el hogar familiar.

La situación anterior abre paso a la siguiente problemática, que se desprende de la falta de educación sexual y planificación, puesto que la otra problemática son las

²⁵ Castillo, Mike. **Prensa Libre**. Sección de noticias de actualidad. Pag. 10 (consultado: 7 de octubre de 2019)



violaciones hacia las mujeres por parte de sus propios familiares, tal como se han presentado estadísticas, publicados en Prensa libre, por ejemplo hasta el año 2013, es decir hace siete años la cifra de violaciones en mujeres ascendía las 3,500 víctimas, de las cuales el sesenta y uno por ciento el agresor es conocido “los padres, padrastro y tíos resultan ser, la mayoría de las veces, los victimarios”.²⁶

Por ultimo pero no por ello menos importante se encuentra la violencia y delincuencia proveniente de grupos organizados; aunque a simple vista pareciera no tener concordancia que los menores acudan a un trabajo en lugar de pandillas, que hoy en día son conformadas por menores de edad, esta situación se da derivado que padres al ver actitudes de sus hijos menores prefieren hacer que el menor migre a la ciudad o distintos departamentos a trabajar o en su caso hacia otro país para evitar su involucramiento en el crimen organizado.

Estas situaciones entre otras son las que impulsan a la contratación de los menores de edad, a sabiendas que para poder contratar a un menor de edad, es necesario la autorización de los padres, avalado por un permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; muchos patronos aprovechan de estas situaciones para crear contratación sin aval alguno dando paso a explotación de su fuerza física así como impulso intelectual, sin importar poner en peligro su integridad física, porque el menor de edad no tiene la misma fuerza física que una persona mayor de edad.

²⁶ Palma,C; Valdez. S y Lara, J. **Prensa Libre**. Primer Plano. Pag. 2. (consultado: 29 de agosto de 2013)
56



5.3 Vulneración de los derechos de menores de edad ante la falta de contratación específica

La contratación laboral de los menores de edad debe ser objeto de protección de parte del Estado, esto derivado no solo de la cantidad de abusos de explotación que son objetos de los menores de edad sino también por lo que se relaciona con su salud e integridad física y moral ya que en la edad de 14 a 17 años los menores de edad, no están capacitados para desempeñar trabajos forzoso, lo cual viene a perjudicar, su salud causándoles enfermedades, cansancio y problemas mentales, por no tener la misma capacidad que un adulto.

En las calles de Guatemala, principalmente en la ciudad capital de Guatemala, se ven niños desde cinco años hasta los 14 años, actuando como payasos, haciendo malabares, o bien limpiando parabrisas de vehículos; situación en la que no solo se ven niños hombres sino también niñas ofreciendo dulces con tal de obtener un ingreso o bien simplemente extendiendo la mano para recibir algo de dinero, argumentando que si no consiguen dinero no comen.

Existen convenios internacionales que prohíben el trabajo de niños y adolescentes en empresas o lugares en que se realizan trabajos que solo los mayores de edad pueden realizar, por ejemplo en la Conferencia Internacional de Trabajo en el año de 1921, prohíbe a los menores de 14 años a trabajos agrícolas; sin embargo, en el occidente del país se puede observar a niños y adolescentes trabajando la tierra, sembrando maíz, verduras y otros cultivos, con tal de ayudar a los padres en los gastos que se



pueda realizar al contratar personas mayores de edad a realizar estos trabajos pesados.

Guatemala ratificó el Convenio número 138 que se refiere al reglamento que establece que la edad mínima para la admisión de empleo es de los catorce años, esto significa que el gobierno de Guatemala debe de tomar medidas inmediatas y eficaz para conseguir la prohibición y la eliminación de los abusos y vejámenes de parte de los patronos contra los trabajadores menores de edad, y darle la protección necesaria para que no sean explotados en sus labores por los patronos corruptos y explotadores de menores de edad.

