

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



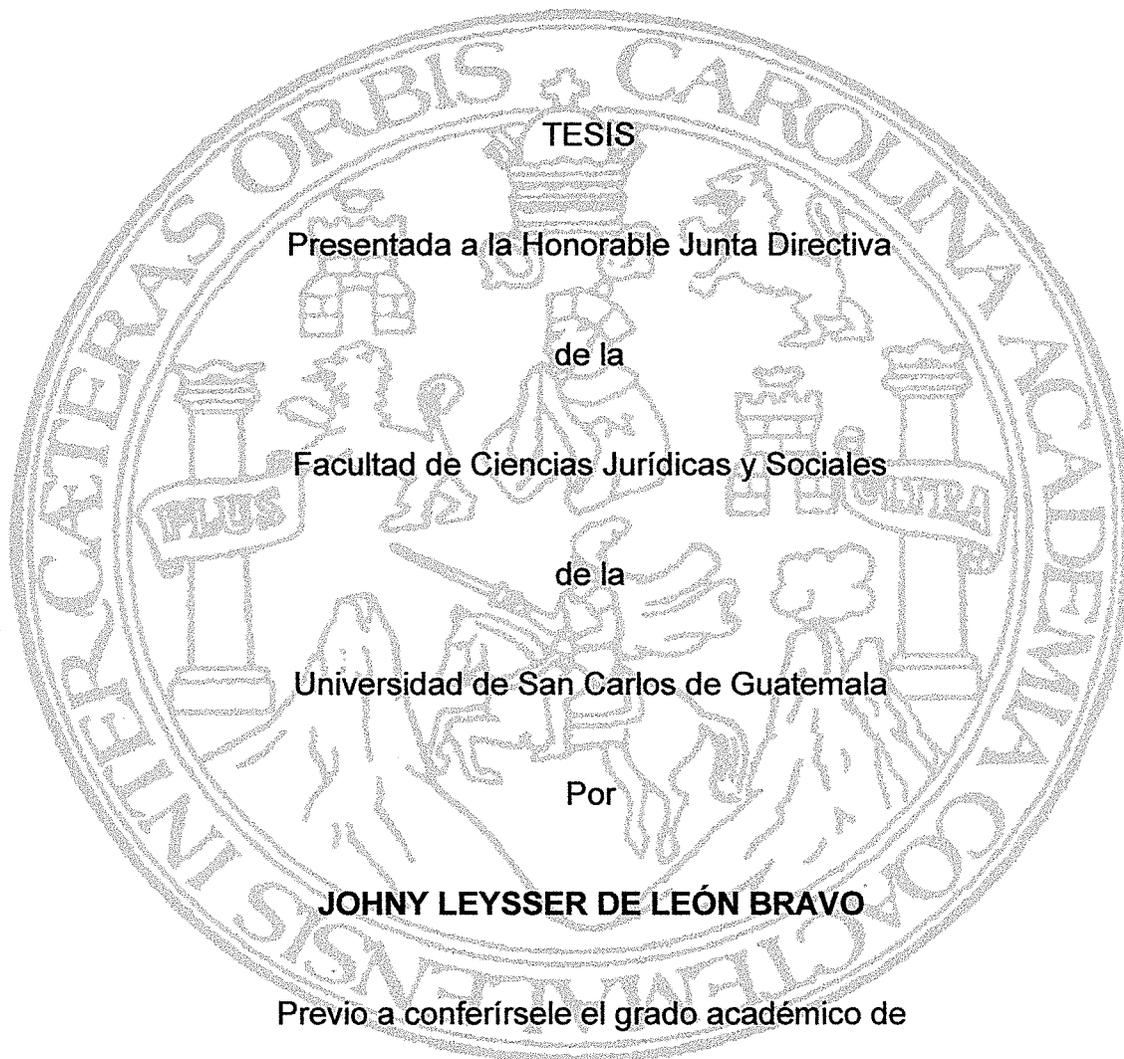
**FALTA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DONDE
PARTICIPAN MENORES DE EDAD QUE PROPICIAN CONDICIONES
INADECUADAS Y EXPLOTACIÓN EN GUATEMALA**

JOHNY LEYSER DE LEÓN BRAVO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**FALTA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DONDE
PARTICIPAN MENORES DE EDAD QUE PROPICIAN CONDICIONES
INADECUADAS Y EXPLOTACIÓN EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOHNY LEYSER DE LEÓN BRAVO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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: Br. 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: Lic. Jonatan García
Vocal: Lic. Renato Sánchez Castañeda
Secretario: Lic. Bonifacio Chicoj Raxón

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Vocal: Lic. Luis Adolfo Chávez Pérez
Secretaria: Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro

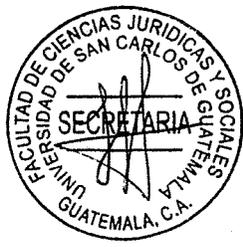
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 29 de enero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional, CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante JOHNY LEYSSER DE LEÓN BRAVO, con carné 201601115 intitulado: FALTA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DONDE PARTICIPAN MENORES DE EDAD QUE PROPICIAN CONDICIONES INADECUADAS Y EXPLOTACIÓN EN GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



AFCV

Fecha de recepción 30 / 01 / 2024

(f)

**Asesor(a)
(Firma y sello)**

*Claudia Paola Adelina
Castellanos Samayoa
ABOGADA Y NOTARIA*



LICDA. CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYOA
ABOGADA Y NOTARIA



Guatemala 08 de mayo del año 2024

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



Dr. Herrera Recinos:

De manera atenta me dirijo a usted con la finalidad de darle a conocer que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha veintinueve de enero del año dos mil veinticuatro, en mi calidad de asesora del trabajo de tesis del estudiante **JOHNY LEYSER DE LEÓN BRAVO**, que se intitula: "**FALTA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DONDE PARTICIPAN MENORES DE EDAD QUE PROPICIAN CONDICIONES INADECUADAS Y EXPLOTACIÓN EN GUATEMALA**"; procedí a emitir opinión y las modificaciones necesarias, las cuales fueron atendidas por el alumno, por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

- 1) Por el contenido, análisis, objeto de desarrollo, aportaciones y teorías sustentadas por el alumno, califico de importante y valedera la asesoría prestada, circunstancias de aplicación y académicas que tienen que concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis.
- 2) En cuanto a la redacción empleada, se observó que durante el desarrollo de la misma se utilizó una ortografía y gramática acorde. En relación a la contribución científica se puede indicar que el trabajo desarrollado tiene el contenido científico requerido, debido a que de su estudio se aprecia claramente la problemática actual que deriva de la explotación laboral de los menores de edad.
- 3) La metodología utilizada fue la adecuada, habiéndose empleado los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así como la técnica documental y de fichas bibliográficas, las cuales fueron relevantes para la recolección de la información tanto doctrinaria como jurídica relacionada con el tema que se investigó.
- 4) Se le sugirieron al alumno varias correcciones durante la asesoría del trabajo de tesis a su introducción, capítulos, conclusión discursiva y citas bibliográficas. Además, es de importancia indicar que el sustentante analizó ampliamente lo relacionado con la explotación laboral de los menores de edad en la sociedad guatemalteca.

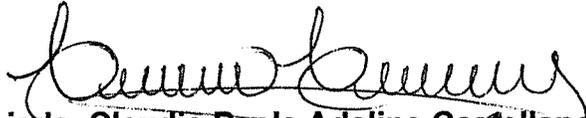
LICDA. CLAUDIA PAOLA ADELINA CASTELLANOS SAMAYO
ABOGADA Y NOTARIA



- 5) La bibliografía que se empleó señaló que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis se utilizó doctrina ajustada perfectamente al contenido de los capítulos.
- 6) He instruido y guiado al estudiante durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas de investigación apropiadas, siendo de utilidad para la comprobación de la hipótesis planteada y para alcanzar los objetivos señalados de conformidad con la proyección científica de la investigación. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante 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 **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** 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.


*Claudia Paola Adelina
Castellanos Samayoa*
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Claudia Paola Adelina Castellanos Samayoa
Asesora de Tesis
Colegiada 11,888



D.ORD.OCT. 12-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOHNY LEYSSER DE LEÓN BRAVO, titulado FALTA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES DONDE PARTICIPAN MENORES DE EDAD QUE PROPICIAN CONDICIONES INADECUADAS Y EXPLOTACIÓN EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Por su infinita ayuda y su amor, sin Él no podría llegar hasta donde estoy ni tampoco culminar esta meta y sueño.

A MIS PADRES:

Edgar Manuel de León Petcher y Odilia Audelina Bravo Juarez por su gran apoyo incondicional, por sus consejos, su amor y por nunca dejar de apoyarme con mis metas y mis sueños, gracias mil veces porque si estoy cumplimiento mi meta es por ustedes.

A MIS HERMANOS:

Edgar Osiel de León Bravo, Jonatan David De León Bravo y Alexander de León Bravo, por su apoyo en cada parte de mi vida y en mi etapa estudiantil, por sus consejos y su aprecio gracias porque son parte importante de este logro.

A MI FAMILIA:

A mis abuelos maternos que están en el cielo, a mi abuelo paterno que me ha aconsejado, a mis tíos y tías tanto maternos como paternos que siempre me han apoyado y mostrado su aprecio.

A mis primos y primas por su cariño y estima.



A MIS AMIGOS:

Hilda Emperatriz Mejía Arenas, Gabriela Alejandra Dávila Cabrera, Soraida Marleni Avedaño Gudiel, Kare Gabriela Chiguichon García, por ser mis amistades que esta amada casa de estudios me pudo dar, gracias por su apoyo en las clases y parciales, gracias por hacer más entretenido esta etapa estudiantil, ustedes son parte de esta etapa en mi vida.

A MI FACULTAD:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por forjarme académicamente en los salones en la carrera del derecho.

A MI UNIVERSIDAD:

Agradezco a mi alma mater, por ser mi casa de estudios y por permitirme crecer académicamente.



PRESENTACIÓN

La investigación se orientó hacia el análisis de las peores formas de explotación infantil, desde el derecho del trabajo y del derecho penal, a partir de que la regulación de las relaciones laborales donde participan menores de edad que propician condiciones inadecuadas y explotación en Guatemala, todavía no se ha positivizado a pesar de tener más de 15 años de vigencia.

El objeto de estudio fue el Ministerio Público y los sujetos de la investigación fueron los menores de edad que son contratados en actividades laborales que propician condiciones inadecuadas y explotación en Guatemala; el período de estudio fue del año 2020 al 2023, habiendo obtenido la información bibliográfica y documental necesaria para llevar a cabo la investigación de la tesis.

El aporte realizado fue establecer que el Ministerio Público debe crear una fiscalía especializada en contra de la explotación infantil, tanto en los espacios laborales, como en cualquier actividad infantil que conlleve explotación laboral o sexual, para garantizarle a la niñez guatemalteca, así como la que ha sido objeto de trata de personas, la protección a su integridad física y emocional frente a los que buscan explotarlos laboralmente, lo que incluye formas de explotación laboral en actividades sexuales.



HIPÓTESIS

A partir de la constante denuncia en los medios de comunicación sobre la existencia de menores de edad los cuales son utilizados para realizar actividades laborales que se consideran como las peores formas de explotación laboral, tal como trabajar en la fabricación de coheteros, en actividades de explotación sexual con fines laborales o en las plantaciones de café exponiéndose a los productos tóxicos que se utilizan en la protección de cafetales, entre otras prácticas explotadoras, el Estado debe garantizar a través de su órgano persecutor que se perseguirá y someterá ante la justicia a los que resulten culpables de someter a las peores formas de explotación infantil a la niñez y adolescencia guatemalteca.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis fue debidamente comprobada, para lo cual se hizo uso de los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético, puesto que se comprobó la inexistencia de mecanismos legales que permitan que se positivice la prohibición de las relaciones laborales donde participan menores de edad en condiciones inadecuadas y de explotación en Guatemala, ante lo cual se le recomendó al Ministerio Público que establezca una fiscalía contra la explotación infantil en todas sus manifestaciones cuya tarea sea preservar a los menores contra esas formas de explotación infantil y de perseguir y someter ante la justicia a los que resulten culpables de imponerle las peores formas de explotación infantil a la niñez y adolescencia guatemalteca.



