

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



**DIAGNOSTICAR LA FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA CONTRATACIÓN  
LABORAL DE ADOLESCENTES RESPECTO AL PERMISO OTORGADO POR EL  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**RENATO ENRICO ESPÓSITO BARBIER**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2024**

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

**DIAGNOSTICAR LA FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA CONTRATACIÓN  
LABORAL DE ADOLESCENTES RESPECTO AL PERMISO OTORGADO POR EL  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**RENATO ENRICO ESPOSITO BARBIER**

Previo a conferírsele el grado académico

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, agosto de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante	
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Licda.	Doris Anabella Gil Solís
Vocal:	Licda.	Ana Judith López Penatti
Secretario:	Lic.	Manuel García

**Segunda Fase:**

Presidente:	Licda.	Aracely Amparo de la Cruz García
Vocal:	Licda.	Iris Raquel Mejía Carranza
Secretario:	Lic.	Armando Mendoza

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 26 de julio de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, CÉSAR ANDRÉS CALMO CASTAÑEDA  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
RENATO ENRICO ESPÓSITO BARBIER, con carné 201602141,  
 intitulado DIAGNOSTICAR LA FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE  
ADOLESCENTES RESPECTO AL PERMISO OTORGADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

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.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

*Lic. César Andrés Calmo Castañeda*  
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 23/03/2022

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

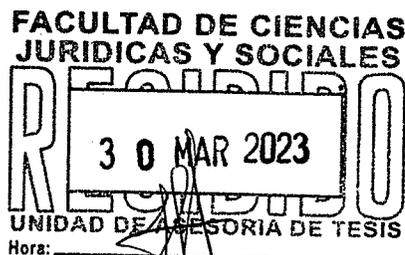


**CESAR ANDRES CALMO CASTAÑEDA**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala 30 de marzo del año 2023

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



Distinguido Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis :

De conformidad con lo señalado según nombramiento de fecha 26 de julio del año 2021 se me nombró Asesor del alumno Renato Enrico Espósito Barbier de su tesis **“DIAGNOSTICAR LA FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE ADOLESCENTES RESPECTO AL PERMISO OTORGADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”** . Para el efecto hago de su conocimiento:

- a) **Del contenido científico y técnico de la tesis:** El trabajo de tesis desarrollado, de conformidad con el plan de investigación, muestra una amplia y exhaustiva explicación científica fundamentada en una recolección de datos referentes al tema, los cuales fueron obtenidos de forma minuciosa a través de la recopilación normativa de los instrumentos e instructivos aplicables y exigidos.
- b) **De las referencias bibliográficas:** El trabajo de tesis cuenta con suficientes referencias bibliográficas, con lo que se resguarda el derecho de autor y se enriquece la investigación realizada por parte del sustentante.
- c) **De la metodología y técnicas de investigación utilizadas:** Al llevar a cabo la elaboración de la tesis fue necesario el empleo de los métodos analítico y sintético y las técnicas de investigación bibliográfica y documental para la obtención de conocimientos básicos relacionados con el tema investigado y para llegar a la conclusión discursiva.
- d) **De la redacción capitular:** La redacción de los capítulos tiene un contenido acorde a la realidad. La misma es de útil consulta para la sociedad guatemalteca y señala claramente los objetivos trazados quedando de la siguiente manera : **“DIAGNOSTICAR LA FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE ADOLESCENTES RESPECTO AL PERMISO OTORGADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”**.
- e) **De la conclusión discursiva:** La conclusión discursiva establece que existe una problemática al respecto de cómo diagnosticar la falta de certeza jurídica en la

28 CALLE 0-54 ZONA 3 DE LA CIUDAD DE GUATEMALA

**CESAR ANDRES CALMO CASTAÑEDA  
ABOGADO Y NOTARIO**



contratación laboral en adolescentes respecto al permiso otorgado por el ministerio de trabajo y previsión social.

- f) **Del parentesco:** Se hace la aclaración que entre el alumno y el Asesor no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos 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 extiendo **DICTAMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

*César Andrés Calmo Castañeda*  
Abogado y Notario

**César Andres Calmo Castañeda  
ASESOR DE TESIS  
Colegiado 8286**

28 CALLE 0-54 ZONA 3 DE LA CIUDAD DE GUATEMALA



**USAC**  
**TRICENTENARIA**

Universidad de San Carlos de Guatemala

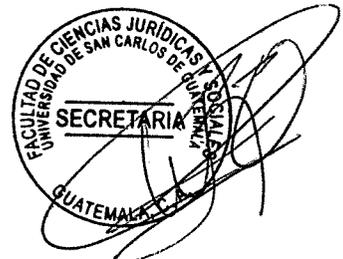
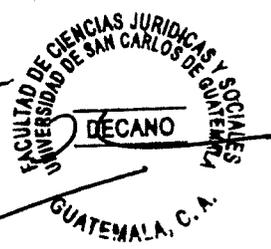


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, cuatro de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RENATO ENRICO ESPÓSITO BARBIER, titulado DIAGNOSTICAR LA FALTA DE CERTEZA JURÍDICA EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE ADOLESCENTES RESPECTO AL PERMISO OTORGADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/AFCV





## DEDICATORIA

- A DIOS:** A ti padre bendito, por tu amor incondicional a lo largo de mi vida.
- A LA VIRGEN DE GUADALUPE:** Por guardarme y cuidarme desde siempre, madre bendita.
- A MIS PADRES:** Guido Renato Espósito Castillo y Anna Ivonne Barbier Martínez, que con su amor, paciencia, dedicación y esfuerzo, hicieron todo lo posible para que pudiera alcanzar esta meta.
- A MIS ABUELOS:** Nicolás Espósito, Aracely Castillo por brindarme siempre amor y cariño durante los años que me acompañaron y a Osman Barbier y Hilda Martínez por guardarme y cuidarme siempre desde el cielo.
- A DOS PERSONAS MUY ESPECIALES:** Jennifer Dale y Sergio Bedorin, por marcar mi vida de una manera muy especial.



**A MIS TIOS:**

Karin, Lucky, Susy, Giovanni, Estuardo y Danilo, por su cariño y consejos a lo largo de mi vida.

**A MIS PRIMOS:**

Por ser especiales conmigo.

**A MIS GRANDES**

David Arrecís, Luisa Pazos, José Luis Ruano, Susan

**AMIGOS:**

Ruiz y Luis José Morales, por ser como hermanos para mí.

**A MIS AMIGOS DE  
UNIVERSIDAD:**

César, Juan Luis, Gaby, Otto, Fernando, Rubén y Chema, por su apoyo y amistad.

**A LOS LICENCIADOS:**

Zully Moreno, César Calmo, Anna Cermeño, Walter Ubico, Luis Medina y Vladimir Aguilar, por sus consejos y apoyo.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala por brindarme la oportunidad de cumplir con mis sueños.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme albergado en sus aulas y darme la oportunidad de forjarme como profesional.



## PRESENTACIÓN

La presente investigación trata de establecer la importancia de abordar la falta de certeza jurídica en la contratación laboral de adolescentes con respecto al permiso solicitado por el Ministerio de Trabajo de igual forma poder contribuir al fortalecimiento del sistema de protección social en general. Esto incluye la mejora de los mecanismos de supervisión y control por parte de las autoridades laborales, así como la sensibilización y capacitación de los empleadores y trabajadores sobre los derechos y obligaciones laborales de los adolescentes.

Este trabajo pertenece a la rama del derecho laboral. Orienta a las limitaciones que enfrenta la Inspección General de Trabajo en la contratación laboral de adolescentes respecto al permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y por lo que persiste la vulneración en la contratación laboral de adolescentes ya varios empleadores los han contratado sin permiso autorizado corriendo el riesgo de no poder respaldarse al momento de hacer una denuncia ante la Inspección General de Trabajo. El trabajo fue realizado de junio de 2022 a enero de 2023.

Como sujeto de trabajo se tiene a los adolescentes y como objeto de análisis el estudio el Certificado de Competencia Laboral asimismo en otras palabras el permiso que otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que ellos puedan laborar. Asimismo, establecer el número de inspectores que puedan realizar las visitas constantes y hacer constar de que los adolescentes tienen las condiciones favorables que les permita realizar un trabajo acorde a su edad y el permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para obtener una estadística relevante de cuantos adolescentes hay el país sin ese permiso laborando.

El aporte de este trabajo de tesis marca un precedente a cumplir por el Ministerio de Trabajo de Previsión Social con ayuda de la Inspección General de Trabajo organice y planifique con los inspectores las visitas respectivas a las empresas del país y que les den seguimiento a los casos de adolescentes para que no se vulneren sus derechos.



## HIPÓTESIS

La Inspección General de Trabajo no cuenta con una efectiva supervisión del trabajo en adolescentes que el empleador contrata para trabajar acorde a su edad sin contar con el permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es porque en la actualidad no existen los suficientes Inspectores de Trabajo que se encarguen de combatir el flagelo, y no se pueda obtener una real estadística de cuantos adolescentes no cuentan con el permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y están trabajando de una manera clandestina.



## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada fue comprobada, con base en los fundamentos doctrinarios y legales obtenidos. Durante la investigación realizada se logró deducir que la Inspección General de Trabajo no cuenta con una efectiva supervisión del trabajo en adolescentes que el empleador contrata para trabajar acorde a su edad sin contar con el permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que se han visto a través de reportajes plasmados en el trabajo monográfico que no se cumple con los inspectores que puedan llegar a los veintidós departamentos del país a supervisarlos.

Para la comprobación se empleó en el desarrollo de la actividad investigativa el método analítico para descomponer la hipótesis planteada. Posteriormente se empleó el método sintético para sistematizar la información recopilada del estudio individual, también se empleó el método deductivo, para aplicar la norma general al caso concreto y el método inductivo para obtener una inferencia general de casos particulares. Asimismo en base de nuestra investigación la investigación fue cualitativa porque se persigue el fenómeno de la situación y se hace un estudio doctrinario y jurídico, así también deductivo ya que se toma desde el estudio de Adolescente trabajador, la doctrina en normas vigentes hasta llegar a analizar el proceso para su contratación.

Además, se aplica la técnica bibliográfica y documental, para recopilación de fuentes doctrinarias y normativas para fundamento de los resultados obtenidos.



## ÍNDICE

Pág.

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

## CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Concepto de trabajo.....	1
1.2. El derecho de trabajo.....	5
1.2.1. Concepto.....	6
1.2.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	7
1.2.3. Fuentes del derecho de trabajo.....	11
1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo.....	12
1.3.1. Principio de tutelaridad.....	13
1.3.2. Principio de garantías mínimas.....	14
1.3.3. Principio de realismo y objetividad.....	15
1.3.4. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	16
1.3.5. Principio de conciliación.....	17
1.3.6. Principio de necesidad.....	17
1.3.7. Principio de imperatividad.....	18
1.3.8. El derecho de trabajo es una rama de derecho público.....	18
1.3.9. Principio de estabilidad.....	19
1.3.10. Principio de sencillez.....	20
1.4. Contrato individual de trabajo.....	20
1.4.1. Definición legal de contrato individual de trabajo.....	21
1.4.2. Definición doctrinaria de contrato individual de trabajo.....	21
1.4.3. Elementos del contrato individual de trabajo.....	22
1.4.4. Formalidades del contrato individual de trabajo.....	23



## CAPÍTULO II

Pág.

2. Adolescentes trabajadores.....	27
2.1. Antecedentes de los derechos de los adolescentes trabajadores.....	27
2.2. Definición legal y doctrinaria de adolescente.....	29
2.3. Adolescente trabajador.....	30
2.4. Inserción de los adolescentes en el mundo laboral y sus principales causas	31
2.5. Derecho de trabajo de los adolescentes constituido legalmente.....	32
2.6. Normativa guatemalteca que regula la figura del adolescente trabajador....	32
2.6.1. Constitución Política de la Republica de Guatemala.....	33
2.6.2. Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	33
2.6.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala .....	35
2.6.4. Ley de Educación, decreto número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala.....	36
2.6.5. Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora, Acuerdo Gubernativo número 112-2006.....	37
2.7. Normativa internacional.....	37
2.7.1. Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.....	37
2.7.2. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala.....	38

## CAPÍTULO III

3. Adolescentes trabajadores en Guatemala.....	41
3.1. Adolescentes trabajadores en el sector formal.....	43
3.2. Adolescentes trabajadores en el sector informal.....	44
3.3. Derechos mínimos de los adolescentes trabajadores.....	45

3.4. Ocupación de los adolescentes trabajadores .....	46
3.5. Educación de los adolescentes trabajadores .....	48
3.6. Régimen de jornada de los adolescentes trabajadores.....	49
3.7. Remuneraciones de los adolescentes trabajadores.....	50
3.8. Trabajo peligroso.....	50
3.9. Accidentes de trabajo de los adolescentes trabajadores.....	51

## CAPÍTULO IV

4. Instituciones que tienen relación en cuanto a la contratación y protección de derechos del adolescente trabajador.....	53
4.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	53
4.1.1. Antecedes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	54
4.1.2. Definición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	56
4.1.3. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	57
4.1.4. Autoridades máximas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social..	59
4.1.5. Viceministros de trabajo .....	61
4.1.6. Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	62
4.1.7. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social .....	63
4.1.8. El Ministerio de Trabajo en relación al trabajo en adolescentes.....	64
4.2. Inspección General de Trabajo.....	65
4.2.1. Atribuciones.....	67
4.2.2. Funciones.....	68
4.2.3. Estructura de la Inspección General de Trabajo.....	68
4.2.3.1 Sección de visitaduría laboral.....	69
4.8.3.2. Sección de conciliación laboral.....	70
4.2.4. Inspector de trabajo.....	70
4.2.5. La Inspección General de Trabajo en relación al trabajador adolescente.....	71



4.3. Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora.....	72
4.3.1. Su relación en cuanto al adolescente trabajador.....	74

## CAPÍTULO V

5. Diagnosticar la falta de certeza jurídica en la contratación laboral de adolescentes respecto al permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	77
5.1. Permiso para adolescente trabajador.....	78
5.2. Contrato especial para adolescentes trabajadores.....	80
5.3. Análisis del diagnóstico de la falta de certeza jurídica en la contratación laboral de adolescentes respecto al permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	83
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>93</b>

## INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala tiene la obligación de garantizarle a todos sus habitantes los derechos fundamentales instituidos en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 establece todas las garantías mínimas del trabajador en su ámbito también es menester hablar sobre la problemática del trabajo en adolescentes por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades para los adolescentes se conviertan en adultos productivos, capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometerse.