Según información presentada por el Diario de Centro América “De dos mil once al dos mil diecisiete sesenta mil niños han sido librados de la explotación laboral... A finales del dos mil quince, en Guatemala labora no menos de ochocientos cincuenta mil novecientos treinta y siete infantes”. Asimismo “ De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Latinoamérica y el Caribe trece millones de niños ayudan a la economía familiar. Ante ese panorama la región tiene como meta suprimir este flagelo antes de dos mil veinte según el convenio 138 de la entidad.”²⁷

Para poder controlar todos estos abusos y explotaciones que son objetos los menores de edad, es necesario que exista un ordenamiento jurídico que pueda prohibir dichos abusos, y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encargue de controlar a

²⁷ Curruchich, Selvyn. **Diario de Centro América**. Noticias Nacionales. Pag. 3. (consultado: 20 de enero de 2017)



los entes patronales, para que también los empresarios que opten por contratar menores, permitan a éstos que continúen sus estudios, concediéndoles permisos respectivos y así evitar que los menores de edad sean objeto de trata.

5.4 Violación de los derechos laborales de los menores de edad

En la actualidad se dan muchos casos en la violación de los derechos de los menores de edad en el momento de ser contratados en la empresa, industria, y en fábrica de textiles en donde principalmente han recibido mal tratos, han sido de manera discriminados y explotados, por cual situación es necesario velar y luchar en contra de toda situación de explotación y discriminación laboral de los menores de edad.

Existen múltiples actividades laborales desempeñados por los menores de edad, en las cuales el patrono le exige a que trabaje más de 12 horas diarias, principalmente en las abarroterías, tortillerías, panificadoras, jóvenes y jovencitas de que oscilan entre los catorce a diecisiete años empiezan a trabajar desde las cinco de la mañana hasta las diez de la noche, menores que no reciben un salario justo por las horas trabajadas, sabiendo que tienen derecho a horas extras por las horas nocturnas trabajados.

Además de ello los menores de edad trabajan de lunes a domingo sin obtener un día de descanso, que por la necesidad de trabajar y por la situación económica imperante que existe en el hogar paternal, se sienten obligados a trabajar o a ser contratados por patronos explotadores, no importándoles el peligro que estos menores de edad



puedan sufrir físicamente y moralmente y se les hace imposible evitar dicha situación de explotación, de parte de los patronos.

Principalmente suceden estas explotaciones también en las fábricas, que al menor de edad, el patrono le exige desempeñar trabajos que solo un adulto o persona mayor de edad puede desempeñar, amenazándole a efectuar dichas labores sino lo contrario no se le permite trabajar en la empresa, situación por lo cual el menor de edad, se le hace imposible evitar tal situación y por la necesidad que tiene de obtener un salario, no le importa evitar los peligros que este pueda sufrir en el trabajo.

Las violaciones de sus derechos laborales, no solo surgen en el aprovechamiento que el patrono tiene sobre el trabajador menor de edad, sino también el salario que este está devengando porque se les otorga un salario muy bajo; así también no gozan de vacaciones, ni derecho a los asuetos establecidos en la ley; por otra parte tampoco gozan de las demás prestaciones laborales, al indicarles que les hacen un favor en contratarles y pagarles, lo cual violenta los derechos laborales y restringe al menor para una superación tanto económica como intelectual y moral.



5.5 Beneficios de una regulación legal específica para los contratos de menores de edad

Habiendo determinado la problemática así como las razones que obligan al menor de edad a buscar una figura patronal, para prestar sus servicios; así como la cantidad de menores que laboran hoy en día y la cantidad de vulneraciones y violaciones a sus derechos no solo en el ámbito laboral, sino físico, moral e intelectual, es viable ver las consecuencias y beneficios que se obtendrían de la existencia de una contratación específica para menores de edad.

En primer lugar se estaría aboliendo el trabajo infantil, derivado que si existiera una contratación específica para los menores de edad que garantice todos sus derechos, el menor de edad se esmeraría y esperaría hasta cumplir por lo menos 14 años de edad para poder optar a mejores condiciones, puesto a que esto permitiría que dicha contratación garantice su derecho a la educación y permitir que el menor continúe sus estudios, logrando así una superación tanto laboral como intelectual, física y moral.