ÍNDICE

Introducción.....

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Sujetos.....	4
1.2. Rama tutelar del trabajador.....	7
1.3. Naturaleza jurídica.....	10
1.4. Garantías mínimas.....	13

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	21
2.1. Principio de protección.....	23
2.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos.....	25
2.3. Principio de continuidad de la relación laboral.....	28
2.4. Principio de primacía de la realidad.....	30
2.5. Principio de igualdad de trato.....	32
2.6. Principio de favorabilidad.....	34
2.7. Principio de buena fe.....	35

CAPÍTULO III

3. Relación laboral.....	39
3.1. Contrato de trabajo.....	41
3.2. Derechos y obligaciones.....	43



3.3.	Modalidades de la relación laboral.....	45
3.4.	Finalización del vínculo laboral.....	48
3.5.	Relación laboral con menores de edad.....	50

CAPÍTULO IV

4.	Falta de regulación de las relaciones laborales donde participan menores de edad que propician condiciones inadecuadas y explotación en Guatemala.....	53
4.1.	Condiciones inadecuadas de trabajo para menores de edad.....	56
4.2.	Explotación laboral de menores de edad.....	59
4.3.	Deficiencias legales para la protección a los menores de edad en el ámbito laboral.....	62
4.4.	Herramientas jurídicas de protección de los menores de edad por las condiciones inadecuadas y explotación laboral en Guatemala.....	65

CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

La investigación se justifica a partir de la falta de regulación reglamentaria u operativa para que el Estado guatemalteco logre impedir relaciones laborales donde participan menores de edad donde les pongan a realizar las peores formas de explotación laboral infantil, lo cual incluye la realización de actividades sexuales con fines comerciales, trabajos en donde se encuentre en riesgo su vida o su salud, tal como las condiciones de trabajo en las fincas cafetaleras y cardamomeras de Guatemala.

Derecho laboral es la rama del derecho público a través de la cual se analiza a profundidad el conjunto de los principios y normas legales reguladoras de las relaciones, derechos y obligaciones entre los trabajadores y patronos, creando para el efecto diversas instituciones para la resolución de sus conflictos.

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre una empresa y un trabajador, siendo las mismas las que permiten la determinación de los aspectos como el salario y el tipo de jornada de los trabajadores, existiendo diversos tipos de relaciones de trabajo, las cuales, pueden clasificarse de acuerdo a varios aspectos.

El objetivo general fue establecer la falta de regulación de las relaciones laborales donde participan menores de edad que propician condiciones inadecuadas y explotación en Guatemala; mientras que los objetivos específicos, se orientaron a exponer lo que es derecho del trabajo, la existencia de actividades laborales de la niñez que son positivas o favorables a su desarrollo personal, así como la existencia de actividades laborales que son catalogadas como las peores formas de trabajo infantil.

El informe final consta de cuatro capítulos, siendo el primero sobre derecho laboral, sujetos, rama tutelar del trabajador, naturaleza jurídica y garantías mínimas; el segundo, indicó los principios del derecho laboral: principio de protección, principio de irrenunciabilidad de los derechos, principio de continuidad de la relación laboral, principio de igualdad de trato, principio de favorabilidad y principio de buena fe; el tercero,



estableció la relación laboral, contrato de trabajo, derechos y obligaciones, modalidades de la relación laboral, finalización del vínculo laboral y relación laboral con menores de edad; y el cuarto, estudió la falta de regulación de las relaciones laborales donde participan menores de edad que propician condiciones inadecuadas y explotación laboral en Guatemala.

Los métodos utilizados fueron el analítico, el deductivo, el inductivo y el sintético, los cuales sirvieron para organizar la información obtenida por medio de las técnicas de investigación bibliográfica y documental, así como alcanzar los objetivos establecidos y someter a prueba la hipótesis la cual fue debidamente comprobada; asimismo, permitieron utilizar los elementos lógicos de la investigación para llevar a cabo la redacción del informe final de tesis.

Luego de realizar el informe final se le recomendó al Ministerio Público que establezca una fiscalía especializada contra las peores formas de explotación infantil, para que investigue, persiga y someta a la justicia a las personas que resulten sindicadas de llevar a cabo prácticas de explotación laboral que incluye la utilización de los menores en actividades sexuales con fines comerciales, así como exponer su vida en fábricas de coheteros y juegos pirotécnicos, poner en riesgo su salud y seguridad en las fincas cafetaleras o cardamomeras, entre otras, así como en cualquier actividad que de acuerdo con el Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil, se trate de actividades laborales que son totalmente incompatibles con los derechos de los menores de edad, su vida y su salud.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral se comprende como una rama del derecho que contiene como finalidad regular las relaciones de los patronos con los trabajadores mediante la introducción de instituciones jurídicas reconocidas en el ordenamiento legal interno de cada territorio para la protección de los individuos. El derecho del trabajo cuenta con diversidad de tendencias jurídicas que operan de forma diferente a las demás disciplinas existentes en la integralidad del derecho, aunque se puede considerar como un derecho especial en el caso de Guatemala. De igual manera sus disposiciones se encuentran subordinadas al contenido de la Constitución Política de la República de Guatemala que señala un apartado para los derechos laborales en su parte dogmática.

Es de anotarse que desde la independencia en 1821 hasta mediados del siglo XX no existían regulaciones sobre el trabajo en todas las actividades económicas existentes. Por motivos de conveniencia de los terratenientes que permanecieron de España con la finalidad de lograr sus objetivos económicos sin la intervención del Estado de Guatemala junto con la influencia con la que operaban estos intereses sobre los gobiernos establecidos en el territorio guatemalteco, las relaciones laborales se basaban directamente en prácticas de carácter colonial heredadas de la corona española como lo es el sistema de encomiendas y el repartimiento de las tierras, sistemas que permitían únicamente a beneficiar a determinadas personas.



A partir de la independencia de Guatemala durante dos siglos las prácticas de esclavitud eran comunes en todo el territorio guatemalteco, ya que las zonas eran únicamente de carácter rural, acentuando casas patronales los empresarios de origen europeo para obtener beneficios económicos y a través de la obtención de recursos naturales en Guatemala, trasladarlos hacia sus países de origen. Las condiciones laborales a través de este método de organización del trabajo en Guatemala eran precarias, con jornadas extremadamente demandantes y salarios bajos, así como inclusive la inexistencia de un pago con moneda de curso legal.

Es a través de la Revolución de Octubre de 1944 donde existían luchas sociales latentes, así como el conocimiento social de la obligación de la creación de un cuerpo legal con los derechos de los trabajadores. Mediante estas demandas sociales, así como los conflictos que desencadenaron el derrocamiento de los gobernantes de esa época y atendiendo los pensamientos progresistas de tal temporalidad se creó el primer Código de Trabajo en el año 1947, el cual es un paso fundamental en la historia del derecho laboral en Guatemala por ser el primer antecedente jurídico que tomar en consideración.

En el primer cuerpo legal existente en Guatemala sobre los derechos de los trabajadores se reconoce de manera expresa a través de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo de 1947, derechos relevantes en la actualidad como el reconocimiento de la jornada laboral junto con la delimitación de horarios para el ejercicio del trabajo como lo fue en este caso de ocho horas, lo cual, se preserva en la actualidad, derecho a la creación de sindicatos de trabajadores, derecho a la negociación colectiva y protección al despido.



Posteriormente en Guatemala con la contrarrevolución, existió un posicionamiento en el gobierno del territorio de forma más conservadora y dominado por individuos que contenían el interés de un menor reconocimiento de los derechos de los trabajadores, por tal razón no existieron avances en el derecho laboral por más de una década a partir del derrocamiento del gobierno revolucionario. Fue una etapa de represalias contra los líderes sindicales formados una década atrás con el reconocimiento legal de los sindicatos y el ejercicio de medios de presión hacia los trabajadores sin protección alguna del Estado. Cabe destacar que el Código de Trabajo permaneció vigente en el ordenamiento interno guatemalteco, aunque sin la promoción de mecanismos por el Estado para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones en protección a los trabajadores.

Con la finalización de los conflictos en Guatemala con la firma de la paz acabando de esta forma con la guerra civil, existe en el territorio guatemalteco desde la época una etapa de modernización del derecho laboral donde se han identificados nuevos derechos laborales, así como la institución de competencias dentro de los órganos administrativos para la protección de los intereses de los sujetos en el derecho laboral tanto los patronos como los trabajadores y demás relacionados. Es destacable que el ordenamiento legal interno guatemalteco se ha visto influenciado por normas internacionales como las promovidas por la Organización Internacional del Trabajo de la cual Guatemala es un Estado parte.

“El derecho del trabajo es crucial en cualquier país ya que cumple con la protección de una de las relaciones más comunes de los seres humanos como lo es el trabajo. En virtud de lo indicado a través del trabajo se obtienen los medios necesarios para la subsistencia de



los mismos, lo cual crea la necesidad estatal a través de su finalidad más determinante que es el bien común de crear las condiciones legales suficientes para que no exista una afectación de los derechos más fundamentales de las personas individuales o jurídicas que se relacionan dentro del derecho laboral, siendo imperante considerar que el derecho del trabajo tiene en consideración a todas las partes de la relación laboral aunque tutela a los trabajadores por contener desventajas por su posición ante los demás implicados”.¹

1.1. Sujetos

El derecho laboral al ser una rama completa como disciplina jurídica regula la intervención de diversos sujetos que son los encargados de cumplir con las disposiciones jurídicas que se mencionan dentro del ordenamiento legal interno guatemalteco en materia laboral, esto conlleva que las normas jurídicas deben contemplar la existencia de los sujetos para de esta manera poder ser una rama completa que cumple con las necesidades legales. Los sujetos más relevantes dentro de esta materia son los siguientes:

- a) El trabajador: es una persona estrictamente de carácter individual o denominada física que es encargada de prestar un servicio a otra persona jurídica, así como individual, independientemente la naturaleza jurídica de a quien se le presta el servicio se percibe una remuneración. El trabajador se encuentra bajo subordinación o dependencia del empleador lo que determina que este debe de seguir las órdenes así como las directrices en el ejercicio de sus funciones delimitadas en su contrato.

¹ Ermida Uriarte, Oscar Benjamín. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Pág. 90.



Se considera que este sujeto es el más vulnerable de la relación laboral ya que por su posición económica no cuenta con las herramientas con las que cuentan los patronos debido a sus posibilidades. Esto genera que la legislación guatemalteca realice protecciones adicionales en su ordenamiento hacia estos sujetos.

- b) El patrono o empleador: “El patrono puede ser una persona individual o colectiva ya que a través de las personas jurídicas se pueden realizar contrataciones por medio de los representantes legales, las personas jurídicas pueden ser de carácter público, mercantil o de naturaleza civil”.²

El patrono es quien contrata al trabajador para que preste un servicio bajo su dirección y control, siendo responsable de brindar la remuneración pactada con el trabajador en el inicio de sus funciones. El empleador contiene la responsabilidad de cumplir con las obligaciones laborales establecidas en la legislación guatemalteca, como la provisión de condiciones adecuadas de trabajo y el pago de los seguros sociales correspondientes. El patrono tiene responsabilidad legal sobre sus decisiones, en caso de incumplimiento puede ser sancionado por las autoridades administrativas de trabajo del Estado de Guatemala, así como por los tribunales de justicia en materia laboral.