El objetivo general es diagnosticar las razones de la Inspección General de Trabajo por las cuales los inspectores no pueden cubrir todo el territorio guatemalteco para inspeccionar si los adolescentes cuentan con el permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el lugar de trabajo. La hipótesis planteada fue: la Inspección General de Trabajo no cuenta con una efectiva supervisión del trabajo en adolescentes que el empleador contrata para trabajar acorde a su edad sin contar con el permiso que autoriza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La investigación fue desarrollada de la siguiente forma: el primer capítulo; determina el derecho al trabajo, el segundo se orienta en los adolescentes trabajadores y las leyes que los regulan, el tercero hace referencia a los adolescentes trabajadores en Guatemala, el cuarto explica el funcionamiento de las instituciones en relación al adolescente trabajador como el Ministerio de Trabajo, sobre todo en el de la Inspección General de Trabajo y el quinto sobre el diagnóstico de un permiso autorizado a adolescentes por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los métodos utilizados son el método analítico, con el cual se explica el sentido y significado del trabajo en adolescentes; el sintético, para relacionarlo con las leyes que lo regulan actualmente y hacer una análisis de como se puede resolver la problemática en cuestión; el deductivo, para la aplicación de fundamentos que sustenten que si

realmente es la falta de inspectores que existe en Guatemala la que no cubre todo el país para supervisar el permiso de menores que laboren en empresas. También cualitativos y deductivos hasta llegar a la veracidad de lo que se necesitaba comprobar.

Para su desarrollo se hizo uso de las técnicas de investigación bibliográfica para obtener los libros relativos con respecto al trabajo en el tema de adolescentes, la documental para la recopilación de las leyes a analizar y la entrevista para discutir con expertos sobre lo que sucede actualmente en la Inspección General de Trabajo y el permiso otorgado a adolescentes por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es evidente que la insuficiencia de inspectores de trabajo representa un obstáculo significativo en la supervisión y cumplimiento de las leyes laborales, especialmente en lo que respecta a la protección de los derechos laborales de los adolescentes. La brecha entre el número de plazas aprobadas y el número real de inspectores en funciones es alarmante y podría exponer a los adolescentes a situaciones de explotación laboral y violación de sus derechos. Para abordar esta situación, es fundamental tomar medidas concretas para aumentar el número de inspectores de trabajo y garantizar que las plazas aprobadas sean ocupadas de manera efectiva. Esto podría implicar acciones como la contratación de más inspectores, la implementación de programas de reclutamiento y capacitación, y la mejora de las condiciones laborales y salariales para hacer que la profesión sea más atractiva y competitiva.

Además, es importante fortalecer los mecanismos de supervisión y monitoreo para garantizar que los inspectores de trabajo tengan los recursos y el apoyo necesario para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva. Esto podría incluir la implementación de tecnologías innovadoras para mejorar la eficiencia y la efectividad de las inspecciones laborales, así como el establecimiento de protocolos claros y procedimientos estandarizados para la realización de inspecciones. Por otro lado, es fundamental promover la conciencia y la educación sobre los derechos laborales, especialmente entre los adolescentes y sus familias. Esto puede ayudar a empoderar a los jóvenes para que conozcan y defiendan sus derechos dentro del territorio nacional.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

Para analizar el siguiente capítulo debemos tener presente que el derecho de trabajo se traduce es un área de estudio donde se disipa las relaciones de trabajo que a la vez son retribuidas y subordinadas teniendo en cuenta que existe una bilateralidad entre dos personajes tanto el patrono como el trabajador, de esa cuenta se analizará el concepto de trabajo, el concepto de derecho de trabajo, evolución, fuentes del mismo, principios impregnados en los considerandos del Código de trabajo y el contrato individual de trabajo, conceptos básicos para adentrarnos más adelante en si, en lo que compete al diagnóstico que se realiza en el tema fundamental de este trabajo de tesis.

#### 1.1. Concepto de trabajo

El trabajo es la actividad física o intelectual que las personas realizan para un alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad mediante la producción de bienes y servicios; por otra parte la Real Academia Española denomina al Trabajo como: “Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.”<sup>1</sup>

Al investigar y realizar un estudio exhaustivo acerca de la clasificación del trabajo y consultando doctrina, se ha atendido a la clasificación tradicional de trabajo desfasando

---

<sup>1</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Pág.340



diferentes facetas atendiendo a su esfuerzo o grado de preparación académica, puede concluir en la siguiente clasificación que presentaré a continuación:

Según el grado de esfuerzo:

a. Trabajo manual: Se refiere al que se realiza por medio de un esfuerzo físico. A este trabajo se le considera el más antiguo de la historia y hasta llegada de la Revolución Industrial era considerado como el más común dentro de la sociedad. Trabajos en sector de construcción y minería son claros ejemplos de este tipo de trabajo.

b. Trabajo Intelectual: Es el que se refiere a todo trabajo que no necesita de una carga física sino de sus capacidades y habilidades intelectuales. Profesionales Universitarios encajan con este tipo de perfil.

Según el grado de preparación:

a. Trabajo no calificado: La naturaleza de este tipo de trabajo no amerita que la persona tenga un conocimiento específico al trabajo que se pretende realizar. Un ejemplo de este trabajo puede ser personal de limpieza.

b. Trabajo semicalificado: Es aquel que requiere de una preparación mucho más técnica que académica a la hora de ejecutar su labor. Podríamos mencionar a los técnicos operarios, electricistas, pilotos de transporte.



c. Trabajo calificado: En este tipo de trabajo se requiere una formación específica, por lo general de índole académico. Ejemplos de este tipo de trabajo pueden ser: médicos, ingenieros y docentes.

Según la relación entre el trabajador y el quien lo contrata:

a. Trabajo independiente: Nos referimos al trabajo que es realizado a cuenta propia por el trabajador en pleno ejercicio de su oficio u profesión. Este tipo de trabajo se caracteriza por una remuneración periódica acorde a su trabajo realizado. Un ejemplo de este trabajo pueden ser los abogados.

b. Trabajo dependiente: El trabajo se caracteriza por la subordinación inmediata a otra persona que puede ser individual o jurídica. En esta clase de trabajo, el trabajador recibe un salario estable y constante a cambio de sus servicios. Los empleados de una empresa figuran como el ejemplo más idóneo para esta categoría.

c. Trabajo eventual: El trabajo eventual o temporal consiste en el periodo de tiempo en el cual al trabajador se le requiere por un periodo de tiempo determinado, para realizar ciertas tareas específicas que se le asignen. Pongo por caso los profesionales que dan conferencias u asesorías.

Según la escala de producción del trabajo:



a. Trabajo artesanal: Nos referimos al trabajo artesanal como aquel que es realizado utilizando herramientas sencillas para ejecutar sus trabajo, siendo su resultado muy distinto a los demás. Por ejemplo los artesanos, carpinteros entre otros.

b. Trabajo industrial: Son aquellos donde se transformar materias primas en manufacturas utilizando máquinas de tipo más complejo. Este tipo de trabajo tuvo lugar a raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo 18. Los operarios de una fábrica constituyen un claro ejemplo de esta categoría.

Según el lugar donde se realice el trabajo:

a. Trabajo presencial: Nos referimos a trabajo presencial como aquel que se lleva a cabo en un lugar específico de una empresa, fábrica u oficinas. Cabe recalcar que la sola presencia del trabajador en el lugar del trabajo supone una relación laboral.

b. Trabajo remoto: El trabajo remoto o teletrabajo es aquel que se lleva a cabo a distancia desde un lugar diferente a las instalaciones principales de la empresa. Este tipo de trabajo tuvo mayor auge a partir de la pandemia del año 2020.

Según la cantidad de personas que intervienen:

a. Trabajo individual: Es el que recae en una sola persona quien tiene a su cargo todas las decisiones importantes que se realicen. Un escritor puede ser un claro ejemplo de esta categoría.

b. Trabajo en equipo: Trabajo en equipo o trabajo grupal es el requiere de más de una persona para ejecutarse. Es necesaria la organización y coordinación para llevar a cabo este tipo de trabajo.

Según se ajuste a las normas legales:

a. Trabajo formal: El trabajo formal o registrado es aquel tipo de trabajo el cual se adhiere a las disposiciones legales establecidas en la legislación. Esta clase de trabajo se encuentra sujeta al pago de impuestos y otras contribuciones específicas a su tipo de naturaleza.

b. Trabajo informal: El trabajo por otra parte es contrario a su contraparte formal debido que este no se rige por las disposiciones legales de la legislación ni tampoco a sus obligaciones tributarias.

## **1.2. El derecho de trabajo**

A continuación se define el concepto de trabajo, eso esgrima una relación entre el patrono y el trabajador, además es un derecho regulado en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, que al ser regulado en una norma suprema es



inviolable su prohibición y así mismo al adoptar un compromiso se trae consigo una serie de obligaciones en constante que no pueden ser irrenunciables mientras exista una contratación de por medio. A continuación se denotarán distintas definiciones de diferentes juristas sumergidos en el área.

### 1.2.1. Concepto

El derecho del trabajo es definido por abogados laboristas de diferentes formas, unos mencionan que es un conjunto de normas jurídicas y principios; otros que han concretizado que es un sistema de instituciones propiamente sociales que nacen en aras de proteger al sector más débil de una sociedad económicamente organizada.

Guillermo Cabanellas lo define como: "un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones, que tutelan a los trabajadores, puesto que dicho derecho trata de compensar la desigualdad económica de estos trabajadores; otorgándoles una protección jurídica preferente,"<sup>2</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 101, "Derecho de trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. En régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de la justicia social."

---

<sup>2</sup> Caballenas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Pág. 45.



El código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica en su cuarto considerando lo siguiente: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para este y llamadas posteriormente; c) El derecho de trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho de trabajo es realista y objetivo; e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho de trabajo es hondamente democrático.”

En conclusión podemos definir al Derecho de Trabajo como aquel conjunto de normas, principios, doctrinas e instituciones de naturaleza pública que regulan lo referente a las relaciones obrero-patronales.

### **1.2.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala**

La llegada de los españoles a Guatemala nos da una idea general sobre la sociedad indígena que reinaba en ese entonces sobre tierras guatemaltecas. El aprovechamiento de mano de obra esclava y de una casta noble estaba bastante arraigada en los antiguos señoríos mayas, lamentablemente de esta época nos queda muy poca información como para tener una comprensión clara.

Enrique Estrada Sandoval en su obra, Historia de la educación dice lo siguiente: “De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, no se cuentan con fuentes certeras y específicas que informen en forma más amplia. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de la

materia, las inscripciones jeroglíficas de las que poco se han podido desentrañar, también, informaciones vagas.”<sup>3</sup>

Una vez asentados los españoles dio inicio del periodo histórico conocido como la época colonial, fue durante este periodo que se asentó una época de esclavitud para la población indígena sometida.

El aprovechamiento de su mano de obra esclava fue vista como un recurso valioso para el Imperio español el cual se encontraba carente de mano de obra para la explotación de sus recién conquistadas colonias. Fue durante este periodo de esclavitud y explotación que el Papa Paulo emite una bula papal pronunciándose al respecto:

“La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones.”<sup>4</sup>

La intervención del Papa Paulo por medio de su bula papal obligo a la corona católica de España a emitir un cuerpo normativo que aboliera la esclavitud y dotara de una serie de derechos mínimos a población nativa de sus colonias. Fue por este motivo que

---

<sup>3</sup> Estrada Sandoval, Enrique, **Historia de la educación**. Pág. 55.

<sup>4</sup> Sacaloxt Valdez, Carlos Borromeo, **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág. 8.



surgen las conocidas como Leyes de Indias, las cuales tenían como objeto proteger a la población nativa indígena de los constantes abusos de los conquistadores españoles.

“Las Leyes de Indias significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias, manifestando un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes; ya entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, aunque si bien es cierto, no fueron aplicadas del todo, también es cierto que fueron un valioso aporte a la legislación laboral que se implementaría siglos después.”<sup>5</sup> Asimismo acá se manifiesta el primer avance en derechos laborales en la actualidad.

Las leyes de indias suponen el primer cuerpo normativo de las colonias españolas en américa, estas no solo garantizaban derechos básicos como la vida entre otros sino también introducía una jornada laboral y la introducción de un salario para el trabajador indígena como remuneración por su trabajo.