Seguidamente ante la existencia de una contratación específica regulada en la ley de la materia, garantizaría al menor el derecho a la vida y a resguardar su integridad física derivado que tanto el padre de familia como el menor de edad, tendría pleno conocimiento de sus derechos laborales y que debería enmarcar una contratación laboral, reduciendo esto la trata de menores de edad, evitando que éstos sean utilizados por personas inescrupulosas en trabajos que no son dignos ni adecuados por los menores.

Se disminuiría la cantidad de violencia intrafamiliar, derivado que hoy en día, como ya se analizó, las niñas menores son víctimas de violación por parte de personas cercanas a las mismas y en ocasiones hasta quedan embarazadas de ellos, lo cual produce violencia hacia los hijos de éstas por la situación de desprecio, así también en diversas comunidades optan por unirlos a edades tempranas, aunque se encuentre prohibido, para deshacerse de una persona más a quien alimentar, permitiendo esto que la menor pueda acceder a un empleo que le permita salir de ese lugar y superar de manera personal.

Asimismo la contratación específica para menores de edad contribuiría en gran manera a frenar la delincuencia actual, derivado que los menores de edad puedan optar a un empleo que le permita la superación económica y estabilidad, obteniendo mayor experiencia y alejarlos así de los vicios y malas juntas para que no sean reclutados por grupos criminales, ya que en ocasiones estos menores son amenazados para incluirse al grupo criminal; por lo que deviene más viable y productivo tener un menor de edad desempeñando un trabajo, en lugar de esta delinquiendo.

Por último con una contratación laboral específica se frenaría el estado de vulneración en las calles para los menores de edad, así como la serie de violaciones a sus derechos, no solos laborales sino también derechos generales que se ven violados por la ausencia de una regulación específica para un contrato de trabajo específico para menores de edad.

5.6 Institución que deben velar por la seguridad del trabajador menor de edad

El Código de Trabajo “Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala”, en el Título Noveno se encuentra plasmada la Organización Administrativa de Trabajo, según Capítulo Primero establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de los asuntos relacionados al trabajo.

De conformidad con el Artículo 274 del mismo cuerpo legal: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores”.

El Artículo 276 del mismo cuerpo legal, establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias: Está el Departamento Administrativo de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, la Comisión Nacional del Salario.

La Inspección General de Trabajo, por medio de sus agentes e inspectores de trabajo es la que vela más por el cumplimiento de las leyes laborales, y tiene como finalidad resolver todo conflicto laboral que surge entre patronos y trabajadores, no solo puede velar por los trabajadores mayores de edad sino principalmente por los trabajadores



menores de edad; su función principal es el cumplimiento de la legislación laboral, imponiendo sanciones por la infracción que surgen en las relaciones laborales.

El Artículo 280 del mismo cuerpo legal, establece: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos;....”

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

En conclusión la institución que debe de velar por el cumplimiento de la ley por las infracciones y violaciones de las leyes laborales, y por el abuso de patronos inescrupulosos que se aprovechan de la situación económica de los trabajadores de menores de edad, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo.



5.7 Propuestas para la regulación legal específica para los contratos de menores de edad

Al investigar todas las arbitrariedades, abusos de parte de patronos que contratan a trabajadores menores de edad, el presente trabajo realizado para darle mejor procedimiento a todas estas infracciones que se ha investigado, es necesario y recomendable que se presente una iniciativa de ley en la cual el congreso de la República de Guatemala, decreta una ley que regule los contratos laborales que se relacione con trabajadores menores de edad, o se modifique el código de trabajo en la cual se establezca la protección de menores de edad de todos los abusos que reciben de parte de los patronos contratantes, y se regule el salario y prestaciones laborales correspondientes a que corresponden a estos trabajadores menores de edad; porque la causa principal que provoca la violación de los derechos laborales irrenunciables de los trabajadores menores de edad, es que no existe una ley específica que controle y obligue a los inspectores de trabajo para que el patrono deje de violar los derechos al trabajador menor de edad.