- c) El Estado: las autoridades guatemaltecas no forman parte directa de todas las relaciones laborales salvo en las de naturaleza pública, pero es relevante en todas

² *Ibíd.* Pág. 98.



los vínculos de carácter laboral en virtud que el Estado actúa como un regulador y garante del cumplimiento de los derechos laborales, estableciendo las normas que deben de seguir los dos sujetos principales del trabajo que son el empleador y el empleado. Su principal función es emitir regulación en materia laboral con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en el país, para esto contiene herramientas como las emitidas por el Congreso de la República de Guatemala o reglamentos por parte de las autoridades administrativas competentes. Además, también contiene autoridades como la Inspección General de Trabajo que es la entidad encargada de supervisar que las empresas cumplan con las condiciones establecidas en la ley. Es determinante destacar que cuenta con juzgados en materia laboral para cuando estos conflictos son detectados y por último debe de fomentar el crecimiento laboral a través de políticas públicas.

- d) **Sujetos colectivos:** los sujetos colectivos son agrupaciones tanto de trabajadores como de patronos que se unen para hacer contundente la búsqueda del respeto de sus derechos, los sindicatos y los gremios patronales se encuentran operando en la legislación guatemalteca como sujetos en la defensa, así como promoción de los derechos laborales. Estos son organizaciones constituidas por individuos que buscan un fin mediante la negociación colectiva como la mejora de los salarios en el caso de los trabajadores, las condiciones laborales mínimas y otro tipo de prestaciones. Las agrupaciones colectivas influyen de sobremanera en la creación de nueva legislación laboral ya que participan en organismos donde es tomada en consideración su opinión así como ejercer mecanismos de presión política mediante



huelgas y paros donde se refleja su influencia en su sector económico, ya que todos los sectores donde opera el trabajo tienen relevancia a nivel nacional y la suspensión temporal contiene efectos negativos en la sociedad que obligan a las autoridades del Estado de Guatemala a tomar acciones para su resolución.

1.2. Rama tutelar del trabajador

“El derecho del trabajo se considera como una rama jurídica especial dentro de todos los ordenamientos legales existentes alrededor del mundo, ya que la mayoría de las demás disciplinas jurídicas buscan equiparar las condiciones legales de todos los sujetos que intervienen en las relaciones que regula la rama del derecho”.³

La característica más notable es que la función de las leyes de trabajo en Guatemala tutelan al trabajador, lo que implica que toda la estructura legal se encuentra diseñada estrictamente en proteger a la parte más vulnerable en la relación laboral que es el trabajador por contener características diferentes al otro sujeto principal que es el patrono.

A lo largo de la evolución del derecho laboral en la historia se ha adquirido esta característica al darse cuenta las autoridades de la necesidad de equiparar los desequilibrios existentes con regulaciones, donde el patrono contiene más posibilidades económicas por la propia relación refleja una autoridad, así como superioridad jerárquica sobre el trabajador.

³ Novelo Orozco, Mario Alejandro. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 66.



Los elementos que se observan dentro del ordenamiento legal guatemalteco connotan la posición tutelar del derecho del trabajo en el país, como la imposición de la carga de la prueba a los patronos ante los tribunales, lo cual se traduce en que cuando existe un conflicto que debe de ser dilucidado en los órganos jurisdiccionales se toma como verídico lo que es descrito por el trabajador en criterios lógicos, aunque este no pueda sustentarlo directamente con elementos de prueba, quedando a responsabilidad del patrono demostrar lo contrario para esclarecer la verdad sobre los hechos, caso contrario el juez tomará la decisión conforme lo mencionado por el trabajador.

Las normas laborales tienen consideraciones especiales con los trabajadores como la imposición de protecciones jurídicas hacia algunos trabajadores atendiendo las condiciones en las que se encuentren, evitando de esta manera que los patronos puedan tomar represalias y conducir a una persona fuera de la relación laboral por el ejercicio de sus derechos como trabajadores.

Esto crea condiciones diferentes para los patronos que contienen excepciones al cumplimiento a sus obligaciones de igual forma, pero con requisitos sumamente estrictos en contraposición a la protección brindada por la legislación a los trabajadores, siendo estas protecciones una característica esencial que permite denominar al derecho del trabajo en Guatemala como tutelar de los trabajadores.

“El ordenamiento interno a través de las normas laborales busca establecer que sea una política de Estado la promoción de las relaciones laborales dotadas de continuidad. Esto



no solo protege tutelarmente a los trabajadores guatemaltecos sino es un resguardo a la economía nacional. Esta promoción por parte del Estado permite que los trabajadores desarrollen sus actividades de manera continua y no vean interrumpido el flujo de ingresos garantizado por su trabajo por un despido, lo cual, se logra mediante la imposición de sanciones económicas y el pago elevado de prestaciones hacia los trabajadores cuando son removidos de sus puestos sin motivo alguno”.⁴

El derecho del trabajo protege el salario como un método tutelar de la relación laboral, además de ser considerado como una garantía mínima que no se puede evadir en cuanto aspectos como el salario mínimo. También, es relevante destacar que el pago de algunas obligaciones sociales del patrono debe de ser erogado de sus ingresos y no descontado del salario. Esta protección se ve intervenida en muchas ocasiones por las deducciones realizadas a los salarios de los trabajadores para el cumplimiento de las necesidades sociales de los empleados, pero conforme van avanzando las tendencias jurídicas laborales en Guatemala se ha ido observando la prohibición de esta práctica.

El derecho a la jubilación es un derecho con el que únicamente cuentan los trabajadores, lo que significa que el trabajador al cumplir los años establecidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o un fondo de pensiones ya sea público o privado cuenta con la posibilidad de percibir un porcentaje salarial sin realizar actividad alguna, como un método de sostenimiento de las personas de la tercera edad. Este derecho no lo cuentan los patronos salvo que pertenezcan a un puesto de dirección nominal en la

⁴ Ibarra Pardo, Diego Gabriel. **Normas laborales**. Pág. 101.



empresa, siendo esta una diferenciación que realiza el derecho del trabajo en cuanto a las posibilidades económicas de ambos, velando de esta manera de forma superior por los intereses de los trabajadores y la satisfacción de sus necesidades.

El ordenamiento legal interno guatemalteco es de tendencia tutelar, aunque no deja de ignorar las necesidades legales de los patronos. Esta rama contiene la tendencia jurídica de ir estableciendo mejoras a las condiciones laborales de los trabajadores. Es relevante destacar que existen diferenciaciones en cuanto a las condiciones de los trabajadores por ejemplo cuando estos son menores de edad no únicamente existen las protecciones jurídicas establecidas de manera general, sino que se deben de tomar las específicas para la protección de estos, en virtud que el ordenamiento legal reconoce la mayoría de edad como un punto para la toma de decisiones con responsabilidad propia.

1.3. Naturaleza jurídica

Es necesario encasillar a las ramas jurídicas dentro de una determinada naturaleza, aunque esto se convierte difícil en el derecho laboral por las diversas características que contiene de carácter privado y público, doctrinariamente se maneja como una rama de naturaleza jurídica mixta por contener elementos de ambas posturas del derecho. Aunque en Guatemala dentro de la separación realizada en los pensum de estudios en las universidades es orientado hacia formar parte del derecho público por el interés social que existe alrededor del trabajo. Es por esto la relevancia de profundizar en la naturaleza jurídica del derecho laboral analizando cada uno de sus elementos.



Los aspectos de derecho privado con que cuenta el derecho laboral, se basan en que sus raíces se encuentran entre relaciones de particulares por originarse la relación laboral de un vínculo contractual entre dos partes o bien denominado el contrato de trabajo. Donde convergen dos partes los empleadores y los trabajadores por medio de declaración voluntaria de sus deseos en esta nueva relación se generan derechos y obligaciones que ambas partes deben cumplir. Esto contiene diversas similitudes con el derecho civil que es una disciplina jurídica estrictamente privada, así como como las relaciones mercantiles que son consideradas entre particulares, orientando esta rama al derecho privado.

Los elementos que se categorizan como fundamentales para orientar el derecho del trabajo hacia el derecho privado son la existencia de un contrato de trabajo que es un acuerdo entre dos partes en las cuales el trabajador se compromete a prestar un servicio bajo las órdenes del empleador, a cambio de una remuneración, así como la autonomía de la voluntad que se refiere a que las partes pueden establecer de manera consensuada los términos del contrato, como el tipo de trabajo, la duración y el salario, dentro de los límites o garantías mínimas determinadas en el ordenamiento interno guatemalteco.

Es relevante destacar que la diferenciación del derecho civil que contiene contratos donde se adquieren derechos y obligaciones de igual manera que en el derecho laboral, es que el trabajo y las condiciones laborales son de interés social ya que aunque afectan directamente al trabajador que se encuentra interviniendo en el contrato, es un bien común que está dirigido hacia todos los habitantes, por lo que la sociedad en general se ve involucrada en los contratos y estos contienen requisitos mínimos para que puedan ser



establecidos, mientras que en los contratos de naturaleza civil el contenido depende exclusivamente de los contrayentes y solo de la legislación en la adopción de instituciones jurídicas.

“El derecho laboral contiene aspectos que le vinculan al derecho público, debido a la intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales, a diferencia de otros contratos privados los contratos de trabajo están sujetos a normativas que buscan proteger los intereses de los trabajadores, quienes son considerados la parte más vulnerable de la relación, siendo un elemento clave la protección de los derechos laborales en virtud que el Estado impone normas mínimas que deben respetarse como la jornada laboral máxima, el salario mínimo, las condiciones de seguridad y el descanso obligatorio, inclusive creando los órganos administrativos respectivos para la verificación de estas normas y la imposición de las multas correspondientes cuando no son respetadas”.⁵

El carácter tutelar descrito anteriormente es un elemento que orienta el derecho laboral guatemalteco a ser considerado parte del derecho público porque es a través de la legislación y disposiciones administrativas emitidas por el Estado de Guatemala que se equiparan las condiciones desiguales en las que se encuentran los trabajadores en contraposición a las posiciones de los patronos. Las disposiciones se enfocan en proteger al trabajador y el Estado interviene activamente para garantizar que los empleadores respeten los derechos establecidos por la ley.

⁵ Sosa Hernández, Flor de María. **Contratos de trabajo y vínculos laborales**. Pág. 79.



Los organismos de control como el Ministerio de Trabajo y los órganos administrativos que se encuentran supeditados a esta entidad son relevantes en la pertenencia del derecho laboral al ámbito público ya que generan la necesidad de la intervención del Estado en algunas relaciones laborales para la obtención de las garantías mínimas propuestas por el contenido legal de las disposiciones laborales. También la resolución de conflictos laborales es otra participación relevante del Estado ya que ofrece mecanismos públicos, como tribunales laborales, juntas de conciliación y arbitraje para resolver conflictos que surjan del marco de las relaciones laborales en Guatemala.

Por tal razón se delimita al derecho laboral como naturaleza mixta ya que es innegable que las partes esenciales que permiten su funcionamiento en el ejercicio de las funciones que regulan, contienen características que son determinantes de las dos divisiones de naturalezas jurídicas existentes que marcan una pertenencia sobre algunas ramas del derecho. El factor especial de esta disciplina jurídica ocasiona que ubicarlo en el posicionamiento mixto contenga más lógica para su solución.

1.4. Garantías mínimas

El derecho laboral cuenta con requisitos mínimos o derechos que son considerados como un punto base para el establecimiento de las relaciones laborales, estos derechos mínimos se encuentran orientados hacia los trabajadores en virtud de que el derecho laboral es tutelar de los mismos. Estas condiciones se encuentran en constante mejora en el ordenamiento interno guatemalteco así como la protección jurídica de las condiciones



establecidas en las empresas que no pueden ser disminuidas cuando son brindadas hacia los trabajadores, las condiciones mínimas más relevantes son las siguientes:

- a) Derecho al trabajo y protección contra el despido injustificado: el derecho al trabajo es un principio fundamental del sistema de trabajo en Guatemala, todos los guatemaltecos sin distinción alguna cuentan con el derecho de obtener un trabajo con el propósito de garantizar la subsistencia tanto como para su persona así como para su familia. Este derecho se encuentra protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala donde se indica que toda persona tiene derecho a un empleo digno y a ser considerados socialmente útiles, esta garantía se encuentra ligada íntimamente vinculada con el resguardo del trabajo evadiendo la existencia de los despidos arbitrarios o injustificados. El Código de Trabajo establece que los despidos si pueden existir por parte de los patronos pero deben ser justificados, existiendo la obligación que se deben realizar las indemnizaciones correspondientes, promoviendo la estabilidad laboral especialmente en los casos que los trabajadores cuenten con más de un año en las empresas.