Las leyes de indias regirían Guatemala durante mucho tiempo hasta la llegada del periodo de la Reforma Liberal, tal y como lo hace constar Mario López Larrave en su obra titulada Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco: “Pero la verdadera evolución del orden laboral guatemalteco se puede ubicar a finales del siglo pasado, con el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal. Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 34.



lo comprende dentro de los contratos por el regulado y dentro de sus artículos regula el principio de que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra.”<sup>6</sup>

Después de la independencia Guatemala al igual que el resto de estados americanos sufre de un periodo de agitación el cual ve entorpecido la legislación de un nuevo cuerpo normativo que viniera a sustituir al desactualizada ley de indias, dejando en el completo abandono a la mayoría de trabajadores indígenas dentro del país.

El código civil de 1877 supone el primer inicio de reformas laborales de una Guatemala ahora independiente, este código tuvo una influencia liberalista con corrientes europeas las cuales no necesariamente eran las idóneas para realidad social y cultural del país.

Las siguientes décadas vieron la aparición del fenómeno del sindicato, figura la cual tuvo su ingreso a la legislación guatemalteca sin embargo estos movimientos sindicalistas se vieron derrumbados tras la llegada del General Jorge Ubico al poder.

Finalmente llega el periodo revolucionario el cual da inicio después de la caída del gobierno del General Jorge Ubico. Fue durante este periodo que muchos laboralistas e historiadores consideran el verdadero nacimiento del derecho de trabajo en Guatemala. En esta época el derecho de trabajo en Guatemala toma una postura mucho más tutelar hacia el trabajador desfavorecido ofreciéndole una protección jurídica frente a la desigualdad respecto a sus acaudalados patronos.

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario, **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 22.

Un claro ejemplo de ello fue la inclusión el apartado de “Garantías Sociales” el cual fue incluido en la nueva Constitución de 1945.

### 1.2.3. Fuentes del derecho de trabajo

Se le conoce como fuente del derecho al lugar de donde proviene la norma jurídica que nunca antes había existido en la sociedad. Es de esta forma en la cual se constituyen las normas de derecho positivo.

En una forma mucho más detallada se puede decir que fuente es: “Se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su aparecimiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad”<sup>7</sup>

Por lo tanto en su forma tradicional y como varios juristas las han acoplado se dividen en:

**a) Fuentes Reales:** Las fuentes reales son las que dictan los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Las fuentes reales o materiales comprenden todos los distintos elementos o datos históricos, sociológicos, culturales y económicos que se consideran como un factor determinante en la creación de la norma jurídica.

**b) Fuentes Formales:** Las fuentes formales son aquellas en las que se fundamentan la creación de las normas jurídicas y de su aplicabilidad. La Ley como tal es la mayor

---

<sup>7</sup>Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Ob. Cit.** Pág. 35

fuerza del derecho de trabajo, es donde se ve ejemplificada la necesidad de la creación de un ordenamiento jurídico para su aplicación.

**c) Fuentes Históricas:** Las fuentes históricas son aquellos documentos, papiros, libros, textos etc. que sirven para documentar el origen de sobre de las leyes.

### **1.3. Principios que inspiran al derecho de trabajo**

Los principios generales del derecho tienen por objeto servir como una guía o luz para el legislador al momento de redactar una norma jurídica. Estos los podemos encontrar en la actualidad en los considerandos del Código de Trabajo Decreto número 1441 que actualmente se maneja en Guatemala de igual forma son considerados una fuente de derecho y esto se refleja en las opiniones de algunos estudiosos del mismo tales como Julio Grisolia y Plá Rodríguez:

Grisolia define a los principios como: “Los principios generales del derecho son pautas emanadas de la consecuencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma.”<sup>8</sup>

Por otro lado para Plá Rodríguez los principios labores son aquellos: “Las líneas o directrices que informan algunas normas y la inspiración directa o indirecta cuentan con una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la

---

<sup>8</sup> Grisolia, Julio Armando, **Manual de derecho laboral**. Pág. 47.



aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>9</sup>

Es por este motivo los principios laborales fueron creados para un fin específico, el cual es mantener la cordial armonía entre patrono y trabajador, obteniendo de esta forma un beneficio mutuo que logre un mejor desempeño laboral. Estos principios no solo buscan regular sino también facilitar el acceso para todas las partes involucradas en una relación laboral.

A continuación se enumera una lista de principios considerados indispensables para el ámbito de una relación de trabajo y como lo atribuyen los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco mencionado anteriormente:

### **1.3.1. Principio de tutelaridad**

El principio de tutelaridad en el derecho de trabajo tiene como objetivo proteger y salvaguardar al trabajador así como compensar la brecha económica que existe entre el trabajador con su patrono.

Este principio motiva la creación de disposiciones legales de carácter tutelar hacia el trabajador. Legalmente el principio de tutelaridad se encuentra regulado en el inciso a del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual dice lo siguiente: "El derecho de

---

<sup>9</sup> Plá Rodríguez, Americo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág.9.

trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

"El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose en este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral."<sup>10</sup>

El principio de tutelaridad no debe ser malinterpretado como un principio parcial sino más bien como uno que busca lograr una igualdad entre trabajadores y patronos, las disposiciones legales inspiradas en el principio de tutelaridad son bastante estrictas respecto a eso.

### **1.3.2. Principio de garantías mínimas**

El principio de garantías mínimas está inspirado en la búsqueda por parte del Estado de proteger las garantías sociales del trabajador. Este principio establece el mínimo de prestaciones a las cuales tiene derecho un trabajador.

---

<sup>10</sup> Grisolia, Julio Armando, **Manual de derecho laboral**. Pág. 47.



Legalmente el principio de garantías mínimas se encuentra regulado en el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual dice lo siguiente: “ El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial , por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Cesar Landelino Franco considera a este principio como: “Este principio se explica relacionando que todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partido que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que se celebre, la nulidad del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio se origina del principio de la autonomía de la voluntad.”<sup>11</sup>

### **1.3.3. Principio de realismo y objetividad**

Este principio se centra en como su nombre lo dice en la realidad de social del trabajador. El principio de realismo busca siempre resolver problemas y situaciones concretas que se presentan en la vida del trabajador, el uso de estudios sociológicos y

---

<sup>11</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Sustantivo Individual de Trabajo**. Pág. 51



diferentes análisis son tomados en cuenta a lo hora de implementar legislar una norma jurídica laboral.

Legalmente el principio de realismo se encuentra regulado en el inciso d del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual dice lo siguiente “Es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes”

El autor Marco Tulio Castillo Lutín dice explica de esta manera al principio de realismo: “Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.”<sup>12</sup>

#### **1.3.4. El derecho de trabajo es hondamente democrático**

Este principio trabaja con el supuesto de que el Derecho de trabajo debe de velar por los intereses de la mayoría, es decir la clase trabajadora. Este principio busca crear una mayor armonía entre la clase trabajadora, siendo esta de mayor beneficio para los patronos al incrementar la satisfacción de sus trabajadores.

Legalmente el principio de realismo se encuentra regulado en el inciso f del cuarto considerando del Código de Trabajo, el cual dice lo siguiente: “el derecho de trabajo es

---

<sup>12</sup> Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del Trabajo Guatemalteco**. Pág. 16



un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.”

### **1.3.5. Principio de conciliación**

Este principio tiene como principal objetivo fungir como punto de mediación entre la clase trabajadora y la clase patronal. Este principio entiende que solo con una buena relación de ambas partes será posible el desarrollo y superación de la población. Este principio se encuentra regulado en el inciso f del cuarto considerando del Código de Trabajo.

### **1.3.6. Principio de necesidad**

El Principio de necesidad como su nombre lo indica tiene una función bastante particular dentro del derecho de trabajo después de todo restringe la autonomía de la voluntad del trabajador en aras de asegurarle la protección de sus derechos. “Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Lacabana, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Pág. 35.



### **1.3.7. Principio de imperatividad**

El principio de imperatividad se basa en la aplicación obligatoria en cuanto a las prestaciones mínimas que la ley le concede al trabajador. El principio de imperatividad al igual que el principio de necesidad prevalece sobre el principio de autonomía de la voluntad.

De nada sirve que el trabajador renuncie a sus derechos laborales, después de todo dicha renuncia no tendrá validez y será declarada como nula. Este principio actúa de manera coercitiva pero únicamente lo hace en aras de proteger los intereses del trabajador.

### **1.3.8. El derecho de trabajo es una rama de derecho público**

El Derecho de trabajo es considerado de naturaleza pública debido a su tendencia de prevalencia del interés público sobre el interés privado. Este principio se fundamenta en la intervención estatal a la hora de regular las relaciones y mediar conflictos entre trabajadores y patronos. Legalmente el principio de Realismo se encuentra regulado en el inciso e del cuarto considerando del Código de Trabajo.

“Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de derecho privado, que



principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.”<sup>14</sup>

### 1.3.9. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad tiene por objeto limitar la libertad del patrono a la hora del tema de despidos. Este principio se sustenta en la base de que cada despido debe de ser justificado evitando así una serie de despidos arbitrarios que afecten la vida del trabajador y la de su familia.

Francisco de Ferrari explica el principio de estabilidad de la siguiente manera: “Respecto a este principio, la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 52.

<sup>15</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo.** Pág. 45



### **1.3.10. Principio de sencillez**

El Principio de sencillez tiene como objetivo dotar al derecho laboral de agilidad y dinamismo a la hora de realizar sus procedimientos.

Este principio se fundamenta en el quinto considerando del Código de Trabajo el cual lo define así: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar la justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.”

### **1.4. Contrato individual de trabajo**

Para comprender y realizar un estudio exhaustivo del contrato individual de trabajo se necesita tener en cuenta una definición certera de lo que es tanto doctrinario como legalmente, tener certeza de cómo está compuesto ya que en el último capítulo de este trabajo de tesis se hará una proyección de un modelo de una jurista, en el cual se buscó un análisis adecuado en el caso de los adolescentes que son estudio de nuestro trabajo monográfico y se realizó en base a la parte general de este capítulo fundante, por lo que se proyecta lo siguiente:



#### **1.4.1 Definición legal de contrato individual de trabajo:**

El Código de Trabajo en su Artículo 18 establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarse 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.”

#### **1.4.2. Definición doctrinaria de contrato individual de trabajo:**

Guillermo Cabanellas define al contrato individual de trabajo como: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona la cual puede ser denominada como patrono, empresario, empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Págs. 3411 y 3412



Por otra parte Mario López Larrave lo define que: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral.”<sup>17</sup>

#### **1.4.3. Elementos del contrato individual de trabajo:**

Para que se dé la existencia de un contrato individual de trabajo es indispensable que existan ciertos elementos los cuales son los siguientes:

a. Patrono: El Código de Trabajo en su Artículo 2 define al patrono 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.”

b. Trabajador: El Código de Trabajo en su Artículo 3 define al trabajador 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.”

c. Prestación de servicios: La prestación de alguna clase de servicio por parte del trabajador es indispensable para que se dé inicio con la relación laboral tal y como lo indica el Artículo 19 del Código de Trabajo: “Para que el Contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la presentación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”

---

<sup>17</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 25.



d. Existencia de dependencia o subordinación: La subordinación es un elemento indispensable para que exista una relación de trabajo, después de todo el trabajador esta subordinando o poniendo a disposición del patrono su fuerza de trabajo. Este elemento faculta al patrono de autoridad sobre el patrono estableciendo claramente una relación de jerarquía entre ambos.

e. Retribución: El pago o la retribución es un requisito necesario para formar una relación de trabajo. El hecho de recibir un salario o un pago por sus servicios supone el verdadero motivo por parte del trabajador de realizar sus tareas

#### **1.4.4. Formalidades del contrato individual de trabajo**

Atendiendo al principio de sencillez el cual instituye al derecho de trabajo como un derecho dinámico y anti formalista, el contrato individual de trabajo presenta un menor grado de requisitos para su formalización caso contrario a otra clase de contratos como lo pueden ser los contratos civiles.

Los requisitos del Contrato individual de trabajo se encuentran regulados en el Artículo 29 del Código de Trabajo y consisten en los siguientes:

“a) los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;

b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;



- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
  
- d) El lugar o los lugares donde debe prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
  
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
  
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de una obra determinada;
  
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
  
- h) El Salario, beneficio o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna manera, y la forma, periodo y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar a cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;



i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

El Contrato individual de trabajo debe de ser redactado por escrito y del cual se deben extender tres copias, una para el patrono; una para el trabajador; y una última a la Dirección General de Trabajo.

Es importante mencionar que se tiene un plazo de quince días después de la celebración del contrato para presentar este ante la Dirección de General de Trabajo tal y como lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo.





## CAPÍTULO II

### **2. Adolescentes trabajadores**

Hablamos de adolescentes trabajadores en el sentido que es lo que compete el presente estudio monográfico que se hará, a continuación se hablará de los antecedentes que derivan de los derechos que tienen en cuanto a la historia que se ha relatado por juristas expertos en el área, se recapitula una definición doctrinaria y legal, causas por las cuales ostentan a un trabajo a su corta edad y la normativa vigente guatemalteca que es el ámbito de territorial en que merece analizar y tener presente, asimismo convenios internacionales que ha ratificado Guatemala en cuanto al tema instruido.

#### **2.1. Antecedentes de los derechos de los adolescentes trabajadores**

Los primeros intentos de tocar el tema de los derechos del niño en los cuales se incluían a la población de adolescentes surgen a partir siglo 19 producto de las obras de un grupo de intelectuales de la época, específicamente Jules Valles y Kate D. Wiggin. El escritor francés Jules Valles, persona importante en el medio abordó el tema en su obra titulada “El Niño”, la cual fue publicada en el año 1879; Kate D. Wiggin por otra parte hizo su reflexión acerca de los derechos de los niños en su obra titulada “Children Rights”, la cual fue publicada en el año 1892.