5.8 Resultados obtenidos de entrevistas realizadas a padres y a trabajadores menores de edad

Se hizo necesario entrevistar a padres de familias con hijos menores de edad y a trabajadores que iniciaron a prestar sus servicios siendo menores de edad; con el propósito de darle auge al presente trabajo de investigación, sobre porqué los menores



de edad son obligados a trabajar y el trato que estos reciben de los patronos y los motivos que dieron origen para que los menores de edad se vieran obligados a buscar trabajos, con el fin de obtener resultados positivos que pueda servir para la confirmación de lo establecido en el presente trabajo de tesis.

5.8.1 Resultados de las preguntas realizadas en la entrevista a padres de los menores de edad

Pregunta número 1

¿Considera usted factible que un menor de edad (14 a 17 años) trabaje para el sostenimiento del hogar familiar?

La pregunta fue contestada por el 90% que no están de acuerdo y el 10% contestaron que sí; las personas que contestaron NO, manifestaron que a esa edad los jóvenes no están obligados a trabajar, sino a estudiar, principalmente si tienen padres quienes los pueden ayudar; ya que el menor de edad debe dedicarse al estudio, pues cuando ya tengan un título, puede tener mejores posibilidades.

Los que contestaron SI, manifestaron que pueden ayudar a sus padres para sufragar los gastos del hogar.

Pregunta número 2

¿Cómo padre de familia, usted pondría a su hijo menor de edad a trabajar?



La respuesta fue de esta manera: 80% manifestaron que no, “para eso yo trabajo y si en caso que por motivo de enfermedad, no pueda yo trabajar, tendría la necesidad de buscar la manera de apoyarnos con mis hijos, no solo para el sostenimiento de mi hogar sino también para obtener un ingreso para mi curación”.

El 10% contestaron que tendría que analizar la situación en que se vive, y el 10% restante contestó “no sé”.

Pregunta número 3

¿Si su hijo menor de edad trabajara, se preocuparía en averiguar sí se le da buen trato en el trabajo?

La pregunta fue contestada con el 60% de padres que si por tratarse de sus hijos, el 20% contestaron que no se les había ocurrido, y el 20% contestaron que no.

Pregunta número 4

¿Usted está enterado de que para poner a trabajar a su hijo o hija menor de edad, tiene que solicitar permiso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Trabajo?

La pregunta realizada fue contestada por el 90% que no saben que deben solicitar permiso y que si sus hijos trabajan es por deseo propio. Y el restante 10%, manifestaron que si pero que era el Ministerio.



Pregunta número 5

¿Usted considera que es necesario que se legalice el trabajo de menores de edad?

La presente pregunta fue contestada por el 100% que Sí, porque así habría una protección para el trabajador menor de edad, pueden obtener mayor estabilidad y mejores prestaciones desde jóvenes.

5.8.2. Resultados de las entrevistas a los menores de edad

Pregunta número 1

¿En qué rango de edad inicio a laborar? Las respuestas sugeridas eran Menos de 14 años; 14 a 15 años y de 16 a 17 años.

El 80% contestaron que tienen entre 16 y 17 y el 20% 15 años.

Pregunta número 2

¿Por qué optó a estudiar a esa edad?

El 80% contestaron: porque necesitaba ganar dinero; el 10%: porque no tengo papá y solo vivo con mi mamá y el otro 10%: porque quería aprender un oficio.

Pregunta número 3

¿Continúo sus estudios a pesar de trabajar?



La pregunta fue contestada por el 40% si en jornada nocturna o fin de semana, el 60% contestaron que no porque no tenían el tiempo y los medios.

Pregunta número 4

¿En qué horario trabajaba o trabaja?

La pregunta fue contestada por el 70% que de siete de la mañana a cinco de la tarde, y el 30% de las cinco de la mañana y en distinto horario.

Pregunta número 5

¿Cómo considera el trato de su patrono?

La pregunta fue contestada 70% mal y el restante 30% más o menos.