- b) Derecho a una remuneración justa: el derecho a percibir ganancias por los servicios prestados por los trabajadores que sean de carácter justo es una garantía mínima esencial que protege el derecho laboral guatemalteco. Inicialmente el Código de Trabajo establece que los salarios obtenidos deben ser adecuados para garantizar el bienestar del trabajador junto con el de su familia, el salario debe ser equitativo a la cantidad y calidad del trabajo realizado. Por tal razón se regula el salario mínimo



por el Estado y es ajustado anualmente por las comisiones paritarias que realizan un análisis de las condiciones económicas del país fijando montos mínimos que son considerados en base a estos criterios para que los trabajadores puedan obtener ganancias acordes a la realidad del país.

Con el objetivo que puedan satisfacer sus necesidades básicas, además, la protección a recibir una remuneración justa promueve la defensa de las reducciones salariales injustificadas y determina que ningún empleado puede percibir un sueldo por menor del mínimo legal, lo cual permite acciones ante los órganos jurisdiccionales.

- c) Jornada laboral y descansos: el Código de Trabajo establece jornadas laborales máximas, que no pueden exceder sobre las ocho horas trabajadas diarias en el caso de las jornadas laborales diurnos, mientras que las jornadas mixtas o trabajos nocturnos se reduce a siete horas efectivas diarias. Además, se garantiza el derecho a un día de descanso semanal que generalmente atendiendo las actividades de los guatemaltecos es el día domingo, también existen asuetos establecidos legalmente por el Congreso de la República de Guatemala y el feriado dependiendo de las fiestas patronales del municipio donde se encuentren establecidas las empresas.

Es relevante destacar que los trabajadores pueden laborar más horas de las establecidas en la jornada, pero serán consideradas como horas extras que deben



ser pagadas con recargo adicional del salario y no pueden ser consideradas como parte del sueldo, sino como un pago extra del trabajo ordinario.

- d) Vacaciones anuales: todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas anuales, independientemente de los descansos establecidos en el país de manera legal que son obligación de los patronos.

La ley guatemalteca establece una temporalidad mínima de quince días hábiles al momento que el trabajador cumple un año de trabajar en la empresa, este descanso denominado vacaciones debe ser pagado como tiempo efectivo de trabajo al ser un derecho que protege la recreación de los trabajadores, aunque este tiempo puede ser mayor dependiendo del contrato o acuerdos colectivos que se manejan en la interioridad de los patronos o en el Estado en el caso de los trabajadores públicos.

- e) Protección a la mujer trabajadora: en Guatemala las mujeres trabajadores son beneficiadas con protecciones adicionales especialmente en lo relacionado a la maternidad que es una característica que únicamente por su naturaleza pueden experimentar las mujeres, otorgando períodos de descanso durante el embarazo previo al parto y también un período posterior para la recuperación así como convivencia con los recién nacidos para acompañarlos durante la lactancia lo cual es esencial para el desarrollo de los nuevos seres humanos. Durante esta temporalidad las mujeres deben percibir su salario de manera ordinaria.

- f) Seguridad social: la seguridad social es un derecho garantizado por la Constitución Política de la República de Guatemala así como una tendencia en todos los países en los sectores laborales, en Guatemala la seguridad social es desarrollada a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el cual es un organismo encargado de brindar protección a los trabajadores así como las familias en caso de enfermedades como lo son las enfermedades ocupacionales o padecimientos crónicos que sufren los seres humanos, accidentes, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

El empleador junto con el trabajador deben contribuir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social mediante cuotas mensuales que provienen del salario, siendo el Estado el responsable de subsidiar de igual manera los costos de operación para que se logren los objetivos.

“La seguridad social busca garantizar que los trabajadores sostengan la accesibilidad a la atención médica, prestaciones en el caso de convertirse en incapaces ya sea de manera temporal, así como permanente y por último el derecho a obtener una pensión en la vejez”.⁶

- g) Libertad sindical y negociación colectiva: el derecho al trabajo en Guatemala contiene como garantía mínima que los trabajadores puedan organizarse en sindicatos para su participación en la negociación colectiva sobre las condiciones

⁶ Gazol Sánchez, Rubén Antonio. **Derecho a la seguridad social**. Pág. 80.

de trabajo en las empresas, las agrupaciones colectivas de trabajadores permiten que estos defiendan sus derechos a través del ejercicio de mecanismos de presión como lo son las huelgas laborales, las cuales son un método en el que se detienen las funciones temporalmente de las empresas, así como del sector público para hacer ver a los empresarios sobre las condiciones que se otorgan en los centros de trabajo con el objetivo de mejorarlas, la ley guatemalteca protege a los trabajadores contra cualquier tipo de discriminación o represalia por la participación de los trabajadores en las actividades de carácter sindical. Además, la ley guatemalteca como condiciones mínimas regula un marco legal completo para el ejercicio de las negociaciones colectivas, el arbitraje sindical y la conciliación entre las partes.

- h) Prohibición del trabajo infantil: la protección a los menores de edad en la etapa infantil se encuentra expresamente prohibida, a pesar de que se regulan excepciones en el Código de Trabajo donde se puede brindar la autorización a los infantes realizar labores con el propósito de contribuir en su economía familiar cuando es estrictamente necesario, esta actividad laboral debe ser estrictamente vigilada por las autoridades laborales guatemaltecas, el trabajo de los menores de edad comprendidos en las edades de catorce años a los dieciocho años se encuentra permitido cuando este no interfiera en el desarrollo de su físico así como la garantía continua de su educación.

Los menores de edad al encontrarse en una etapa de desarrollo humano relevante no deben ser víctimas de trabajos forzosos, así como parte del fenómeno



denominado explotación laboral donde los trabajadores realizan actividades de esfuerzo físico por remuneraciones bajas o que no cumplen con otras garantías mínimas como lo es un salario justo. El trabajo de los menores de edad debe ser acompañado mediante las autorizaciones correspondientes por quienes ejercen la patria potestad o en su defecto por los representantes legales de los menores de edad. Además, el ordenamiento interno guatemalteco establece la obligación de reducir las jornadas de trabajo.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Los principios del derecho laboral son concepciones jurídicas que se han ido desarrollando mediante la evolución de la disciplina jurídica como tal, son considerados contenido doctrinario pero en la actualidad operan como fundamentos legales ya que algunos se encuentran denominados en las fuentes formales del derecho laboral como lo son cuerpos legales junto con resoluciones judiciales en la aplicación de justicia en materia laboral. Al ser el derecho laboral una rama especial del contenido legal integral del derecho este buscar garantizar condiciones dignas para los trabajadores junto con la equidad de las relaciones laborales. En Guatemala cuentan con una relevancia de carácter extraordinario en contraposición a las demás ramas del derecho ya que funcionan como puntos de referencia en la aplicación de las normas jurídicas en concreto.

En Guatemala al igual que en otros ordenamientos legales existentes el derecho laboral se fundamentan en la justicia social, la dignidad humana, la igualdad y la equidad, que son valores esenciales de la generalidad del derecho que se proyectan como principios generales del derecho, esto en el ámbito laboral se ve reflejado ya que se construyen los principios propios de la rama en base a estas acepciones legales. Únicamente con la diferenciación que sus proposiciones van orientadas a las necesidades particulares de los trabajadores con la realidad del país guatemalteco, el desprendimiento de los principios laborales de los principios generales del derecho es un proceso que se ha ido observando.



“Los principios que atienden la generalidad de todas las ramas jurídicas intervienen en el derecho laboral, lo cual, robustece la tendencia de que el trabajo no es considerado únicamente como una actividad estrechamente ligada a las actividades económicas, sino que es un derecho humano fundamental donde convergen los seres humanos en algún momento de su vida como un método de subsistencia”.⁷

Las relaciones humanas dentro de un margen capitalista como lo es el caso de Guatemala obliga que todos los seres humanos tengan en determinado momento que ejercer laborales ante algún patrono, asimismo es considerado como una actividad laboral las actividades que desarrollan los patronos en el ejercicio de la toma de decisiones de sus empresas.

Uno de los principios generales del derecho que operan en totalidad en el marco legal de materia laboral al conocer jurídicamente a los principios que se desprenden de los generales del derecho es el principio de justicia. En un sentido amplio la justicia contiene la dirección de la distribución de los derechos y obligaciones dentro de todas las relaciones de manera equitativa entre las partes. En el ámbito laboral esto se refiere a buscar que las relaciones laborales entre los sujetos de la misma sean caracterizadas en una igualdad de condiciones obligando a que las normas laborales sean diseñadas para garantizar la paridad entre los vínculos generados por el trabajo.

Los principios del derecho de trabajo buscan garantizar los derechos de los trabajadores, independientemente de los campos de las relaciones laborales donde se desarrollen. Esto

⁷ López Ayllón, Sergio Daniel. **Principios del derecho del trabajo**. Pág. 55.



permite que sean objeto de estudio constante en el derecho laboral, así como cambios
atendiendo las tendencias laborales tanto nacionales como regionales.

2.1. Principio de protección

El principio de protección es responsable de la construcción de la característica tutelar del derecho de los trabajadores en Guatemala, este introduce la idea de que la relación entre los patronos y los trabajadores es de característica desigual por lo que el ordenamiento interno en lo referente al trabajo debe de ser construido en base a esta proposición, lo cual se ve reflejado constantemente en el otorgamiento de protecciones adicionales por parte de la legislación hacia los trabajadores con elementos especiales que no se observan en otras ramas del derecho con el propósito de que no existan abusos del poder que manejan de carácter económico y de mando sobre los trabajadores por parte de los patronos. La protección legal de los trabajadores es una característica orientada a la protección de un elevado porcentaje de la población ya que son considerados en menores porcentajes la cantidad de patronos en contraposición a la de empleadores.

Este principio contiene un enfoque de carácter social ya que se encuentra destinado hacia la sociedad en general por contener mayor cantidad de personas la necesidad de ser protegidos al ser categorizados como trabajadores en las relaciones laborales existentes. La problemática de este principio es que se encuentra limitado en su idea principal por el respeto que le debe tener la legislación a los patronos por ser también un pilar de la fuerza laboral en Guatemala ya que son los que brindan las oportunidades de empleo y



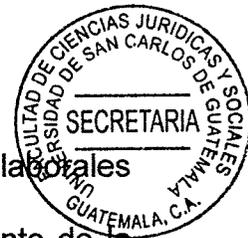
crecimiento económico del país, por lo que este principio debe de reconocer la importancia de los sujetos en contraposición a sus protegidos pero en búsqueda de mejorar las condiciones mediante la obtención de mayores reconocimientos jurídicos.

“La protección del derecho laboral en base a este principio se extiende hacia los grupos considerados vulnerables, ya que el derecho al trabajo contiene una especial relevancia con estos grupos de individuos como lo son las mujeres, los niños y las personas con discapacidad. La ley prohíbe el despido en algunas situaciones especiales como en el caso de las mujeres embarazadas por ser tutelar de su relación laboral, encontrándose la posibilidad de que los jueces otorguen medidas para asegurar que las mujeres trabajadoras puedan regresar a su puesto de trabajo posterior a la maternidad”.⁸

En cuanto a los menores de edad el derecho laboral ejerce el principio de protección ya que busca brindar condiciones diferentes inherentes a las condiciones de los menores de edad sobre la toma de decisiones por contener falta de capacidad legal según las leyes civiles.

El principio de protección garantiza el acceso a la justicia laboral en búsqueda de la protección de los trabajadores, implementando tendencias dentro de las autoridades laborales administrativas y judiciales guatemaltecas sobre robustecer los métodos en los que los trabajadores pueden acceder a la justicia laboral o en su defecto en la intervención de mecanismos de supervisión laboral. Este acceso cada vez es más notorio por la facilidad

⁸ *Ibíd.* Pág. 120.



que se maneja en la actualidad para poner de conocimiento sobre las condiciones laborales a las autoridades, así como las injusticias lo cual es posible por el esparcimiento de la información mediante medios de comunicación y el esparcimiento de sedes de las autoridades alrededor de todo el país.