“Desde la antigüedad los niños y adolescentes han tenido una especial protección y cuidado no solo por los padres, sino además por las comunidades en el entendido de que estos son el futuro de las nuevas generaciones, sin embargo por la evolución del ser humano en su contexto social y la necesidad de emplear a toda persona para fines económicos se ha abusado en cuanto a las actividades que desarrollan los menores.”<sup>18</sup>

La primera declaración de derechos del niño, de carácter sistemática, fue la Declaración de Ginebra de 1924, redactada por Eglantyne Jebb fundadora de la organización internacional Save the Children, aprobada por la Sociedad de Naciones el 26 de diciembre de 1924. La Organización de las Naciones Unidas aprobó en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual incluía los derechos del niño, sin embargo, posteriormente se llegó al convencimiento que las particulares necesidades de los niños debían estar especialmente enunciadas y protegidas.

No fue sino hasta el año 1959 que la Asamblea General de la Organización Internacional de las Naciones Unidas, aprueba una Declaración de los Derechos del Niño, que establecía de principios, para la población infantil los derechos contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Entre ese grupo por supuesto se contemplaba también a los menores adolescentes.

Pasado el tiempo tuvo lugar otra ronda de discusiones acerca de la creación de un cuerpo normativo mucho más extenso y completo que pudiera velar por la población infantil alrededor del mundo, finalmente fue en el año 1989 que se firmó en la

---

<sup>18</sup> Krostoschin, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo. Tomo 1.** Pág. 235.

Organización Internacional de las Naciones Unidas la Convención sobre los Derechos del Niño, vigente hasta la actualidad. "La Declaración de los Derechos del Niño ha venido a ser un instrumento de protección tanto para la niñez trabajadora como la que no trabaja, buscando que el niño pueda desarrollarse tanto física, moral y espiritualmente en el contexto social."<sup>19</sup>

## 2.2. Definición legal y doctrinaria de adolescente

Por adolescente, de acuerdo al Decreto 27 -2003 del Congreso de la República de Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en su Artículo 2 se define como: "Toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumpla dieciocho años de edad."

Por otra parte la Convención de los Derechos del Niño entiende por niño a todo ser humano menor de 18 años de edad, pero, en materia de trabajo, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, inciso I, fija la edad mínima de admisión al empleo en los 14 años.

"En Perú, se le considera adolescente desde los 12 hasta cumplir los 18 años. En la Convención de los derechos del niño y el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- se indica que el trabajo o actividad económica realizada

---

<sup>19</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 85.

por adolescentes, es decir, menores de 14 años a 17 años, cualquiera que sea su condición laboral (trabajo asalariado, independiente, familiar no remunerado y otros), impidiéndoles desarrollarse dignamente, restringiéndoles su participación y derecho a la educación y causándoles perjuicios en su vida física, mental, moral y espiritual.”<sup>20</sup>

En ese orden de ideas puede indicarse que los derechos de los niños y adolescentes son aquellos que están dirigidos a toda persona desde su concepción hasta los dieciocho años de edad.

### **2.3. Adolescente trabajador**

Es toda persona entre 14 y 18 años de edad que provienen de familias en pobreza o pobreza extrema por lo que se ven obligados a trabajar desde una edad muy temprana en búsqueda de mejorar su calidad de vida y la de su familia sin importarle que esto suponga un riesgo para su integridad física y moral.

“El término no alude a los adolescentes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando no interfiera con la educación, salud y desarrollo.”<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 65.

<sup>21</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 87.

Para resumir consiste en la actividad que desempeñan los adolescentes privándolos a su infancia y dignidad, no teniendo acceso a la educación y se lleva a cabo en condiciones que pueden considerarse perjudiciales para su salud.

#### **2.4. Inserción de los adolescentes en el mundo laboral y sus principales causas**

La inserción del adolescente en el mundo laboral tiene varios causales atendiendo la situación cultural y socioeconómica a la que pertenece el adolescente, siendo las más comunes las siguientes:

a. La pobreza: Constituye la carencia de todo bienestar tanto de vivienda, alimentación, educación y salud para un desarrollo tanto físico como intelectual. Lamentablemente Guatemala sufre un alto porcentaje de pobreza y pobreza extrema la cual obliga a que las familias dispongan de sus hijos como una fuente de ingresos para el sostenimiento del hogar.

b. Empleo y desempleo: Este factor se debe muchas veces a la baja preparación para desempeñar determinadas laborales que supongan menos esfuerzo físico y más intelectual.



## **2.5. Derecho de trabajo de los adolescentes constituido legalmente**

El Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto 1441 por el Congreso de la República de Guatemala, establece: "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 adolescentes, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a 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."

Asimismo se resalta la importancia de hablar civilmente de la capacidad relativa que tiene el adolescente al optar a su derecho de trabajo, en ese sentido el artículo del apartado anterior es claro al marcar un precedente el cual debería ser regulado por el mismo código como un trabajo de régimen especial.

## **2.6. Normativa guatemalteca que regula la figura del adolescente trabajador**

En Guatemala existen normas que se encuentran plasmadas en la misma Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y en leyes internacionales que versan sobre la protección a los adolescentes trabajadores, asimismo las cuales se enumeran a continuación.



### **2.6.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

El Artículo 120 literal I, sobre derechos específicos de los menores de 14 años, afirma que no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo en las excepciones establecidas estableciendo lo siguiente: "I. 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."

En ese sentido abarcando lo que establece el inciso de nuestra norma suprema se establece claro y se inicia como lo mencionado anteriormente civilmente de la capacidad relativa que tiene el adolescente no podrá ser ocupado para trabajos que no estén aptos para la capacidad de edad que tenga y también física así evitando cualquier tipo de accidente que pueda sufrir y tenga consecuencias graves, asimismo por eso es importante el tema de los permisos especiales y que conozca tanto sus derechos y obligaciones al momento de ser contratado.

### **2.6.2. Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala**

El Código de Trabajo, Decreto 1411 emitido por el Congreso de la República de Guatemala consiste en la codificación sistemática de las normas jurídicas laborales contenidas en la legislación guatemalteca. Dentro del Código de trabajo se vela por la

figura del adolescente trabajador. A continuación se presentan una serie de Artículos que conviene especificar.

Artículo 31: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, 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 mas y los insolventes y fallidos...”

Artículo 32: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben de celebrarse con los representantes de estos y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.”

Artículo 147: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe de ser adecuado especialmente a su edad condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

Artículo 149: “La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1, se debe disminuir para los menores de edad así:

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de 14 años y;

b) En dos horas diarias y en 12 horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos.”



Artículo 212: “Todo trabajador que tenga 14 años o mas puede ingresar a un sindicato pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo...”

En conclusión el trabajador adolescente está respaldado por esta norma ordinaria como lo establecen los artículos abordados, por lo que es menester tenerlo en cuenta.

### **2.6.3. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala**

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia no solo nos ayuda a delimitar el término adolescente sino también supone un avance a la hora de regular sus derechos.

Artículo 1: “La presente Ley es un instrumento jurídico de integración familiar y promoción social que persigue lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca dentro de un marco democrático e irrestricto respecto a los derechos humanos.”

Artículo 2: “...y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.”

Artículo 51: “Explotación Económica. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica...”



Artículo 63: “Definición. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescentes trabajadores a los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar...”

Por lo tanto esta ley específica y de ámbito penal, también reconoce que el adolescente puede sufrir una especie de trata en su modalidad de explotación laboral y económica por lo que también estas conductas son en todo ámbito punibles, así lo que pueda realizar el Ministerio Público en las requisas que realiza al verificar la denuncia y constatar la explotación en las modalidades descritas que pueda sufrir el adolescente.

#### **2.6.4. Ley de Educación, decreto número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala**

Es de suma importancia que los adolescentes trabajadores tengan derecho a la educación mientras desempeñan sus labores por lo que esta ley de carácter ordinario nos da las pautas de que tanto el trabajo como la educación son derechos de ámbito fundamental e individual para toda persona y que son irrenunciables dispuesto a lo siguiente se establece:

Señala el Artículo 26 en el inciso 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe de ser gratuita, al menos en lo que concierne a lo elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria...”



## **2.6.5. Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora**

### **Acuerdo Gubernativo número 112-2006**

Este Acuerdo está compuesto por 33 artículos donde se da la pauta en la estructura de sus disposiciones generales, jornadas de trabajo, vacaciones, el trabajo sujeto a regímenes especiales, capacitación técnica y advertencias como prohibiciones.

## **2.7. Normativa internacional**

La Constitución Política de la Republica Guatemala regula en su Artículo 46: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

### **2.7.1. Convención Internacional sobre los Derechos del Niño**

Fue aprobada por el Congreso de la República de Guatemala mediante el Decreto número 27-90 de fecha 15 de mayo de 1990.

Artículo 3: “En todas las medidas concernientes a los niños, que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, harán una consideración primordial a que se atenderá el interés superior del niño...”



## **2.7.2. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala**

Antepuesto lo anterior y en concordancia con lo regulado en el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se enumeran los siguientes convenios para el conocimiento de la ratificación en tratados internacionales establecidos el contenido de cada uno de ellos dispuestos los siguientes:

- a) Convenio No. 10 establece como edad mínima de admisión de los niños al trabajo agrícola los 14 años.
- b) Convenio No. 15 fija la edad mínima de 18 años para la admisión en oficios como pañoleros fogoneros.
- c) Convenio No. 16 se refiere al examen médico obligatorio de los menores de 18 años empleados a bordo de los buques.
- d) Convenio No. 29 se refiere al trabajo forzoso y obligatorio
- e) Convenio No. 58 edad mínima de admisión para el trabajo marítimo, 15 años.
- f) Convenio No. 59 establece como edad mínima de admisión para el trabajo industrial, 15 años.
- g) Convenio No. 77 relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en la industria.
- h) Convenio No. 78 relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajos no industriales.
- i) Convenio No. 79 relativo a la prohibición del trabajo nocturno de los menores de 14 años en empresas no industriales.



- j) Convenio No. 80 establece las bases legales de la protección contra los peligros de trabajo nocturno para los menores de 18 años.
- k) Convenio No. 90 relativo al trabajo nocturno de menores en la industria
- l) Convenio No. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- m) Convenio No. 112 se refiere a la edad mínima en el trabajo de la pesca.
- n) Convenio No. 124 refiriéndose al examen médico para el trabajo en minas.
- o) Convenio No. 138 establece los 14 años como edad mínima de admisión al empleo.
- p) Convenio No. 182 establece la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.





## CAPÍTULO III

### 3. Adolescentes trabajadores en Guatemala

Es menester mencionar que este capítulo se encargará de abordar el tema de los adolescentes trabajadores en el ámbito y territorio guatemalteco como se estableció desde un inicio el ámbito territorial, por lo que se traduce en un trabajo de ámbito cualitativo en el cual con anterioridad se pudo analizar que era el derecho de trabajo en su ámbito laboral, asimismo su historia e impacto con los sucesos abarcar la de los adolescentes en la cual se habla de un contrato laboral el tradicional que se maneja en las instituciones tanto públicas como privadas.

En sujeción a lo anterior es necesario analizar este ámbito y reconocer la manera de como el adolescente trabajador se desenvuelve en el ámbito laboral y analizar en sí por extractos el tema principal de este trabajo monográfico que es el diagnóstico de nuestra investigación en su totalidad.

Asimismo, se analizará el sector formal, así informal, derechos mínimos que deben tener los trabajadores en las empresas, instituciones del Estado donde son contratados, en la manera en que los ocupan al momento de delegarles trabajo y la educación que como se manejó en el capítulo segundo de este trabajo de tesis es importante que se tome en cuenta como un derecho fundamental irrenunciable que tiene el mismo, en concordancia a lo expuesto.



Por lo tanto, este tema es una materia pendiente de abordar de parte del gobierno guatemalteco con todo lo serio y contundente del caso, no obstante, hay un principio que va a prevalecer como bien jurídico tutelar y es el "interés superior del niño" es más el Estado de Guatemala ha ratificado una serie de Tratados Internacionales en esa área sin embargo su aplicación no es del toda satisfactoria a la realidad que viven los adolescentes en el mundo laboral.

En ese sentido los magistrados de la Corte de Constitucionalidad han contribuido con jurisprudencia que avale este tema declarando de manera inconstitucional artículos del Código de Trabajo que afecten los principios tutelares del trabajador y los intereses a que está impregnada la Constitución Política de la República de Guatemala en ese sentido podemos plantear el siguiente ejemplo:

Artículo 364 último párrafo del Código de Trabajo literalmente establecía: "Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento".

La Corte de Constitucionalidad, mediante expedientes 898-2001 y 1014-2001 publicados en el diario oficial el 15 de noviembre de 2004, declaró inconstitucional el último párrafo de este Artículo, sustentando la tesis de que tanto el salario como las prestaciones reconocidas en la ley a favor de los trabajadores son consideradas una



deuda que el empleador tiene para con el trabajador, y fundamentándose en lo que establece el Artículo 17 Constitucional que literalmente establece: "No hay prisión por deuda".