Antes de concluir con las preguntas, se les preguntó que si eran o fueron remunerados con el sueldo mínimo como establece la ley, sin embargo dijeron que ellos aceptaban lo que el patrono les daba debido a su edad.

Por la situación el menor de edad hoy en día como ya se ha analizado, está pasando por un aprovechamiento y vulneración de sus derechos por el hecho de ser menores de edad, por lo que es necesario en primer lugar, como ya se indicó, que se regule específicamente los contratos de trabajo de menores de edad, así como que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de



Trabajo, investigue el comportamiento de los patronos por el abuso que estos están dando los menores de edad.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Si bien es cierto en el Código de Trabajo se establece el derecho laboral de los menores de edad, así como el hecho que poseen capacidad relativa que los hace aptos para determinados actos permitidos por la ley, como el poder laborar, el mismo se limita en el título cuarto, capítulo segundo al trabajo que pueden desempeñar los menores de edad, sin embargo no establece lo relativo a los derechos de los mismos, por lo que es necesaria la existencia de una regulación legal específica para los contratos de trabajadores menores de edad, estableciendo de manera expresa los derechos que no pueden ser violentados, así como las garantías, permitiendo al menor continuar con sus estudios de manera paralela con su trabajo y poder lograr su desarrollo económico, intelectual y material.

Derivado de lo anterior se recomienda al Organismo Ejecutivo, que por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fomente el empleo para los menores de edad incentivando a los empleadores dueños de empresas privadas, como industrias maquiladoras, dueños de tiendas y de tortillerías, a que al contratar a un menor de edad para laborar se haga de conformidad con la ley, así como proponer al Congreso de la República una reforma al Código de Trabajo, a efecto se puedan establecer todos los parámetros necesarios y el contenido de un contrato específico para el menor de edad como un contrato especial que contenga todos los derechos provenientes de la prestación de servicios ante un patrono.





BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO, Hugo y Lara Julio. **Prensa Libre**. Guatemala, Guatemala. 29 de agosto de 2013. (s.e.)

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 11^a. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1993.

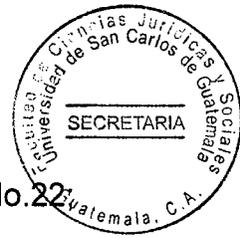
CASTILLO, Mike. **Prensa Libre**. Guatemala, Guatemala. 7 de octubre de 2019. (s.e)

CURRUCHICH, Selvyn. **Diario de Centro América**. No. 39,405. Guatemala, Guatemala. 20 de enero de 2017. (s.e)

FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**, 2^a ed. Guatemala, Guatemala. Ed Fenix. 2007

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, 52^a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 2002.

MACHERA, Armando David, **Derecho colectivo de trabajo**. Lecciones y ensayos/Universidad de Buenos Aires/ Facultad de Derecho y Ciencia Sociales, Volumen 33. 1996.



MENDEZ, Silvia. **Periódico gratuito espacio laboral**. Año 1, edición No.22.
Guatemala, Guatemala. 23 de septiembre de 2015

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 1ª ed.
Electrónica, Guatemala, Guatemala. Datascan, S.A.

PALMA,C; Valdez. S y Lara, J. **Prensa Libre**. Año LXIII. Guatemala, Guatemala. 29
de agosto de 2013

PEREZ ZAAVEDRA, Francisco. **El contrato de aprendizaje y el arcaísmo de la
legislación española**. (sf.). (s.l.i). (s.e).

SANTOS AZUELA, Héctor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Ingramex, 1999.

SAS, Luis Ángel. **Prensa Libre**. Guatemala, Guatemala. 2 de mayo de 2013

VILLEDA BEATRIZ, España Olmedo. **Educación y sociedad en Guatemala**. 1ª. ed.
Guatemala, Guatemala. Ed. Oscar de León Castillo, 2015

WALKER LAINES, Francisco, **Panorama del derecho social chileno**. Ed. Jurídica
de Chile, 1950



Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. 1964

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 1971.

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