Este principio es el eje central del derecho laboral ya que implica tendencias diferentes de carácter legislativo al momento de establecer normas de derecho laboral porque propone la lucha contra la desigualdad existente en las condiciones laborales, a través de una serie de mecanismos que abarcan desde la protección contra el despido de los trabajadores de manera injustificada, la garantía de salarios considerados justos y el establecimiento de condiciones laborales dignas, asegurando mediante las proposiciones de este principio que los trabajadores desarrollen sus actividades en un entorno correcto dotado de legalidad, luchando en contra de las situaciones de precariedad observadas constantemente en Guatemala por falta de desarrollo.

2.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos

La irrenunciabilidad de los derechos es un principio fundamental del derecho del trabajo guatemalteco ya que introduce a la legislación la tendencia legal de la falta de posibilidad de la renuncia de los derechos mínimos obtenidos por parte de las regulaciones laborales que operan en el territorio, así como las condiciones ya obtenidas dentro de las empresas de carácter privado. Esta falta de posibilidad de renuncia invalida todas las disposiciones que vayan en contra de este pronunciamiento legal a pesar de que sean emitidas como



declaraciones de voluntad con intencionalidad por parte de los trabajadores en documentos donde manifiestan sus declaraciones como lo son los contratos de trabajo y los acuerdos con los patronos en la negociación de las condiciones de trabajo.

Las condiciones mínimas no pueden ser objeto de negociación con los patronos, por lo que el principio de irrenunciabilidad opera como un punto de referencia así como de protección de los derechos irrenunciables de los trabajadores, creando una nulidad en todas las disposiciones que contravengan esta parte fundamental del derecho laboral.

“El principio de irrenunciabilidad contienen una naturaleza protectora a los trabajadores ya que en su relación con el principio de protección reconoce que existe una relación desigual entre los patronos y los trabajadores, evitando que las situaciones donde exista un abuso por los trabajadores ocurran, protegiendo de esta manera cualquier disminución de los mismos por parte de cualquier patrono donde exista la intencionalidad de la renuncia de derechos que puedan perjudicar a los trabajadores inclusive si este acuerdo es parte de ambos”.⁹

Este principio se basa en la idea de que los derechos laborales como el salario mínimo, el descanso, las vacaciones, la seguridad social y el derecho a condiciones laborales adecuadas tengan un carácter de orden público por lo que no pueden ser desligados de las relaciones particulares al contener un interés de características sociales, la ley impone que las normas mínimas sean de cumplimiento obligatorio y no pueden ser modificadas

⁹ García Flores, Jacinto. **Principios y garantías laborales**. Pág. 61.



por renuncia de los trabajadores, siendo este principio un estándar mínimo en la cual todas las disposiciones laborales deben acatarse en todas las relaciones de tipo laboral que existen en el territorio guatemalteco sin perjuicio de ningún trabajador.

La ignorancia a la ley es un factor determinante en la existencia de este principio ya que muchos individuos que forman parte de alguna relación laboral por no encontrarse especializados en derecho o por no tener acceso a la información sobre sus derechos. No contienen en su interioridad el reconocimiento que no deben acatarse a todas las instrucciones de los patronos cuando estas menoscaban los derechos considerados mínimos que son irrenunciables en el trabajo en Guatemala.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales como principio se vincula estrechamente hacia la dignidad humana en las relaciones laborales, ya que por las condiciones de precariedad y pobreza latentes en Guatemala que son comunes a lo largo de todo el territorio, existen individuos que por necesidad de obtener ingresos a pesar de que sean mínimos e ilegales acepten condiciones laborales que son desfavorables además de ilegales por simplemente ser considerados como socialmente útiles y poder aportar a la económica familiar aunque sea de manera deficiente.

Por tales condiciones los empleadores pueden aprovecharse de la situación nacional y de la vulnerabilidad de los trabajadores para inducirlos a la aceptación de condiciones injustas como el pago de remuneraciones alejadas de las condiciones mínimas junto con la erradicación de derechos esenciales reconocidos en el ordenamiento interno.



La consecuencia principal de la violación de este principio recae sobre los patronos mediante la imposición de sanciones de carácter administrativo por parte de las autoridades en materia de trabajo en Guatemala, mientras que de manera judicial puede ser ordenado en atención a este principio por los tribunales de justicia la restitución inmediata a los patronos de las condiciones a las cuales indujeron a los trabajadores a su aceptación. Esta restitución puede ser de carácter económico en compensación a lo dejado de percibir y a la obligación de establecer las condiciones adecuadas de manera inmediata. La irrenunciabilidad se extiende a las condiciones brindadas por las empresas tomando como punto de referencia los acuerdos establecidos mediante las negociaciones colectivas y los beneficios ya obtenidos por parte de los trabajadores dejando sin efecto cualquier decisión que sea diferente a los derechos ya garantizados.

2.3. Principio de continuidad de la relación laboral

El principio de continuidad protege las relaciones laborales ya que el Estado de Guatemala mediante su legislación laboral busca establecer que los vínculos de trabajo no sean de carácter temporal para que los trabajadores puedan de manera continua obtener las remuneraciones correspondientes con el objetivo de crear economías más sólidas en la interioridad de las familias guatemaltecas para que estas puedan realizar los gastos inherentes a la cotidianidad en el país como lo es la obtención de alimentos, el pago de educación de los dependientes, la vivienda y los servicios públicos. En todos los territorios se manifiesta este principio en las leyes, reglamentos y como política pública de Estado mediante la extensión de beneficios a los patronos que mantengan relaciones continuas.

“La protección brindada por este principio garantiza la estabilidad en los empleos y resguarda las decisiones arbitrarias de los patronos que pueden orientar a despedir a los trabajadores mediante la imposición de penalizaciones económicas a los mismos como lo es el pago de una indemnización junto con la restitución. Inclusive en sus relaciones laborales cuenta con figuras legales que protegen la continuidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, creando de esta manera la reinstalación de los empleados públicos cuando son alejados de sus puestos de trabajo sin fundamento alguno”.¹⁰

Este principio se introduce mediante la premisa de que las actividades laborales no deben ser catalogas como relaciones de carácter temporal o accidentales, sino que se debe perseguir que los trabajadores contengan permanencia en sus puestos de trabajo, posicionando características legales como lo es la garantía de estabilidad legal a sus puestos de trabajo con el objetivo de que desarrollen su vida de manera digna y que sean previsibles sus decisiones al ser segura la obtención de sus ingresos, siendo el principio de irrenunciabilidad de los derechos el que se encuentra arraigado en las normas laborales guatemaltecas ya que se tiene un fuerte reconocimiento en el país sobre los derechos humanos como lo es el derecho al trabajo que es un factor social determinante.

En el contrato de trabajo se ve reflejado este principio de manera inherente ya que en el Código de Trabajo todos los contratos laborales que sean iniciados donde no exista una disposición en contrario son considerados como indefinidos, lo que implica que únicamente es determinado dentro de la declaración de voluntad de las partes el inicio de las funciones

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 89.



dentro de la empresa y no la finalización de este, por lo que el marco legal guatemalteco a través de esta proposición robustece que el trabajo es un derecho humano que no puede estar supeditado a condiciones impuestas por los patronos, aunque los mismos se reservan el derecho de dar por finalizadas las relaciones laborales por causa justificada.

El principio de continuidad laboral de las relaciones laborales sostiene un impacto en la economía guatemalteca, ya que mediante sus mecanismos sostiene que las relaciones laborales no se vean interrumpidas por malas prácticas por parte de los patronos. El principio de continuidad obstaculiza algunas actividades negativas como el despido constante de los trabajadores para la disminución del pasivo laboral de las empresas como técnica de evasión de las obligaciones jurídicas establecidas en Guatemala como lo es el seguro social, el pago de pensiones, descansos y el pago de indemnizaciones.

2.4. Principio de primacía de la realidad

“El principio de primacía de la realidad se basa en dos puntos principales en el ordenamiento legal guatemalteco, inicialmente que las relaciones laborales deben tener un vínculo estrecho con la realidad económica del territorio; y en segundo, que la protección de los trabajadores prevalezca sobre los acuerdos escritos, tomando en consideración exclusivamente las relaciones que se generen dentro de la conexión laboral, ya que las declaraciones de voluntad como las establecidas en los contratos de trabajo pueden distorsionar la verdadera naturaleza de la relación laboral, en caso de cualquier conflicto entre lo que ocurre sobre lo establecido en los contratos debe prevalecer lo que



efectivamente es comprobable en la práctica para alejar cualquier intencionalidad de los patronos del cumplimiento de sus obligaciones legales”.¹¹

Se prioriza la situación real sobre las apariencias de carácter jurídico, evitando que los patronos disimulen las condiciones laborales para no encontrarse en la necesidad de mejorar las condiciones legales, en el ámbito de los menores de edad es constante el obviar la característica especial de ser menor de edad de los trabajadores para que estos realicen las actividades de igual manera que los mayores de edad, lo cual es inoperable jurídicamente ya que el derecho laboral es tutelar sobre las relaciones de trabajo especialmente en aquellas donde se involucran menores de edad por que se les debe de proporcionar condiciones con autorizaciones de las autoridades y los responsables, generando de esta manera vínculos contractuales que no sustentan legalidad los cuales son evitados mediante las disposiciones legales de este principio.

El principio de primacía de la realidad contiene un estrecho lazo con el establecimiento de las condiciones salariales en Guatemala, ya que a través de los mecanismos anuales se definen los montos específicos considerados como mínimos los cuales son una realidad para una gran cantidad de guatemaltecos, ya que los patronos buscan establecer condiciones legales en sus contratos mediante el pago de las mínimas obligaciones. Por lo que el establecimiento de los salarios mínimos debe encontrarse fijado mediante un estudio concreto sobre la realidad económica del territorio guatemalteco en cuanto a los gastos que son imperantes realizarse por cualquier individuo en la subsistencia.

¹¹ *Ibíd.* Pág. 107.



En Guatemala el derecho del trabajado se encuentra diseñado para ser protector de los trabajadores convirtiendo al principio de primacía de la realidad en un mecanismo con creaciones jurídicas que garantizan la justicia en los vínculos laborales. Los tribunales laborales cuando se encuentran con un conflicto laboral atienden el expediente en base a la realidad de las condiciones laborales y no en los documentos legales que sustentan en muchas ocasiones realidades diferentes a las vividas por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de manera cotidiana, resolviendo en base a la realidad de estos.

La Corte de Constitucionalidad y los tribunales de justicia en materia laboral han aplicado en sus sentencias, así como resoluciones este principio como fundamento en el sentido de la protección de los trabajadores en sus relaciones laborales. Tomando en consideración en los casos donde existan dudas certeras sobre las relaciones laborales establecidas en documentos, las declaraciones de los trabajadores sobre la realidad del cumplimiento de sus obligaciones como trabajadores y no lo expresado en las pruebas escritas.

2.5. Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad de trato introduce al derecho laboral en Guatemala las características promovidas por los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala en su parte dogmática, donde se reconocen los derechos fundamentales de los individuos contenidos en el territorio guatemalteco independientemente sean nacionales o extranjeros sino atendiendo su característica principal de seres humanos. Estos derechos se encuentran establecidos en



Guatemala mediante la pertenencia del país a convenciones internacionales y tratados que establecen reconocimientos mínimos a todos los seres humanos alrededor del mundo.