Se puede arribar que la realidad del adolescente trabajador ha sido esquiva por varios tratados internacionales que no se han cumplido en Guatemala y esto se puede reflejar en cada punto que se abordará a continuación como cimiento a lo que será conocer más adelante las instituciones que buscan accionar bajo el flagelo de la contratación anómala y mal intencionada de algunos patronos en cuanto a lo anteriormente expuesto.

### **3.1. Adolescentes trabajadores en el sector formal**

Se toma como adolescente a todas las personas entre 14 y 18 años de edad que realizan una actividad laboral patronos los cuales pueden ser personas individuales o personas jurídicas, las cuales cumplen con los requisitos legales que dictan las leyes del país.

Asimismo, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 establece en su artículo: Artículo 64. Sector formal. Para los efectos de esta Ley, se entiende por adolescente trabajador del sector formal, al mayor de catorce años de edad, que tenga como patrono a un empleador individual o jurídico, o que labore para una empresa de acuerdo con las normas del Código de Comercio; en ambos casos, en



virtud de una relación directa de subordinación y dependencia, dentro de un horario determinado y sujeto a un contrato individual de trabajo.

La misma “naturaleza legal” de estas entidades permite que el trabajador adolescente goce de todos los derechos y prestaciones que la legislación guatemalteca contempla.

Como sector formal aquellas empresas que deben brindarles los derechos mínimos para la realización de sus labores y que están respaldados por el aval del Ministerio de Trabajo en el permiso especial que se les concederá y que los inspectores de trabajo deben fiscalizar al momento de realizar las visitas pertinentes a los lugares de trabajo, también contar con una contratación especial para ellos y no esperar a que una denuncia de alguien anónimo por explotación laboral obligue hasta el cierre de la empresa donde labora por no acatar el procedimiento correspondiente.

### **3.2. Adolescentes trabajadores en el sector informal**

Este grupo de adolescentes se ve obligado a realizar actividades que no están debidamente legalizadas u autorizadas por ninguno de los cuerpos normativos laborales, suponiendo un grave riesgo para el adolescente trabajador de ser explotado por su patrono.

La gran mayoría de adolescentes trabajadores del sector informal no son remunerados ni reciben las prestaciones que la legislación guatemalteca ordena. Un ejemplo son aquellos adolescentes que trabajan en las calles o que tienen un emprendimiento

donde puedan demostrar sus habilidades en el campo laboral y su intelecto desarrollar las tareas obradas.

Asimismo, el Artículo 21 del Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia trabajadora Acuerdo Gubernativo No. 112-2206 establece: “Adolescente trabajador informal es quien participa directamente en actividades generadoras de ingresos, por cuenta propia, o para un empleador que desarrolla actividades Comerciales o industriales sin sujetarse plenamente a la legislación tributaria, mercantil, laboral o de previsión social. Aunque no limitativamente, se enuncian como trabajos en el sector informal los de venta ambulante, mercados cantonales, cuidado y limpieza de automotores, limpieza de calzado y similares.”

### **3.3. Derechos mínimos de los adolescentes trabajadores**

Los derechos mínimos de los adolescentes trabajadores son un tema muy controversial dentro del derecho laboral, para esto Guillermo Cabanellas se da a la tarea de citar a García Oviedo el cual determina los siguientes derechos:

“a) Fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, b) De seguridad, el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación; d) De moralidad, por haber industrias, lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del adolescente; como la confección de dibujos, la impresión de libros



frívolos y elaboración de artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales; e) De cultura, para asegurarles a los menores

una idea adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.”<sup>22</sup>

Es importante añadir la capacidad laboral como otro derecho indispensable para los adolescentes trabajadores, después de todo es importante que este goce de la plena capacidad para poder ejecutar su trabajo; capacidad que se transforma en seguridad jurídica.

Por lo que Guillermo Caballenas es objetivo al enumerar las diversas situaciones por las que puede pasar un adolescente trabajador y que derechos puede tener al momento de desempeñar su trabajo como un tema especial y de gran importancia para su estudio en el ámbito laboral.

### **3.4. Ocupación de los adolescentes trabajadores**

Es evidente que debido a su condición de menores de edad, las capacidades académicas de los trabajadores adolescentes no les permite aspirar a empleos remunerados dentro del mercado laboral sino todo lo contrario, por lo general los trabajadores adolescentes se ven obligados a realizar trabajos consistentes en actividad física los cuales muchas veces pueden resultar perjudiciales para su salud, esto sin contar el riesgo que estos suponen para su desarrollo y crecimiento.

---

<sup>22</sup> Ob. Cit. Pág.: 465.



La mayoría de adolescentes se emplea en trabajos familiares mal remunerados dándose la mayoría de casos en la provincia, específicamente en el sector agrícola donde sus padres los emplean como mano de obra.

El trabajo en la agricultura, pesca, y ganadería entre otros, ocupa aproximadamente un 60% del total de trabajadores adolescentes que hay en el país. Es importante hacer constar que trabajos como la minería, cantera y construcción también se encuentran entre los sectores que ofrecen oportunidad para los trabajadores adolescentes, siendo estos últimos sectores unos de los más peligrosos dentro del mercado laboral.

Es importante destacar que hay una reducción de la participación de los menores en el sector agrícola conforme se da un aumento de edad, sectores manufactureros y el comercio se han vuelto destinos populares para la emergente población de trabajadores adolescentes. Por otra parte, las mujeres adolescentes se han decantado por abandonar sus comunidades en búsqueda de oportunidades de trabajo en el sector doméstico, sector el cual no cuenta con una regulación efectiva que les haga valer sus derechos.

“En la mayoría de los casos ya sea por las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales o por su misma naturaleza, el trabajo perjudica su integridad, afectando así, su salud física y mental, su desarrollo espiritual, moral o social de los adolescentes.”<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Villareal. María Eugenia y Carlos Enrique Peralta Chapetón. **Trabajo Infantil, concepción y realidad.** Pág. 245.

### **3.5. Educación de los adolescentes trabajadores**

La educación constituye un pilar en la sociedad sobre todo para países en vías de desarrollo como lo es Guatemala.

La educación no solo ayuda al desarrollo intelectual e integral de la persona sino también sirve como un mecanismo de inserción a las diferentes estructuras económicas que conforman un país, su aporte es tal que es considerado como el método más efectivo para mejorar la calidad de vida y el bienestar social de un país.

En Guatemala la brecha entre la educación primaria y la educación secundaria ha sido una que no ha podido cerrarse a pesar de la constante inversión en el sector de la educación por parte del gobierno.

En el caso de los adolescentes esto se ve reflejado en el abandono de sus estudios en aras de poder conseguir un empleo que ayude a sustentar la situación económica de sus hogares.

Lamentablemente esta situación contraria completamente al Artículo 74 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece lo siguiente: “Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley. La educación impartida por el Estado es gratuita...”

### **3.6. Régimen de jornada de los adolescentes trabajadores**

Los adolescentes trabajadores cuentan legalmente con limitaciones en cuanto al tema de horarios a la hora de realizar sus funciones. Aunque esta medida tiene como objeto darles un horario un poco más flexible acorde a su edad y estudio, la realidad es completamente diferente.

Es bien sabido que muchos patronos realizan descuentos al salario de los trabajadores adolescentes alegando que estos últimos no trabajan la misma cantidad de horas que sus contrapartes adultas. Todo esto en perjuicio de los adolescentes trabajadores quienes al no contar con la madurez y conocimiento suficiente terminan siendo violentados sus derechos.

Legalmente el Artículo 14 del Acuerdo Gubernativo No. 112-2006, indica lo siguiente: “ El adolescente trabajador solo podrá laborar en la jornada ordinaria diurna, la que no podrá ser mayor de siete horas diarias ni exceder las treinta y ocho horas semanales y deberá estar comprendida entre las seis y las dieciocho horas.”

Otro factor importante a tener en cuenta es la desventaja en la cual se encuentra el trabajador adolescente en lo que al trabajo nocturno se refiere, después de todo el horario nocturno de trabajo para el trabajador adolescente inicia a las 20 horas mientras que el de su contraparte adulta da inicio hasta las 21 horas. Este factor nuevamente coloca en una posición de desventajosa al trabajador adolescente a la hora de enfrentarse a patronos mal intencionados.

### **3.7. Remuneraciones de los adolescentes trabajadores**

Las remuneraciones son uno de los abusos más constantes respecto a los adolescentes. Esto se da al pagarles salarios menores a los percibidos por sus contrapartes adultas, considerándolos una mano de obra mucho más económica, obteniendo resultados similares en las labores realizadas por personas mayores de edad.

Por último, es preciso tener presente, que un trabajador adolescente es susceptible de ser explotado laboral y económicamente debido a su condición de edad y madurez con relación a una persona adulta.

Esta situación vulnera lo establecido en el Artículo 4 del Acuerdo Gubernativo No. 112-2006: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, velara que el trabajo de adolescentes sea remunerado no menor al salario mínimo y con condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, debiéndose aplicar como de su estado de salud a la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora.”

### **3.8. Trabajo peligroso**

El convenio número 183 de la Organización Internacional del Trabajo define en su artículo número 3 numeral 1 define al trabajo peligroso como: “Trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, seguridad o la moralidad de los menores.”



"Según el Acuerdo Gubernativo 250-2006, el trabajo peligroso es aquel que pone en riesgo la salud, seguridad o moralidad de los niños y niñas debido a la naturaleza o el número de horas trabajadas." Asimismo se puede inferir como trabajo peligroso al mismo que expone a un adolescente psicológicamente, sexual, trabajo, bajo el agua, superficies dudosas, alturas peligrosas, maquinaria peligrosa, equipo y herramientas peligrosas, lo que implique a el manejo manual o carga pesada, insolubre, y exponer a trabajados dañinos para ellos.

Asimismo, en la gama de trabajos peligrosos podemos destacar el trabajo de agricultura, pesca, minería, en una construcción, fabricación de ladrillos, tejidos de alfombras, curtiembres, recolección de basura, trabajo doméstico y producción de juegos pirotécnicos.

A modo de conclusión podemos inferir que el trabajo peligroso es todo aquel que debe de prohibírsele a toda costa a los adolescentes de 18 años de edad; debido a sus condiciones de riesgo para su integridad física y moral.

### **3.9. Accidentes de trabajo de los adolescentes trabajadores**

La prohibición legal de ejecutar labores peligrosas, que afectan su moral e insalubres, que minimicen un accidente, el riesgo de adquirir una enfermedad debido al trabajo que realiza. Estas condiciones pueden darse y sus consecuencias jurídicas o económicas



serán según las consecuencias de los mismos al momento de realizar dichas labores legalmente permitidas o en infracción a lo establecidas por las normas laborales.

En caso de accidente de trabajo o de enfermedad del menor, si se comprueba que ha sido por causa de alguna de las tareas prohibidas realizadas en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho el accidente o la enfermedad, culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Si se comprobare que el accidente o enfermedad obedecen al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.



## CAPÍTULO IV

### **4. Instituciones que tienen relación en cuanto a la contratación y protección de derechos del adolescente trabajador**

A continuación se describen en este capítulo las diferentes instituciones que tienen relación en cuanto a la contratación de los adolescentes en las cuales ellos deben de velar porque se cumplan las directrices en los procedimientos de contratación de cada uno de ellos, asimismo en estas mismas existe una fiscalización la cual se debe hacer efectiva en torno a las denuncias que se interponen ante el Ministerio Público en la fiscalía de la Trata de Personas en cuanto a la Unidad de Explotación Laboral y otras modalidades ya que es importante hacerlo de conocimiento en cuestiones de que si una Institución no actúa lo hará una persona de forma anónima.

Para fortalecer el presente estudio monográfico haremos una breve descripción de cada una de ellas y su relación en cuanto al trabajo de los Adolescentes.

#### **4.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

En Guatemala corresponde a este Ministerio la función de velar por el cumplimiento y la aplicación de los Convenios Internacionales ratificados, como lo establece el Artículo 40 en las literales c) y e) del Decreto 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo. Asimismo se desprende la importancia que toma este Ministerio en cuanto a la responsabilidad que tiene a la certificación de competencia laboral el permiso que otorga el cual es de



estudio de análisis para erradicar el flagelo que existe en la actualidad al respecto a la contratación de los adolescentes, por lo que analizaremos en breve contexto lo que es en si este ministerio y su funcionamiento.

#### **4.1.1. Antecedes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social surgió en la época de revolución de octubre 1944. La aparición de este ministerio supuso una transformación e innovación a las anticuadas instituciones de antes.

“El primer antecedente administrativo laboral que data 1944, específicamente en el 26 de diciembre cuando fue emitido el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno. Su objeto fue la creación de la Secretaria de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la cual tenía como principal objetivo mejorar el desempeño del Estado en sus actividades comerciales. Al día siguiente, es decir el 27 de diciembre de 1944 se emitió otro decreto, siendo este el Decreto No. 47 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dicho decreto vino a suponer a regular y establecer las relaciones y atribuciones de la Secretaria de Gobierno, Trabajo y Previsión Social.”<sup>24</sup>

Siguiendo con la narrativa del Jurista Raúl Chicas, el Decreto anterior se vio en la necesidad de ser modificado, dicha modificación tuvo lugar el 27 de abril de 1945, denominándose como: Decreto 93 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del

---

<sup>24</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Pág. 154



Organismo Ejecutivo. El Decreto vino a suponer una reorganización al Organismo Ejecutivo. La creación de una serie de nueve Ministerios tuvo lugar encontrándose entre ellos el nuevo y recién fundado Ministerio de Economía y Trabajo al cual se le fue asignado la competencia exclusiva de los asuntos administrativos del trabajo.