Se manifiesta a través de disposiciones legales que buscan que todos los trabajadores reciban un trato justo, así como equitativo sin discriminación por razón de sexo, raza, origen étnico, nacionalidad, religión, opinión política y situación económica junto con cualquier otra condición que no tenga relación directa con la relación laboral además del ejercicio del derecho de obtener un trabajo que contienen todos los habitantes. “Este principio refleja en las leyes guatemaltecas la búsqueda del ordenamiento interno de que todos los seres humanos contengan igualdad de oportunidades y derechos en todos los ámbitos donde se desarrollen, imponiendo mecanismos legales que aseguren que no existan prácticas discriminatorias por las condiciones inherentes a las personas”.¹²

La diferenciación del trato no puede estar dotada de elementos subjetivos por parte de los patronos, sino por razones objetivas como los grados académicos y las necesidades con que cuentan los puestos de trabajo para que puedan ser llevados a cabo por los trabajadores al momento de ser contratados. Este principio mediante sus disposiciones legales le prohíbe a los patronos el ejercicio de prácticas discriminatorias en la búsqueda de nuevos empleados, ya que es una realidad en Guatemala que operan preferencias hacia individuos con características que no contienen relación con la capacidad en el ejercicio de los trabajos sino son ligadas a las prácticas discriminantes observadas en la sociedad guatemalteca por motivos de sectorización de la sociedad.

¹² *Ibíd.* Pág. 90.



El derecho a un trato justo que no sea discriminatorio se encuentra reconocido en el artículo 76 de la Constitución de Guatemala, a través del derecho de igualdad que impone la obligación de que todas las personas son iguales ante la ley sin distinción alguna, mientras que en el Código de Trabajo se regula que todos los patronos contienen la obligación de ofrecer las mismas condiciones a sus trabajadores, no siendo permitida la prohibición por características inherentes de las personas como su religión, raza, opinión y distintos elementos.

El principio de un trato justo opera de sobremanera en el acceso al empleo, ya que la discriminación hacia algunas personas no facilita que obtengan un empleo, vulnerando de esta manera el derecho constitucional de acceso a un puesto de trabajo, siendo afectados los sectores más vulnerables de la sociedad como lo son las comunidades indígenas, los menores de edad, las mujeres y las personas pertenecientes a la tercera edad, debido a que se tiene una acepción equivocada sobre las capacidades y se les imposibilita el acceso al empleo por ser discriminados desde la búsqueda del mismo, esta situación esta resguardada por el principio de igualdad al manifestarse legalmente en este derecho.

2.6. Principio de favorabilidad

“El principio de favorabilidad del derecho del trabajo funciona como una base estricta al ordenamiento legal que establece parámetros sobre la interpretación junto con la aplicación de las normas laborales por las autoridades administrativas del Estado de Guatemala y por parte de los órganos jurisdiccionales de la materia, direccionando sus decisiones hacia la protección del trabajador, estableciendo de esta manera un conjunto de legislación que



propone que ante la duda de utilización de dos o más normas laborales se debe de utilizar la que más le convenga al trabajador, garantizando así la máxima protección a los trabajadores. Este principio se encuentra estrechamente vinculado con el principio de protección que es tutelar de los trabajadores por la desigualdad existente”.¹³

En Guatemala al existir una constante búsqueda de mejora de las condiciones laborales existen regulaciones que se encuentran duplicadas en las leyes, a pesar de que algunos reconocimientos se encuentran establecidos en normas constitucionales que por su naturaleza son superiores a las de las normas ordinarias, si en alguna de las normas de menor jerarquía o fuentes formales del derecho laboral existen reconocimientos que mejoren las condiciones de los trabajadores se deben de tomar en consideración sobre las de un mayor rango, en los cuerpos legales que se pueden encontrar esos fundamentos son las normas ordinarias, los reglamentos de trabajo y acuerdos contractuales.

El Código de Trabajo reafirma este principio al disponer que se debe brindar la interpretación de las normas más favorables a los trabajadores sobre los patronos, el principio de favorabilidad surge doctrinariamente en el carácter protector del derecho laboral al ser una disciplina jurídica que fue creada mediante las luchas sociales en el sentido de obtener un equilibrio en las desigualdades económicas de los sujetos de la relación laboral, al ser el trabajador determinado como la parte desfavorecida se deben orientar las decisiones y favorecerles legalmente cuando existen diversas disposiciones que regulen las mismas instituciones jurídicas donde opera un conflicto laboral.

¹³ Tapia Santalla, Mario Fernán. **Parámetros para la obtención de empleo**. Pág. 103.

El ámbito de aplicación de este principio es extenso, comenzando en su manifestación cuando existe un conflicto entre normas y renuncia de los derechos laborales, en el caso de la renuncia propone que si una norma establece mejores condiciones para el trabajador no deben ser consideradas las renunciaciones a las garantías mínimas promovidas por el ordenamiento interno, generando de esta manera una vinculación con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, si una ley establece condiciones mínimas pero en la interioridad de las empresas existen negociaciones que las mejoren se debe tomar como base legal las normas jurídicas pero sobreponer la mejora de estas que son obtenidas mediante estos instrumentos que son diferentes en cada patrono.

La relevancia de este principio se manifiesta en la protección de los derechos de los trabajadores guatemaltecos al introducir al marco legal un entorno legal adecuado, donde no exista influencia de la diferenciación de los patronos a los trabajadores en cuanto a su poder económico y facilidad de organización en contra de los empleados, asegurando que las normas en materia laboral sean equitativas, evitando que estos queden desprotegidos legalmente ante interpretaciones deficientes por influencias del sector económico.

2.7. Principio de buena fe

Al igual que en las relaciones contractuales en el derecho civil, el derecho laboral opera sobre la base de que las partes involucradas en las relaciones laborales operan de buena fe, atendiendo las finalidades de las normas jurídicas para el estrechamiento del vínculo laboral y no sobre intencionalidades diferentes mediante la utilización de las normas a su



favor. Este principio opera en protección de los trabajadores tanto como los patronos ya que ambos deben actuar conforme lo pactado y buscar la obtención de diferentes beneficios mediante la aplicación de las normas. Este principio no se encuentra denominado como tal pero doctrinariamente en el ordenamiento interno se ve expresado en la forma en la que desarrollan las leyes en materia laboral.

Doctrinariamente este principio se extiende a todas las ramas jurídicas, siendo su principal función promover que el establecimiento de derechos y obligaciones sean con el sentido de mejorar las relaciones sociales basadas en la confianza, las cuales se exteriorizan como lo habitual en expresiones jurídicas como lo es el contrato de trabajo. Estas relaciones no deben contar con abuso de las disposiciones legales y su manipulación con finalidades deshonestas que no contengan la finalidad de la existencia del trabajo, combatiendo por medio de este principio la desigualdad, equilibrando de esta manera el comportamiento de los sujetos para no ser susceptibles de los mecanismos de corrección de este principio.

La aplicación de este principio se comienza a observar en el derecho laboral en la negociación y firma del contrato de trabajo donde ambos sujetos deben actuar con una conducta dotada de transparencia para establecer los términos de la relación laboral que posteriormente aceptan expresamente mediante la creación del contrato de trabajo, lo que implica que el patrono debe proporcionar información transparente sobre cuáles serán las actividades que se desarrollarán en el ejercicio de las funciones del trabajador, las condiciones de empleo, la jornada laboral, el salario, las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo y los beneficios ofrecidos.



Mientras que los trabajadores deben ser honestos en cuanto a sus capacidades ya que por la realidad económica del país pueden buscar la obtención de un empleo, otorgando información errónea sobre sus habilidades laborales, las cuales pueden ser fundamentales para el otorgamiento del empleo. No puede sostenerse jurídicamente un contrato celebrado con mala fe por lo que los patronos a través del período de prueba pueden connotar la información obtenida y proceder a la finalización de la relación laboral sin responsabilidad alguna por haber contratado a una persona con capacidades diferentes a las requeridas de sus necesidades en la creación de puestos de trabajo.

El actuar de mala fe en el mundo de derecho es una causa de justificación de incumplimiento de los vínculos contractuales, por lo que este principio opera en el ordenamiento interno guatemalteco en la delimitación de cuáles son las situaciones en las que se puede observar mala fe, para de esta manera establecer mecanismos con el objetivo de que el derecho laboral sea considerado justo, resguardando jurídicamente a todas las partes involucradas en la relación laboral, la buena fe contribuye como una herramienta para la resolución de conflictos y toma de decisiones en el trabajo.



CAPÍTULO III

3. Relación laboral

La relación laboral es un vínculo de carácter jurídico donde los sujetos de la relación laboral se comprometen a prestar las obligaciones inherentes al contrato de trabajo. El trabajador inicialmente a través de su posición acepta encontrarse en la disposición de brindar sus servicios de forma personal bajo las instrucciones del patrono y en subordinación en el sentido de la jerarquía aceptada dentro de la empresa así como en el órgano administrativo en el caso de contratación.

Esta relación se formaliza con la firma del contrato junto con la fijación de un monto salarial garantizado mediante las regulaciones en materia laboral en lo referente a las garantías mínimas. Esta relación opera bajo el marco legal guatemalteco donde intervienen derechos y obligaciones dotadas de reciprocidad entre ambos sujetos, conteniendo elementos fundamentales como la subordinación, la prestación personal del servicio y el pago del salario.

Este vínculo se genera en términos jurídicos cuando un individuo de forma continua se apersona a una empresa para prestar sus servicios personales, físicos o intelectuales, aunque también existen relaciones que son ocasionadas de manera periódica atendiendo los métodos de vinculación aceptados por la legislación guatemalteca. Es determinante para identificar una relación laboral para que exista una dependencia de los sujetos del



derecho del trabajo en donde uno actúa en dirección del otro siendo el mismo que contiene la obligación de pagar por los servicios prestados de manera personal por el trabajador.

Las relaciones laborales surgen en Guatemala mediante el crecimiento de los derechos laborales en el país. Una de las ventajas en cuanto al reconocimiento jurídico de los vínculos laborales es la absorción inmediata a la creación del país por la independencia de cuerpos legales extranjeros que manejaban desarrollo sobre las relaciones humanas laborales en comparación a las características del país que fue colonizado por una sociedad más antigua en la civilización en el mundo del derecho.

Las relaciones laborales han sido modificadas por los cambios sociales, económicos y políticos, existiendo tendencias garantistas sobre los derechos de los trabajadores donde se ha tomado en consideración elementos como las condiciones de desigualdad y la pobreza.

“En las primeras manifestaciones de trabajo por motivo de subordinación no se puede orientar la existencia de una relación laboral por condiciones de trabajo forzoso o tendencias de esclavitud observadas en el territorio guatemalteco, donde los trabajadores buscaban ser alejados del establecimiento legal de la relación laboral por la evasión de la introducción de estos a un sistema legal dotado de derechos y garantías, basando los vínculos de estos en coerción y control de los trabajadores para que realizaran labores de altos esfuerzos físicos donde no existían mecanismos para brindarles las condiciones laborales correctas al no encontrarse reconocidos estos vínculos legalmente”.¹⁴

¹⁴ Arbuet Vignali, Heber Rolando. **Subordinación del trabajador**. Pág. 124.



En la actualidad la relación laboral es una herramienta para legislar alrededor de este vínculo todas las condiciones laborales necesarias, incluyendo de esta manera la posibilidad del Estado de Guatemala de brindar competencias a sus órganos administrativos de intervenir posteriormente a la verificación de este vínculo.

3.1. Contrato de trabajo

“El contrato de trabajo es una de las herramientas en las que formalmente se da inicio a la relación laboral, aunque legalmente en la interpretación de las normas jurídicas por los órganos jurisdiccionales se puede atribuir la existencia del vínculo mediante la comprobación de las relaciones de dependencia de manera continua por parte de un sujeto denominado empleador o que cumple con las funciones del mismo, y con un individuo que presta sus servicios personales que es denominado empleado. Esta posibilidad asegura que todos los individuos no se queden desprotegidos legalmente por la falta de establecimiento de un contrato de trabajo al inicio de las relaciones de carácter laboral que son expresiones del contenido en los contratos de trabajo”.¹⁵

Los contratos de trabajo son los documentos de carácter formal que dan inicio a la relación laboral, donde comparecen las personas denominadas sujetos de la relación laboral mediante su identificación con las generales de ley, así como por parte de los patronos que pueden comparecer de manera individual cuando son comerciantes individuales y también mediante los representantes legales en el ejercicio de las facultades otorgadas en su

¹⁵ Walkers Mendoza, Saúl Alexander. **Relaciones patronales**. Pág. 133.



nombramiento por las empresas mercantiles, asociaciones civiles y por el Estado de Guatemala en el caso de los funcionarios públicos.

En el contrato de trabajo se determinan características esenciales de la relación laboral como lo es la jornada a cumplir, los horarios establecidos en el trabajo, la remuneración que se obtendrá por la prestación del servicio de manera personal por el trabajador, las funciones que desempeñará en el puesto de trabajo y todos los derechos junto con las obligaciones que ambas partes deseen dejar constancia al inicio de la relación laboral. Es destacable que si no quedan pactadas las condiciones mínimas establecidas por la legislación guatemalteca se tomarán las dictadas por la ley y se dará iniciación al contrato de trabajo en búsqueda de asegurar la creación de nuevos empleos.

Opera en la relación laboral como un mecanismo de prueba sobre el vínculo legal creado, que se debe de registrar en la Inspección General de Trabajo para ser aceptado en cuanto a las condiciones establecidas y para realizar un informe a las autoridades en materia laboral sobre la susceptibilidad que contiene esta nueva relación laboral de ser supervisada por las autoridades para verificar el cumplimiento de las condiciones pactadas entre ambos sujetos, lo cual le brinda una característica especial al derecho del trabajo y a los contratos de trabajo que a pesar de ser negociaciones de carácter privado son de interés social lo que le brinda la competencia al Estado de intervenir en las mismas.

El contrato de trabajo funciona además como un elemento favorable para el trabajador ya que es un documento formal que deja constancia sobre los ingresos que percibe, lo cual le



permite realizar el ejercicio de sus derechos en el ámbito económico ya que cuenta con la comprobación de su estabilidad económica por ser acreedor de una remuneración, los contratos de trabajo son una herramienta que funcionan como elementos determinantes en la relación laboral ya que son prueba del mismo y le permiten a los sujetos del vínculo legal realizar los requerimientos necesarios en cuanto a las disposiciones establecidas al inicio de la relación entre ambos sujetos lo cual permite comprobar el incumplimiento.

3.2. Derechos y obligaciones

La existencia de la relación laboral mediante los mecanismos como el contrato o una relación de dependencia continuada con los elementos de la misma, da lugar a la imposición de derechos y obligaciones que operan en ambos sentidos de los sujetos de la relación laboral, los cuales deben cumplir con lo establecido tanto en el contrato de trabajo como en la legislación para poder mantenerse sin la intervención de los tribunales o las autoridades de trabajo los cuales restituirán los derechos vulnerados a la otra parte, los derechos y obligaciones más contundentes que surgen del vínculo son los siguientes:

- a) **Derecho a un salario:** “El salario al ser la finalidad principal por lo cual los trabajadores aceptan encontrarse subordinados a otros en una relación laboral, se manifiesta como una de las obligaciones patronales principales en las relaciones laborales hacia los patronos que se debe de realizar en el tiempo y forma convenidos, mientras que para los trabajadores el percibir su sueldo es un derecho fundamental para la subsistencia de la relación laboral, el cual además debe de



contener los requisitos mínimos establecidos en la legislación guatemalteca para que sea válido el cumplimiento de la obligación patronal en el pago de los sueldos”¹⁶.

- b) Derecho a una jornada laboral regulada: la existencia de una relación laboral comprobada legalmente mediante un contrato o por dependencia, introduce en la obligación patronal de respetar las horas diarias que deben trabajar sus empleados y así mismo protege a los trabajadores en cuanto a los abusos que se tornan constantes en la sociedad guatemalteca sobre la extensión de las jornadas por los patronos cuando no existe veracidad o certeza jurídica que promueve un contrato de trabajo en el sentido que se definen por estos instrumentos legales las obligaciones de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

- c) Derechos en torno al vínculo: los trabajadores al encontrarse vinculados por medio de una relación laboral obtienen derechos como lo es la seguridad social, las vacaciones, la posibilidad de pertenecer a un ente de negociación colectiva, el derecho a la estabilidad laboral y demás acepciones jurídicas que se encuentran inherentes a las relaciones laborales mediante la legislación guatemalteca que las introduce de manera automática cuando se cumplen los elementos.

- d) Obligaciones del trabajador: al ser establecida la relación laboral el trabajador obtiene los derechos implicados en este vínculo pero de igual manera procede a la aceptación del cumplimiento de obligaciones, como lo son el cumplir con las

¹⁶ Val Santalla, Alfredo Nicolás. **Salario y contrato laboral**. Pág. 99.



condiciones del contrato de trabajo en cuanto a sus funciones, el obedecer a las instrucciones brindadas empleador cuando estas sean relacionadas con las obligaciones establecidas, guardar confidencialidad sobre la información de carácter sensible dentro de la empresa, cuidar los bienes de la empresa a través de un uso responsable y respetar las normas de convivencia con los demás trabajadores.

- e) Derechos del empleador: el empleador a pesar de adquirir las obligaciones que se traducen en los derechos de los trabajadores este adquiere derechos que son inherentes a la naturaleza de su posición dentro de la empresa o en el caso del sector público al cargo que sustentan los funcionarios responsables de los órganos administrativos. El primer derecho que obtienen es la posibilidad de exigir el cumplimiento del contrato según lo establecido, posteriormente contienen la posibilidad de tomar medidas disciplinarias en caso sea necesario para asegurar el resguardo de sus intereses en la relación laboral como la imposición de sanciones permitidas por la legislación guatemalteca, también contienen el derecho de despedir justificadamente a los trabajadores cuando estos cometen una falta grave o incumplen con sus obligaciones, lo que le permite rescindir de la relación laboral sin la obligación de realizar un pago de indemnización al trabajador.

3.3. Modalidades de la relación laboral

Las tendencias de trabajo en Guatemala no únicamente reducen la posibilidad de que existan relaciones laborales en los métodos cotidianos del ejercicio de un trabajo en



Guatemala, estas son dependientes mediante la permisibilidad de la legislación guatemalteca de modificarse en cuanto a las necesidades laborales de los empleados, así como los puestos de trabajo que pueden generar los patronos. La primera división existente en cuanto a las modalidades de la relación laboral es en cuanto a la temporalidad del vínculo, la mayoría de las relaciones laborales son creadas por tiempo indefinido por no tener una fecha de finalización establecida en el contrato, lo cual, implica una mayor estabilidad para los trabajadores en virtud que únicamente se puede dar finalizado por el cumplimiento de las causas previstas en la ley como el despido justificado y la renuncia.

La relación laboral por tiempo determinado es otra modalidad de este vínculo, a razón de que cuando comienza el estrechamiento del contrato de trabajo se determina un período fijo, que impone una fecha concreta en la cual se dará por terminada la relación laboral o también esclarece un proyecto en específico que cuando se indique por finalizado de manera automática se rompe el vínculo entre el patrono y trabajador. Esto es permitido en Guatemala en los trabajos que son de carácter temporal como los vacacionales, contratos de obra y contratos de temporada, pero deben ser justificados correctamente por las necesidades transitorias, estos no pueden ser prohibidos ya que de igual manera que los indeterminados son una fuente de empleo importante en el país.

Puede ser creada para una obra o servicio determinado, por lo que el contrato de trabajo está ligado a la realización de una obra específica o la prestación de un servicio determinado, en esta modalidad la relación laboral se da por terminada cuando concluye la obra prevista o el servicio cobrado por los trabajadores. Es importante cubrir legalmente



este tipo de relaciones laborales a pesar de no ser las ideales previstas por el Estado guatemalteco, existen funciones que por su propia naturaleza son por tiempo definido como lo es la construcción de una obra debido a que el empleador se imposibilita de seguir otorgando un salario cuando ya no contiene una fuente de ingresos.

En el territorio guatemalteco las relaciones laborales pueden ser a tiempo parcial, lo que implica que no existe disposición del trabajador de encontrarse en funciones durante el período de una jornada completa o el patrono no cuenta con la necesidad de que exista un trabajador durante las jornadas establecidas en la legislación, realizando de esta manera una contratación por un tiempo menor al previsto como mínimo según las normas generales del derecho laboral, por lo que se modifican las condiciones de la relación laboral no imponiéndole al patrono cumplir con las obligaciones de igual manera que una jornada completa, sino que los pagos deben ser proporcionales fundamentados en las garantías mínimas a las horas trabajadas por los empleados, aunque de igual manera gozan los trabajadores de los demás derechos como lo son las vacaciones y prestaciones correspondientes a las relaciones laborales de tiempo completo.

En la actualidad las relaciones laborales no son delimitadas a las observadas con anterioridad en un centro de trabajo, sino que también son reconocidas legalmente las relaciones como el trabajo a domicilio donde el trabajador realiza sus labores desde el hogar o un lugar diferente a la posición del empleador, a pesar de no existir el contacto físico característico de las relaciones laborales, se mantiene el vínculo de subordinación así como el derecho a los beneficios inherentes a las relaciones laborales habituales.



Otras relaciones laborales especiales que cuentan con características distintas son modalidades modernas como el teletrabajo, el cual consiste en el desempeño de las funciones mediante herramientas tecnológicas que sostienen la conectividad entre los patronos y los trabajadores, este método ha crecido en la historia reciente por la necesidad del distanciamiento por pandemias o por falta de capacidad económica de las empresas en el establecimiento de oficinas. Otra modalidad especial es el régimen de aprendizaje que introduce individuos con diferentes condiciones a las originales por que contienen el interés de especializarse en el desempeño de funciones de la empresa por su giro.

3.4. Finalización del vínculo laboral

La finalización de las relaciones laborales no es objetivo principal de la existencia del derecho laboral en Guatemala pero de igual manera es un campo que debe ser dotado de legalidad, por lo que el derecho laboral guatemalteco contempla diversos tipos de finalización de las relaciones de trabajo atendiendo las causas que originaron así como las facultades que quedan inmersas por los sujetos de la relación de trabajo.

Una de las herramientas legales con que cuentan los patronos en el país es el despido por causa justificada que consiste en el cumplimiento de una falta grave por parte del trabajador que habilita legalmente al patrono en dar por terminada la relación laboral. Esta posibilidad se origina por el incumplimiento de las obligaciones laborales, la desobediencia, la falta de probidad en las acciones en el trabajo, la inasistencia sin justificación y otras faltas consideradas de gravedad para la relación laboral.

“Cuando el despido es de carácter justificado no existe la obligación hacia el patrono otorgarle al trabajador el pago de una indemnización, pero sigue siendo responsable de realizar el pago de las prestaciones pendientes como los salarios devengados, vacaciones no gozadas, el aguinaldo proporcional a la fecha del despido, aunque en algunas empresas existe la aceptación la indemnización universal que se extiende hacia el despido justificado. Creando de esta manera la obligación del pago de indemnización por haber originado un derecho en el trabajador al cual no puede renunciar, el pago de la indemnización corresponde a un salario por cada año trabajado en la empresa y el pago proporcional del año en curso cuando fue realizado el despido justificado”.¹⁷

El despido injustificado es otro método legal que permite la finalización de la relación laboral por parte del patrono que consiste en la inexistencia de una causa que justifique el despido al trabajador, pero de igual manera en el ejercicio de la disposición que contienen los empleadores sobre sus empresas, este toma la determinación de dar por terminada la relación laboral lo que impone la obligación legal del pago de una indemnización que consiste en la misma que la descrita anteriormente en la indemnización universal en el despido justificado, que su finalidad es brindarle al trabajador la posibilidad económica de su sostenimiento en una temporalidad corta en lo que logra ubicarse en otro puesto laboral.