La importancia del derecho del trabajo en la sociedad requirió de una entidad separada al resto, fue debido a esto que finalmente se dio la promulgación del primer Código de Trabajo del país, siendo este el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala. La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo así como su denominación actual continúan siendo objeto de debate entre muchos estudiosos, sin embargo la gran mayoría concuerda en que fue con la emisión del Decreto número 330, Código de Trabajo, que el Ministerio de Trabajo tomo vigencia siendo su fecha de fundación el 8 de octubre de 1947.

Prueba de ello se encuentra en el Artículo 274 del Decreto 300 emitido por el Congreso de la República de Guatemala el cual establece lo siguiente: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social."

Cabe resaltar que el 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, este nuevo Decreto supuso la mayor modificación que el Código ha sufrido en su historia; en el Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha se uniforma con dicho nombre en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.



“El aniversario del Ministerio de Trabajo siempre se ha celebrado el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto. No. 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.”<sup>25</sup>

#### **4.1.2. Definición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una entidad perteneciente al Organismo Ejecutivo la cual tiene como objeto velar por el cumplimiento de la legislación laboral guatemalteca en lo que a las relaciones Obrero-Patronales se refiere.

El Código de Trabajo en su Artículo 274 nos da una clara idea de lo que comprende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente los que no tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

---

<sup>25</sup> Página oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social** Parte 4



#### **4.1.3. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

La Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo Decreto número 114-97 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, establece en su Artículo 40 establece las funciones del Ministerio:

“Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los



procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismo que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.”

El Reglamento interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social contempla todas las funciones contenidas en la Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo, mas sin embargo incluye una nueva función respecto a los sindicatos, específicamente en el Artículo 3 numeral 11, el cual dice lo siguiente: “ Armonizar y conciliar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, propiciar el diálogo



social y la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo de conformidad con la legislación vigente.”

#### **4.1.4. Autoridades máximas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministro de trabajo es un funcionario público electo por el Presidente de la República de Guatemala el cual funge su función como máxima autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El fundamento legal de su cargo se encuentra en el Artículo 194 de la Constitución Política de la República de Guatemala de igual manera allí se encuentran las funciones de su cargo:

“Funciones del ministro. Cada ministerio estará a cargo de un ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio;
- b. Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley;
- c. Refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;
- d. Presentar al Presidente de la República el plan de trabajo de su ramo y anualmente una memoria de las labores desarrolladas;
- e. Presentar anualmente al Presidente de la República, en su oportunidad el proyecto de presupuesto de su ministerio.



- f. Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con ministerio;
- g. Participar en las deliberaciones del Concejo de Ministro y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita;
- h. Concurrir al Congreso de la Republica y participar en los debates sobre negocios relacionados con su ramo;
- i. Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la propiedad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo.”

Otras atribuciones del ministro se encuentran contenidas en el Artículo 8 en el Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo. Entre las más específicas se encuentran las siguientes:

- “2. Representar al Estado de la República de Guatemala ante los Organismos Internacionales, relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de Convenios Internacionales en materia de Trabajo;
- 7. Promover acciones judiciales necesarias de conformidad con la ley
- 8. Denunciar actos y hechos ilícitos que se cometan en el ámbito Ministerial
- 9. Resolver recursos de revocatoria y reposición que se interpongan;
- 10. Representar al Ministerio en juntas directivas o bien delegar dicha función en sus viceministros o funcionarios que designe;
- 11. Coordinar políticas de información y divulgación de las actividades que cumple Ministerio y, 12.Desconcentrar y descentralizar las funciones administrativas del



Ministerio de Trabajo y previsión Social velando por la eficiencia y la eficacia en la realización de las mismas.”

Los requisitos para ser Ministro de Estado se encuentran regulados en el Artículo 196 de la Constitución Política de la República de Guatemala:

- “a. Ser guatemalteco;
- b. Hallarse en el goce de los derechos ciudadanos; y
- c. Ser mayor de treinta años.”

#### **4.1.5. Viceministros de trabajo**

El Artículo 9 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y previsión Social nos detalla cual es la función del cargo de un viceministro: “Los Viceministros ocupan la posición jerárquica inmediata inferior a la del Ministro y no tienen subordinación entre sí. Sustituirán al Ministro en caso de ausencia temporal, cuando se encuentre fuera del territorio de la República o imposibilitado por enfermedad y otra incapacidad para el ejercicio de sus funciones, correspondiéndole en su orden al de mayor antigüedad.”

El fundamento del cargo del viceministro se encuentra contenido en el Artículo 200 de la Constitución Política de República de Guatemala, el cual dice lo siguiente: “Viceministros de Estado. En cada Ministerio de Estado habrá un viceministro. Para ser viceministro se requieren las mismas calidades que para ser ministro.”

#### **4.1.6. Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social supone una compleja estructura la cual debe de llevar a cabo sus actividades, administrativas, sustantivas técnicas y sobre todo de control, para ello delega estas actividades a diferentes órganos especializados:

##### **1. Funciones Administrativas:**

- a. Dirección Administrativa
- b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera
- c. Dirección de Recursos Humanos.

##### **2. Funciones Sustantivas:**

a. Dirección Superior: “El Despacho Ministerial es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al que le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, los Tratados Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes. Se integra con un Ministro, quien será el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministro; y los Viceministros de Administración de Trabajo, Previsión Social y Empleo y Administrativo Financiero.”<sup>26</sup>

- b. Dirección General de Trabajo;
- c. Dirección General de previsión Social
- d. Dirección General de Capacitación y Formación Profesional;
- e. Dirección General de Empleo

---

<sup>26</sup> Acuerdo Gubernativo Número 215-2012. Artículo 6.

- f. Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado.
- g. Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

### 3. Funciones de Control Interno:

- a. Auditoría Interna;
- b. Coordinación de Direcciones Regionales.

### 4. Funciones Técnicas:

- a. Secretaria General.
- b. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica.
- c. Unidad de Planificación y Cooperación.
- d. Unidad de Comunicación.
- e. Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo.

#### **4.1.7. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran reguladas en el Artículo 276 del Código de Trabajo, emitido por el Congreso Nacional de la República de Guatemala

- “a) Departamento Administrativo del Trabajo
- b) Inspección general del Trabajo.
- c) Comisión Nacional del Salario.”

Departamento Administrativo del Trabajo: Esta dependencia fue descontinuada y sustituida por la actual Dirección General de Trabajo.



Inspección General de Trabajo: Esta dependencia será a desarrollada a detalle en el siguiente numeral.

Comisión Nacional del Salario: El Acuerdo Gubernativo 1319-1968 en su Artículo 4, define a la comisión Nacional del Salario como: “ Es un Organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, A quien asesora en la Política general del Salario.”

#### **4.1.8. El Ministerio de Trabajo en relación al trabajo en adolescentes**

En el Artículo 22 del Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora se establece: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Previsión Social deberá realizar el registro y acreditación de adolescentes del sector informal, además, extenderá en forma gratuita certificación de competencia laboral a toda persona adolescente trabajadora del sector informal que así lo solicite, previa comprobación del hecho del trabajo, siempre que el adolescente trabajador presente certificación de la partida de nacimiento y constancia de estar inscrito en centro educativo. Las certificaciones tendrán validez por un año, y serán renovables siempre que la persona adolescente trabajadora lo compruebe.”

También en el Artículo 3 del mismo Reglamento establece: Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tutelar los derechos laborales, sociales, económicos y de previsión social del adolescente trabajador, y protegerlo contra la explotación económica, el desempeño de trabajos peligrosos y de aquellos que impidan o limiten su

acceso a la educación, la recreación y la salud. La adolescencia trabajadora gozará de protección jurídica preferente.

En sentido de ambos artículos y en concordancia con la titulación de el trabajo de tesis, este Reglamento es claro con el permiso que se debe de otorgar a los adolescentes quienes aspiren a trabajar para alguna empresa, para cualquier respaldo tanto para ellos en caso de ser despedidos de manera injustificada, así como de los patronos al momento de que se fiscalice la empresa, tenemos que tener claro la responsabilidad de portarlo en todo momento y de la renovación cada año para que el adolescente siga laborando, a eso obedece el estudio ya que actualmente se ha denotado en varias empresas las cuales han sido denunciadas por personas de forma anónima que no se cumple con este requisito ni el principio tutelar y que se explota al adolescente, por no tener ninguna protección.

#### **4.2. Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo es una institución pública de naturaleza mixta, la cual por medio de sus agentes o inspectores de trabajo, vela por que tanto trabajadores y patronos cumplan con las leyes y demás disposiciones laborales. Ejerce una función conciliatoria, con la finalidad de resolver conflictos de trabajo, colectivos e individuales, que se susciten con ocasión del trabajo.

Al decir que es una institución pública de naturaleza mixta, se refiere a que es un organismo administrativo del Estado que ejerce la fiscalización de cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones en casos de infracción a la misma.

En el diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, de Manuel Ossorio define a la Inspección General de Trabajo como: “Un organismo administrativo que, dependientemente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Denominándosele policía del trabajo”<sup>27</sup>

La Inspección General de Trabajo para Landelino Franco es definida como: “la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, así también la Inspección General de Trabajo es responsable de la política del arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores, con el fin de armonizar las relaciones de trabajo...”<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 532

<sup>28</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág.

#### 4.2.1. Atribuciones

La Inspección General de Trabajo al momento de cumplir sus funciones cuenta con las siguientes atribuciones:

- a. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- b. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- c. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- d. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- e. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- f. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- g Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Presidencia de la República de Guatemala. **Manual de organización de la administración pública ONSEC.** Pág. 170

#### **4.2.2. Funciones**

La Inspección General de Trabajo ejerce las siguientes funciones:

- a. Función del cumplimiento de la legislación basada principalmente en el control. Está relacionado a la fiscalización que debe de realizar el Inspector de Trabajo en el ejercicio de sus funciones, esencialmente en las visitas a los establecimientos sometidos a la inspección. El inspector de trabajo está plenamente dotado de la capacidad de levantar acta al momento de constatar alguna infracción por parte del establecimiento en donde se encuentre constituido.
- b. Función de información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores. Esta función tiene como objeto dar asesoramiento técnico-jurídico a las partes con el fin de lograr el cumplimiento efectivo de las normas laborales.
- c. Función de conciliación laboral entre empleadores y trabajadores. La función de la conciliación se encuentra relacionada a la imparcialidad del inspector al momento de conciliar conflictos laborales entre las partes.

#### **4.2.3. Estructura de la Inspección General de Trabajo**

La inspección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión de Social, asigna una persona denominada inspector general de trabajo, el cual como autoridad máxima, es el responsable de cumplir y velar porque la Inspección cumpla con las funciones que lo acreditan en el Artículo 278 del Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, leyes y demás cuerpos normativos.



Jerárquicamente por debajo del inspector general de trabajo se encuentran los subinspectores generales de trabajo quienes tienen como función principal representar al inspector general en caso de ausencia de este último. Funciones administrativas y de gerencia también se encuentran bajo su cargo.

Dentro de la estructura organizativa de la Inspección General de Trabajo se encuentra una serie de secretarías y secciones las cuales son:

- a. Secretaría de Inspección General.
- b. Sección de consultas laborales y opiniones jurídicas laborales.
- c. Sección de visitaduría laboral.
- d. Sección de conciliación laboral.

Por tanto, para efectos de este trabajo se desarrollarán brevemente las dos últimas secciones citadas con anterioridad.

#### **4.2.3.1 Sección de visitaduría laboral**

Esta se encuentra integrada por el cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de visitar los establecimientos de trabajo con el propósito de velar, el cumplimiento de las leyes, reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social.

#### **4.2.3.2. Sección de conciliación laboral:**

“Está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, que se encargan de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por despido, cesación de contrato o conclusión de relación laboral”<sup>30</sup>. Así como lo establece el manual antes mencionado que regula la organización de la Inspección de Trabajo que trabaja de la mano con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **4.2.4. Inspector de trabajo**

El inspector de trabajo es un servidor público perteneciente a la Inspección General de Trabajo y que tiene como función principal velar porque empleadores, trabajadores y demás sujetos dentro de la relación laboral cumplan con las leyes y pactos convenidos.

El inspector de trabajo cuenta con las facultades necesarias para visitar lugares de trabajo, examinar libros de salarios o planillas, verificar condiciones higiénicas, de seguridad personal y de la plena facultad para hacer constar actas las cuales gozan de validez salvo que se demuestren su inexactitud. Es decir, el inspector de trabajo es el agente a quien la Inspección General de Trabajo encarga el ejercicio de las funciones de control. “La función principal del inspector de trabajo es velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales, con las facultades necesarias para promover la aplicación

---

<sup>30</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Manual de organización, Inspección General de Trabajo**. Pág. 9.



de las sanciones correspondientes en contra de los infractores de dichas disposiciones en el caso de que encontrare violaciones a las mismas.”<sup>31</sup>

En la actualidad existen dos clases de inspectores:

- a. El inspector de visitaduría el cual tiene como función principal realizar visitas en lugares de trabajo en cualquier tipo de horario, atendiendo las jornadas laborales utilizadas en los establecimientos que visite, esto con el objeto de velar por el correcto cumplimiento a las leyes y normas de trabajo. Es indispensable que los inspectores acrediten su identidad previamente para poder llevar a cabo su función sin ningún impedimento.
- b. Los inspectores de conciliación tienen como principal función llevar a cabo actividades conciliadoras cuando surja algún conflicto entre la parte empleadora y parte trabajadora.

#### **4.2.5. La Inspección General de Trabajo en relación al trabajador adolescente**

Como lo vimos establecido dentro de las atribuciones de la misma institución de orden administrativo se encuentra establecida velar por los adolescentes en condiciones de trabajo resolviendo todo tipo de conflicto que se propicie.

En ese orden de ideas con respecto al tipo de inspectores se hace el análisis que alude a los de visitaduría, en cuanto a las visitas que pueda realizar en todos los

---

<sup>31</sup> Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 156.

departamentos de Guatemala al respecto si los adolescentes cumplen con el permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y si están en el rango de edad para laborar como lo establece el Código de Trabajo que más adelante en el análisis que se realiza en el último capítulo de este trabajo de tesis, se puede analizar mediante un estudio que se hizo y fue publicado en un reportaje el cual se analizó y por el método deductivo y cualitativo que se utiliza en todo el diagnóstico que se realiza al tema.

#### **4.3. Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora**

Con el objeto de garantizar la protección legal a los niños, niñas y adolescentes que trabajan se creó 1992, con apoyo internacional, la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora del Ministerio de Trabajo.

Dicha entidad cuenta con distintos representantes de la sociedad civil tanto del sector empresarial como del sector de los trabajadores.

El fundamento legal de su creación se puede encontrar en el Artículo 94 de la Ley de la Protección integral de la niñez y la adolescencia: “Creación. Se crea la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, para ejecutar proyectos y programas que emprenda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del viceministerio respectivo, teniendo en cuanto asimismo los lineamientos que la Comisión Nacional de la Niñez y Adolescencia establezca, comunicara a las autoridades competentes de cualquier incumplimiento que al respecto tengan conocimiento, para su debida investigación y sanción si fuere el caso.”



Desde su fundación, la Unidad ha realizado diversos seminarios, talleres de capacitación sobre los derechos laborales y obligaciones de los Niños, Niñas y Adolescencia trabajadora y ha ofrecido asesoría legal sobre los derechos laborales a empleadores y a los niños, niñas y adolescentes trabajadores. Además, ha extendido autorizaciones para trabajar a cien niños y niñas de doce a trece años y constancia a ocho mil adolescentes de catorce a diecisiete años. En la actualidad la unidad cubre únicamente a unos once mil niños, niñas y adolescentes de un estimado de casi un millón y medio de niños, niñas y adolescentes trabajadores.

La Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, es una unidad específica del Ministerio de Trabajo dentro de la Dirección de Previsión Social, que funciona en cada sede de la inspección de trabajo de cada municipio y departamento de Guatemala; tiene las siguientes funciones esenciales:

- a) Difundir los tratados internacionales sobre derechos humanos relativos a la niñez y adolescencia, ratificados por Guatemala.
- b) Facilitar la articulación de políticas sectoriales que permitan erradicar el trabajo infantil y proteger a la niñez y adolescencia trabajadora.
- c) Sensibilizar a todos los sectores de la sociedad sobre la situación de los niños, niñas y a adolescentes trabajadores.
- d) Velar porque el niño, niña y adolescente trabajador tenga acceso a la capacitación acorde a su desarrollo integral como persona.
- e) Promover la participación de la niñez y adolescencia trabajadora en organizaciones sindicales.

- f) Informar y orientar a la adolescencia trabajadora sobre sus derechos laborales.
- g) Coordinar a las instituciones que promueven la erradicación del trabajo infantil y protejan a la adolescencia.

Es obligación de la Unidad informar a las autoridades competentes de cualquier incumplimiento que sea de su conocimiento, para su debida investigación y sanción, si fuere el caso.

La coordinación con otras entidades es indispensable para su función y esto se encuentra establecido en el Artículo 95 de la Ley de la Protección integral de la niñez y la adolescencia: “Coordinación. La Unidad de la Protección a la Adolescencia Trabajadora coordinara acciones con la Inspección de Trabajo y la Dirección General de Trabajo.

#### **4.3.1. Su relación en cuanto al adolescente trabajador**

Se creó mediante el Artículo 94 del Decreto 27-2003 del Congreso de la República. Su función principal es la ejecución de los proyectos y programas que promueva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Deberá estar coordinada con la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Trabajo.

En ese sentido de ideas debe de efectuar campañas de orientación a los adolescentes trabajadores, en forma periódica por todos los medios de comunicación sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores, así sus garantías mínimas no serían



constantemente vulneradas. También debe de orientar al patrono sobre la ley laboral para que no cometa las violaciones a las instituciones del derecho laboral en este caso, el salario, la jornada de trabajo y el contrato individual de trabajo.

Cumpliendo con esto la aplicación de las medidas de protección de los adolescentes en el derecho laboral, con el principio tutelar que es específico que se cumpla de esa manera también con el permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo en relación en adolescentes dar información y asesoramiento a quien lo requiera.





## CAPÍTULO V

### **5. Diagnosticar la falta de certeza jurídica en la contratación laboral de adolescentes respecto al permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El capítulo quinto del presente trabajo de tesis nos relatará las aristas donde se encuentra el problema al cual se ha llegado a la conclusión abordar, como hemos analizado desde el inicio así como el contenido capitular se han abordado temas que serán de utilidad como el contrato individual de trabajo el cual se analiza un modelo el cual se llega a la conclusión de que cumple con los estándares de la aplicación de principios que son fundamentales en el derecho laboral.

Asimismo, al adolescente trabajador como tal y las leyes vigentes que lo respaldan, también el desarrollo de su entorno y la lucha histórica por hacer valer sus derechos, en mínimo se analizaron instituciones que trabajan en conjunto para poder otorgar en principal el permiso que él necesita para desarrollar sus funciones, por lo que también se advierte que las denuncias anónimas en cuanto a la problemática.

También son fundamentales en cualquier momento de manera anónima ya que dicha conducta puede incurrir en delito al momento que se trate de un delito de Trata en modo de explotación laboral cuando tal vez no es de esa manera, pero por no presentar un respaldo también puede llegar al cierre o cese de actividades de la empresa.



Otro problema se presenta en el momento en que la Inspección General de Trabajo se encuentra limitada por la cantidad de inspectores que existen a nivel nacional lo que hace que el trabajo no sea efectivo y garantice que los menores de edad no sufran vulneraciones en sus puestos de trabajo.

Actualmente para que un adolescente opte a un empleo, el respectivo trámite para obtener un permiso para poder laboral lo comenzaría por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitándolo lo que le garantiza el respaldo y al momento de denunciar a su patrono por incumplimiento de contrato laboral, tenga un medio de prueba que demuestre la veracidad de que estaba contratado por la empresa que requirió sus servicios.

### **5.1. Permiso para adolescente trabajador**

En el Reglamento de Protección de la Niñez y la Adolescencia Trabajadora en su Artículo 2 se reconoce: “A la persona adolescente de catorce años o más se le reconoce la capacidad para contratar su trabajo, para recaudar su salario y como consecuencia para ejercer personalmente todas las acciones que en beneficio de sus intereses en materia laboral se deriven del presente reglamento.”

Asimismo el Artículo 22 establece lo siguiente: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Previsión Social deberá realizar el registro y acreditación de adolescentes del sector informal, además, extenderá en forma gratuita

certificación de competencia laboral a toda persona adolescente trabajadora del sector informal que así lo solicite, previa comprobación del hecho del trabajo, siempre que el adolescente trabajador presente certificación de la partida de nacimiento y constancia de estar inscrito en centro educativo. Las certificaciones tendrán validez por un año, y serán renovables siempre que la persona adolescente trabajadora lo compruebe.

Llamada también certificación de competencia laboral esta se obtiene de la siguiente manera narrada, el adolescente trabajador debe de presentarse a las oficinas de la Inspección General de Trabajo en la cual se deberá de revisar toda la papelería del menor, así como las condiciones laborales a las que este estará expuesto el adolescente.

Una vez revisada la papelería y constatado que todo se encuentra en orden, la Inspección extenderá su constancia sellada y firmada por medio de su Delegado departamental. En cumplimiento de las funciones que las leyes del país asignan a la Dirección General de Previsión Social como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Protección al Adolescente Trabajador, se da seguimiento al programa de divulgación de los derechos y obligaciones que corresponden a los adolescentes trabajadores.

## 5.2. Contrato especial para adolescentes trabajadores

Además, de lo anteriormente expuesto es indispensable la elaboración de un contrato especial que pueda dar cobertura jurídica a toda la población de adolescentes que laboran actualmente. Este contrato siempre debe de estar sujeto a lo estipulado en los Artículos 18 al 33 del Código de Trabajo, después de todo estos componen la esencia de lo que es un Contrato individual de trabajo; se pretende utilizar los incisos propuestos por la Licenciada Corado Guzmán en su trabajo de Licenciatura intitulado: "Necesidad de regular el contrato especial de trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca" merece la pena subrayar que dichos incisos son de vital importancia a la hora de redactar un contrato con características tutelares que fortalezcan la seguridad jurídica de los trabajadores adolescentes.

Los incisos propuestos por Licenciada Corado Guzmán son los siguientes:

a. Que el contrato de trabajo se deberá celebrar con menores de edad de uno u otro sexo que tenga catorce años o más sin que sea necesaria la comparecencia del representante legal del menor ni autorización de trabajo por parte de la Inspección General de Trabajo, adjuntando al contrato la certificación de la partida de nacimiento del trabajador.

b. Si el contrato de trabajo, ha de celebrarse con un trabajador menor de 14 años dicho contrato debe celebrarse con los representantes legales de éste y en su defecto se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo, adjuntando la misma.



- c. El Pago del salario que devenguen los trabajadores menores de 14 años, lo deben recibir los representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos según lo determine la Inspección General de Trabajo, en la autorización.
- d. Que el trabajo será adecuado especialmente a la edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral del menor de edad, especificando la clase de trabajo o actividad que se desarrollará, lo que comprobará la Inspección General de Trabajo.
- e. Que el trabajo que desempeñara el menor de edad, será prestado en condiciones higiénicas y que no corre riesgo alguno el trabajador, lo que será comprobado por la autoridad administrativa de trabajo u otra dependencia pública que se dedique a actividades de previsión social.
- f. Que el trabajador no laborará en jornada nocturna ni en jornada extraordinaria por ningún motivo.
- g. Que el trabajo no se desarrollará en cantinas u otro establecimiento análogo en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.
- h. Que la jornada de trabajo de los mayores de 14 años, será disminuida en una hora diaria y seis horas a la semana, y en dos horas diarias, y en doce horas a la semana a los trabajadores que tengan 14 años y menos de 18 años.
- i. Que el trabajo de los menores de 14 años, siempre será en vía de aprendizaje y que los trabajos serán livianos y compatibles con su salud física mental y moral de los mismos, para que le sea aceptado el contrato de trabajo.”<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Corado, Guzmán, Angélica María. **Necesidad de regular el contrato especial de trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca.** Pág. 77 y 78



Considerando que el trabajo de los adolescentes ante el Código de Trabajo Decreto número 1441 emitido por el Congreso Nacional de la Republica de Guatemala, se ha mostrado un modelo de contrato especial que obedece a 10 incisos que a cabalidad describen principios impregnados dentro del mismo y sujetándonos a lo que establece el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así se analizan los siguientes factores, tanto en la celebración del mismo donde se le pide su partida de nacimiento para constatar la edad real del trabajador, como en que la Inspección General de Trabajo esté presente en la celebración del contrato o sus representantes legales, asimismo evitar cláusulas que puedan ser contrarias a la contratación del Adolescente Trabajador y que le puedan perjudicar leoninamente, de igual manera con la remuneración justa, acorde a sus capacidades que sea recibida por los representantes del mismo, en ese sentido el trabajo debe ser adecuado a la edad del adolescente adaptándose a un régimen especial de trabajo del mismo.

También se pide que el adolescente ejecute las labores en un lugar digno, higiénico, en donde no corra ningún riesgo de sufrir algún tipo de accidente, por lo mismo se le pediría que el trabajador que labore sea en horario ordinario no nocturnamente ni extraordinariamente fuera del horario respetando según lo regulado por el Código de Trabajo.

En cuanto a que labore en lugares donde se ingiera algún tipo de bebida alcohólica y ponga en riesgo la Integridad del adolescente, como también equilibrar los horarios laborales, así que el trabajo que se realice sea acorde a sus capacidades, en vías de aprendizaje conforme a la salud física y mental del mismo.

Este proyecto de contrato obedece a los principios de tutelaridad, equidad, estabilidad, realismo, objetividad e irrenunciabilidad establecidos en los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco y que a su vez deben de ser acatados tanto por el patrono a contratar, la Inspección General de Trabajo y los representantes del Adolescente Trabajador, para asegurar la buena fe de la contratación del menor.

Como muestra de un proyecto, se presenta este contrato analizando de manera cualitativa y deductivamente cómo se reconoce el asunto de la tesis y la naturaleza de la misma y a su vez a manera de proposición para que las empresas lo tomen en cuenta y cumplan con lo establecido en la Ley Suprema asimismo esto también puede obedecer a contestar la base del problema y la tesis que fue intitulada a base de dar una pronta solución a la problemática planteada.

### **5.3. Análisis del diagnóstico de la falta de certeza jurídica en la contratación laboral de adolescentes respecto al permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 101 establece: “Todas las garantías mínimas del trabajador en su ámbito también es menester hablar sobre la problemática del trabajo en adolescentes por su propia naturaleza o debido a las condiciones en las que se realiza, suele menoscabar las posibilidades de que los adolescentes se conviertan en adultos productivos, capaces de ocupar su lugar en la comunidad y puede comprometerse.”



El Artículo 1 del Reglamento de Protección Laboral de la Niñez y la Adolescencia establece lo siguiente: “ El presente reglamento tiene por objeto regular lo relativo a la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, así como la denuncia de amenaza o violación de sus derechos, dentro de la competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de las disposiciones de la ley de protección Integral de la Niñez y Adolescencia para la efectiva tutela de sus derechos, y la regulación de las condiciones bajo las cuales la adolescencia trabajadora prestará sus servicios personales o para ejecutar una obra.”

En ese orden de ideas nuestro análisis va enfocado en la certificación de competencia laboral o llamada como el título de tesis “el permiso que otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social” asimismo en colaboración de la Unidad de Protección al Adolescente Trabajador en instruir al adolescente cuando el obtiene la certificación en cuanto a sus derechos y obligaciones.

Pero ahora que sucede con los adolescentes que no obtienen ese permiso, qué consecuencias traerá para ellos y si la Inspección General de Trabajo se da abasto para poder supervisar este flagelo, también que sucederá si el Adolescente es despedido injustificadamente o no renueva su certificación al año como lo establece el Reglamento, asimismo las denuncias anónimas de personas al momento de enterarse que esta trabajando de una manera clandestina y contraria a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes que se han analizado en este trabajo monográfico.

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

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

Toda persona que presta sus servicios, sea mayor o menor de edad, tiene derecho a que el patrono le proporcione como mínimo los derechos laborales irrenunciables que estipula el Código de Trabajo de Guatemala: Tener un ingreso de salario mínimo mensual, gozar de un aguinaldo anualmente, un período de vacaciones como mínimo de 15 días, después de haber laborado por un período de un año, asimismo gozar de una bonificación anual.

El patrono debe cumplir con las obligaciones anteriormente señaladas; Desde ese punto de vista evitar como empleador violar derechos laborales del adolescente, a partir del momento en que lo contrata con condiciones inferiores, porque la legislación laboral



lo obliga a cumplir y peor aún si lo contrata sin el permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los adolescentes, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad.

De igual forma se analiza una arista principal como la Inspección General de Trabajo, una de las instituciones más importantes en cuanto al ramo laboral, pero también es una de las dependencias más débiles, con baja cobertura y un personal escaso para cumplir con su objetivo es la realización de auditorías laborales y administrativas y prevenir a patronos ó empleados que cumplan con las leyes laborales.

En gestiones pasadas, su eficiencia ha sido cuestionada y durante la crisis ocasionada por la pandemia que afectara a Guatemala, sus debilidades se hicieron más evidentes. Asimismo, se consultó un reporte de Prensa Libre en el año 2021 cuando la pandemia estaba en pleno auge y esta la noticia que se logra recolectar documentada y sostenida por ellos:

“Las deficiencias no se sumaron al papel que correspondía no porque no se quisiera sino porque las circunstancias, ante una pandemia, tomaran de sorpresa a todos en pleno 2021. Sin embargo, situación muy preocupante es la cantidad de inspectores. Así como afectó a las empresas la falta de personal también afectó a la administración pública. Al asumir la falta de personal del 35%, la cantidad actualmente es de 203 plazas de inspectores aprobadas en el Manual de Clasificación de Funciones, pero no



hay 203 inspectores. Las plazas no están ocupadas todavía o ha habido retrocesos voluntarios. De manera nominal, hay 123 inspectores en 22 delegaciones. La fuerza industrial más grande la tiene el departamento de Guatemala, aquí es donde técnicamente debería haber más inspectores porque nuestra capacidad de inspección debe ser mayor.

Para la Ciudad de Guatemala se encuentran asignados 43 inspectores pero de esos hay 20 en área de conciliaciones, la que no está activa por ahora porque la mayoría de inspectores en esa área son mayores de 60 años. Para desarrollar visitas son 12 inspectores para toda la ciudad de Guatemala; pero, por la pandemia. El reto más grande es haber entrado con tanta reducción de personal, sumado a que la pandemia afecta la asistencia del personal. En el área del suroccidente hay 49 inspectores, 43 en nororiente y 12 inspectores en Guatemala. Tomando en cuenta las circunstancias, se está trabajando con 95 inspectores en total.

Es prioridad fortalecer a la Inspección General de Trabajo, pero también hay que tomar en cuenta que tampoco se puede arriesgar al personal. Hay inspectores mayores de 60 años pero se les puede poner en riesgo si van a estar en contacto directo con personas. Acá, en el primer nivel, hemos logrado atender más de 400 personas diarias sin poner en riesgo al personal y con una capacidad real que no llega ni al 50%.

Desde inicio de semana se empiezan a recibir denuncias, por ejemplo: El lunes reciben 49, el martes se duplicó el número. Ahora son alrededor de 100 denuncias diarias, sin contar las que se manejan en página web y call center. Y actualmente en



el Vice despacho hay más de 10 mil denuncias presentadas en página web y call centers. Incluso había un poco más pero cuando se depuran, resulta que no todas son denuncias. De las 10 mil denuncias en cuatro meses, se traducen en 2 mil 500 por mes, abarcando que las denuncias están relacionadas a despidos, no guardar medidas de seguridad ocupacional y maltratos. Aunado a ello representa el menor cuidado y en su totalidad el cubrimiento de empresas que contratan jóvenes sin el permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”<sup>33</sup>

Asimismo en análisis permisivos se analiza que Guatemala presenta un déficit de inspectores como se puede apreciar en la nota periodística anteriormente citada, por lo que el estudio se tomó en cuenta sólo con el sector formal de adolescentes, ya que la parte informal como se analizó en el capítulo segundo de nuestro trabajo de tesis, ellos no cuentan con un patrono a menos que sean explotados de manera informal por alguien que saque provecho de ellos.

También la Oficina Nacional de Ginebra se ha encargado de realizar análisis acerca de la Inspección General de Trabajo llegando a la misma conclusión que el problema persiste y que no existe la capacidad de llegar a todos los departamentos de Guatemala a supervisar a los adolescentes trabajadores y constatar que tengan el permiso que le otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asimismo que ellos conozcan sus derechos y obligaciones tanto asimismo la Unidad de Protección del Adolescente Trabajador se los transmita en su momento.

---

<sup>33</sup> Prensa libre: <https://www.prensalibre.com/economia/en-el-pais-hay-un-inspector-llde-trabajo-por-cada-11-mil-empleados-y-su-trabajo-es-realizar-tresllverificacion-llverificaciones-diarias/> (Consulta el 15 de octubre del 2023)



Al presente análisis se ha arribado el estudio exhaustivo de diagnosticar estos problemas planteados en énfasis de la obtención del permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo o la Certificación de Competencia Laboral que debe de obtener el trabajador adolescente asimismo medir las consecuencias en las denuncias que personas anónimas puedan interponer en caso de que se vea el Adolescente en el delito de Trata de Personas en su modalidad de Explotación Laboral por la empresa que no cumpla con los estándares de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, asimismo todas las demás leyes del país en anuencia al caso relatado.

Por tanto se advierte que el trabajo de tesis es de análisis cualitativo y deductivo por lo que fueron tocados los principales flagelos en el estudio realizado a través de este análisis y como una pronta solución sería concientizar al Adolescente en caso de que esté en busca de una oportunidad laboral la consulta de sus padres, para que lo acompañen al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por información, al momento de ser contratado ir acompañado de sus padres para la firma de su contrato recordando que ellos gozan de capacidad relativa como lo establece nuestro Código Civil vigente, asimismo las capacitaciones de la Unidad de Protección al Trabajador Adolescente y concientizar sus derechos y obligaciones, que debe renovar su permiso cada año.

Se propone al Ministerio de Trabajo y Previsión Social efectuar campañas de orientación a los adolescentes trabajadores, en forma periódica por todos los medios de comunicación sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores, así sus garantías mínimas no serían constantemente vulneradas. También que se debe de orientar al



patrono sobre la ley laboral para que no cometa las violaciones a las instituciones del derecho laboral en este caso, el salario, la jornada de trabajo y el contrato individual de trabajo. Cumpliendo con esto la aplicación de las medidas de protección de los adolescentes en el derecho laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus distintas dependencias debe coordinar programas para ejecutarlos con las demás, instituciones estatales o privadas que tiene relación con los derechos de los trabajadores adolescentes para que estos reciban la protección laboral a que tienen derecho. También en lo que se refiere a la previsión social el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de desarrollar programas para que el trabajador menor de edad tenga cobertura social, lo que contribuirá con el desarrollo integral del menor de edad en la familia y también en la comunidad a la que pertenece.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Por medio del trabajo de investigación se estableció las limitaciones que enfrenta la Inspección General de Trabajo en la contratación laboral de adolescentes respecto al permiso que otorga el Ministerio de Trabajo en referencia a la solicitud otorgada; en consecuencia, la vulneración en la contratación laboral de adolescente se estima que en varias empresas los han contratado sin ese permiso corriendo el riesgo de que ellos no puedan respaldarse al momento de hacer una denuncia ante la Inspección General de Trabajo. Desde luego estudiando la Constitución Política de la República de Guatemala respecto a los derechos y garantías de todo trabajador, el Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, el Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Educación, el Decreto 12-91 y Código de la Salud Decreto 90-96.

A modo de conclusión, es necesario el apoyo del Ministerio de Trabajo de Previsión Social para que se trabaje bilateralmente con la Inspección General de Trabajo, a través de su Sección de visitaduría y la Unidad de Protección del Adolescencia Trabajadora, para ambas que se organicen y planifiquen con los inspectores las visitas respectivas a las empresas, den seguimiento a los casos de adolescentes en esa situación y que no se vulneren derechos en el ámbito laboral. De igual forma, se recomienda tomar en cuenta el proyecto de contrato especial sugerido en el capítulo quinto de este trabajo de tesis para los adolescentes trabajadores, a modo de que estos se encuentren protegidos ante el amparo de la ley y recordar advertencias como posibles denuncias.





## BIBLIOGRAFÍA

- CABALLENAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina. Editorial Heliasta 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 2 Volumen. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L. 1949.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco**, Editorial Mayte, primera edición, 2004, Guatemala.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Orión. 2003, Guatemala.
- CORADO GUZMAN, Angélica María. **Necesidad de regular el contrato especial de trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca**, 2009, Guatemala.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4. Edición; Editorial Porrúa, S.A. 1981, México.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones de Palma, Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina. 1977.
- ESTRADA SANDOVAL, Enrique. **Historia de la educación**. 2da. Edición. Editorial José Pineda Ibarra, 1986, Guatemala.
- FERNANDEZ MOLINA, Luís, **Derecho laboral guatemalteco**, Editorial Oscar de León Palacios, primera edición, 1996, Guatemala.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix, 2005, Guatemala.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino, **Instituciones del derecho individual del trabajo**, Editorial Estudiantil Fénix, primera edición, 2004, Guatemala.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino, **Manual del derecho procesal de trabajo**. Editorial Estudiantil Fénix, 2000, Guatemala.
- GRISOLÍA, Juan Armando. **Manual de derecho laboral**. 3era Edición. Editorial Castellanos, 2002, Guatemala.



- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho de trabajo**. Tomo I, Editor R. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial II. Editorial, Buenos Aires Argentina, 1995.
- LEMUS, Luis Arturo. **IPEC/OIT Guatemala, programa nacional de investigación sobre trabajo infantil**, Planteamiento Integral de la Educación. Editorial Fénix, 1996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco**. 2da. Edición. Editorial Vinci, 2007, Guatemala.
- MARTINEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Edición 3era. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1992.
- ÓRELLANA GONZÁLEZ, Carlos. **Historia de la educación en Guatemala**, Editorial, José Pineda Ibarra II Edición 1970, Guatemala.
- OSSORIO, MANUEL. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª. ed; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed Heliasta, 2000
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª. ed. Argentina. Ed. Esfuerzo. 1985
- Prensa libre: <https://www.prensalibre.com/economia/en-el-pais-hay-un-inspector-llde-trabajo-por-cada-11-mil-empleados-y-su-trabajo-es-realizarllverificacio-tresllverifi-diarias/> (Consulta el 15 de octubre del 2023)
- Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**, 23 ed., versión en línea <http://rae.es/es,html>, 2012.
- SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo, **Lecciones de derecho individual del trabajo**, Editorial Trabajo, 2da. Edición 1999, Guatemala.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 4a. edición; corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales; México, Ed. Porrúa, S.A., 1977.
- VALENZUELA, Augusto. **Derecho laboral individual**, 3era Edición, Editorial Seguridad Social, 2004. Guatemala.
- VERGARA DEL RÍO, Mónica, **Lineamientos para la elaboración de un Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil**, OIT –, Editorial Castellanos, México, 2003.



VILLAREAL María Eugenia y Carlos Enrique Peralta Chapetón. **Trabajo Infantil concepción y realidad**. Editorial Arista. Tomo II. Editorial Vinci, Guatemala. 1996.

### Legislación:

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

**Código de Trabajo de Guatemala**. Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

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

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

**Ley de Educación**. Decreto número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala. 1991.

**Código de la Salud**. Decreto número 90-96 del Congreso de la República de Guatemala. 1997.

Convenio 138. Organización Internacional del Trabajo, **Sobre Edad Mínima de Admisión de Empleo**, 1990.

Convenio 182. Organización Internacional del Trabajo, **Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil**, 2002.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Acuerdo Gubernativo número 242-03**, 2003.