La renuncia voluntaria es otro método de finalización de la relación laboral que ocurre cuando el trabajador decide dar terminada la relación laboral de forma unilateral, en cualquier momento los trabajadores pueden dar finalizada sus funciones dentro de la

¹⁷ Sosa Hernández, Flor de María. **Contratos de trabajo y vínculos laborales**. Pág. 119.



empresa sin necesidad de justificar su decisión, sin embargo es su obligación dar notificación con la debida anticipación, según lo establecido en el contrato de trabajo y atendiendo a la moralidad del trabajador para darle la posibilidad de ubicar a un nuevo trabajador con el objetivo que no se afecten las funciones de la empresa. Cuando un trabajador renuncia no sostiene el derecho de percibir indemnización por disposición legal, pero conserva el derecho de obtener las prestaciones pendientes.

El mutuo acuerdo entre las partes de la relación laboral es una opción flexible para dar por terminado el contrato de trabajo, donde las partes toman las decisiones correspondientes de manera consensuada sobre la indemnización, generando la posibilidad de que sea parcial, mientras que el derecho a prestaciones es irrenunciable por ser garantía mínima.

3.5. Relación laboral con menores de edad

La relación laboral donde participan menores de edad en Guatemala es un tema delicado y cuidadosamente observado por las autoridades en tal materia en el país, debido a que convergen intereses adicionales como los derechos en materia de niñez, la protección a los menores de edad es relevante en el ámbito laboral ya que el Estado busca garantizar que no se vulneren los derechos fundamentales de los menores, que se promueva el respeto a su integridad física, que se considere el factor psicológico y que estos puedan continuar con su formación educacional para lograr obtener mejores posibilidades en su mayoría de edad. En Guatemala surge como un tópico por la necesidad de algunos menores de edad de brindar soporte económico a sus familiares.



En Guatemala las principales protecciones a los menores de edad en el área de trabajo se encuentran establecidas legalmente en el Código de Trabajo, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y convenios ratificados por Guatemala como los establecidos por la Organización Internacional de Trabajo a la cual el país forma parte como Estado miembro, cuerpos legales donde se establecen condiciones especiales como el permiso de trabajo el cual consiste en un aval por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social donde se verifica la autorización de los representantes del menor de edad junto con la comprobación de la necesidad que este se relacione laboralmente para el goce de salario.



CAPÍTULO IV

4. Falta de regulación de las relaciones laborales donde participan menores de edad que propician condiciones inadecuadas y explotación en Guatemala

La falta de regulación de las relaciones laborales en donde participan menores de edad en Guatemala contiene connotaciones que lo convierten en un tema de carácter crítico en el territorio donde surgen implicaciones sociales, económicas y relacionadas con los derechos humanos, aunque existen protecciones legales contundentes en las normas jurídicas nacionales e internacionales. En la práctica de las relaciones laborales persisten problemáticas que generan vacíos y fallas en la aplicación de estas normas, lo cual promueve de manera negativa condiciones laborales inadecuadas y explotación hacia los menores de edad especialmente en sectores rurales donde no se introducen las autoridades a la verificación de las condiciones de trabajo por dificultades técnicas.

El país en la actualidad afronta una problemática categorizada como endémica donde el trabajo infantil es cada vez más constante, con una de las tasas más elevadas en el continente se encuentra en crecimiento la población infantil que se obligada a llevar a cabo actividades laborales que no cumplen con las condiciones mínimas tanto de seguridad como legales de las relaciones cotidianas de trabajo, por el hecho de ser menores de edad debería de existir una sobreprotección del ordenamiento interno hacia esta clase de trabajadores por las características especiales inherentes a su persona que deben ser resguardas por el Estado como obligación en cumplimiento a los derechos humanos.



Los menores de edad que trabajan en condiciones inadecuadas no solo se encuentran desprotegidos legalmente en temas como las jornadas laborales que están reguladas en temporalidades máximas, sino también a condiciones peligrosas para la salud física como emocional, estas actividades interfieren directamente con su derecho a la educación, perpetuando el ciclo de la pobreza al que pertenecen por verse obligados a trabajar e imposibilitándoles el poder obtener mejores condiciones laborales en el futuro por no contar con la capacidad de desarrollarse integralmente en contraposición a los demás menores de edad que se encuentran centralizados únicamente en su educación y desarrollo.

La legislación laboral en Guatemala cuenta con edades mínimas para trabajar que son los catorce años, dejando la posibilidad de que existan excepciones al requisito mínimo y estableciendo condiciones específicas para que los menores de edad contengan la autorización de laborar por razones propias de subsistencia tanto de ellos como de familiares que se encuentren imposibilitados de erogar los gastos suficientes para su manutención, adentrándolos en el mercado laboral sin ninguna clase de supervisión. La falta de un control riguroso y de inspecciones laborales efectivas permite que las normas sobre la edad mínima se vulneren de forma sistemática en el país.

Una de las consecuencias negativas en la sociedad guatemalteca es introducir a los menores de edad al desgaste que implica el ejercicio de una relación laboral, en virtud que una de las condicionantes impuestas por el ordenamiento interno guatemalteco es el aseguramiento de la persistencia en el ámbito educacional, lo cual posteriormente no es comprobado por las autoridades por no contar con las herramientas jurídicas suficientes.



Únicamente conformándose con la emisión de la autorización de los padres representantes legales de los menores de edad para permitir dar inicio a la relación laboral cuando se encuentra orientada en base a la legalidad, ya que en la práctica dan inicio sin la intervención del Estado y sin la autorización correspondiente expresa de los padres.

Una de las problemáticas por las cuales existen deficiencias en la regulación guatemalteca en cuanto a la verificación de las condiciones laborales de los menores de edad, es que la explotación infantil es una práctica que se ha multiplicado en la historia reciente por el crecimiento de problemas sociales como la pobreza, la violencia y la falta de educación en la sociedad guatemalteca, consecuencia de la falta de capacidad del Estado de brindar condiciones de bien común a todos los habitantes. Perpetuándose en el territorio guatemalteco esta problemática con el crecimiento poblacional ya que no existen los recursos suficientes para abordar individualmente las necesidades de todos los guatemaltecos, dejando a un lado las necesidades inherentes de este sector.

Al ser una problemática reciente no ha generado una demanda social por parte de los habitantes de realizar protecciones adicionales por medio de la legislación guatemalteca y los reglamentos administrativos que pueden emitir las autoridades de trabajo, además al ser un sector que por su propia naturaleza cuenta con deficiencias en realizar demandas sociales en comparación con otros. Se ha reflejado un bajo interés político en adoptar disposiciones de Estado en la mejora de las condiciones legales que regulan la intromisión de los menores de edad en relaciones laborales, especialmente cuando son condiciones inadecuadas que promueven su explotación laboral.

4.1. Condiciones inadecuadas de trabajo para menores de edad

Las condiciones de trabajo se refieren al entorno donde cualquier trabajador desempeña sus funciones establecidas en la relación laboral, por lo que cuando estas son inadecuadas es en alusión a que no cumplen con los estándares mínimos de protección, seguridad y bienestar para los trabajadores, en este caso los menores de edad, los cuales son más susceptibles al padecimiento de consecuencias por ser parte de relaciones laborales que impliquen jornadas excesivas, trabajos peligrosos, falta de acceso a servicios médicos, salarios insuficientes o inexistentes y la ausencia de medidas de seguridad así como higiene que protejan su integralidad que contiene mayores vulnerabilidades en contraposición a un individuo que ya se encuentra desarrollado físicamente.

Los menores de edad son sectores vulnerables de ser reclutados en condiciones laborales inadecuadas por la falta de conocimiento en aspectos legales sobre sus derechos, las principales vulneraciones en Guatemala hacia los menores de edad en cuanto a condiciones de trabajo no adecuadas provienen de sectores como la agricultura, la economía informal y el trabajo doméstico. En la agricultura los menores de edad son contratados para realizar labores donde se les expone en jornadas intensas bajo el sol, la manipulación de maquinaria pesada o peligrosa y el uso de productos químicos sin la protección adecuada, lo cual los puede derivar en el padecimiento temprano de enfermedades ocupacionales que los pueden inhabilitar en el desarrollo habitual que deberían de llevar a cabo en un crecimiento normal, ya que sus capacidades requieren un mayor esfuerzo físico creando daños irreversibles a su integralidad.

“El trabajo doméstico es otro sector crítico donde se propician condiciones laborales inadecuadas para los menores de edad donde se generan relaciones de carácter laboral, la servidumbre requiere jornadas laborales extensas donde los menores de edad se ven implicados en la realización de labores agotadoras, como limpieza, cocina y cuidado de los niños, sin recibir una remuneración justa ni contar con derechos laborales básicos. Debido a que este tipo de trabajo se lleva a cabo en el ámbito privado, está menos regulado y es más difícil de supervisar por las autoridades laborales guatemaltecas ya que no se encuentra en conocimiento además de estar normalizado en la sociedad por lo que no existen denuncias por parte de los individuos alrededor”.¹⁸

La economía informal como la venta ambulante, mercados y recolección de basuras es un sector donde se crean condiciones inadecuadas para los menores de edad, ya que estos se encuentran deambulando por las calles o en espacios con condiciones negativas para el resguardo de su integridad, constantemente los menores de edad son expuestos a peligros urbanos como la violencia, el tráfico y la contaminación. También estos tipos de trabajo no obtienen una remuneración suficiente lo que coloca a los menores de edad en una situación de vulnerabilidad extrema para su desarrollo.

El posicionamiento de un menor de edad en condiciones de riesgo para su integridad en el margen laboral es una actividad que debe ser investigada por las autoridades para el evaluó de las capacidades para su representación legal de los padres o encargados, junto

¹⁸ Novelo. *Op. Cit.* Pág. 115.



con la imposición de sanciones correspondientes a las empresas que busquen trabajadores con la condición de menores para aprovecharse de los mismos.

La pobreza en Guatemala es un factor social clave en el sentido negativo de la generación de oportunidades de empleo con condiciones inadecuadas de trabajo para los menores de edad, la necesidad extrema de obtener recursos para la subsistencia por el desequilibrio económico que existe en el territorio guatemalteco, profundiza a más menores de edad a aceptar cualquier clase de condiciones laborales para la obtención inmediata de beneficios económicos que garanticen los alimentos, aunque las ganancias obtenidas no sean suficientes para un desarrollo integral. Se generan ciclos de pobreza que se perpetúan en el territorio guatemalteco ya que no se crean ciudadanos con la capacidad de mejorar su condición económica por alejarlos de tal posibilidad.

Es imperante que existan mecanismos de supervisión de las áreas de trabajo por parte de autoridades como la Inspección General de Trabajo donde verifiquen las edades de los trabajadores y se realicen verificaciones constantes con el objetivo de determinar principalmente las condiciones de trabajo y posteriormente asegurarse si existen trabajadores menores de edad con el objetivo de tomar decisiones alrededor de las condiciones de trabajo.

Ello, para imponer las sanciones correspondientes y emitir las recomendaciones necesarias para que no laboren menores de edad en condiciones inapropiadas para su integridad física, así como emocional.

“Las condiciones de trabajo inadecuadas con consecuencias de factores sociales y jurídicas que permiten la existencia de la introducción de menores de edad a relaciones laborales que promueven el incumplimiento de las normativas mínimas establecidas en el ordenamiento interno guatemalteco como en convenios internacionales”.¹⁹

4.2. Explotación laboral de menores de edad

“La explotación laboral consiste en el ejercicio desmedido del uso de la fuerza de trabajo por parte de los patronos, en el caso de los menores de edad el hecho de que exista explotación laboral es altamente negativo para los menores en virtud que son sometidos a llevar a cabo labores que no están diseñadas para individuos que físicamente se encuentran en desarrollo, las peores formas de trabajo como lo denominan los mecanismos internacionales de legislación laboral sostienen que las tareas consideradas arduas así como las jornadas extensas deben ser prohibidas en su realización mediante la sustitución de la función por varios trabajadores así como la introducción de tecnologías que disminuyan la dificultad de la realización de las labores”.²⁰

En Guatemala existen precariedades en cuando al desarrollo de la capacidad de las empresas, por lo que algunos individuos que fungen como patronos buscan empleados que tengan capacidades físicas para realizar dichas tareas, reduciendo esto a los menores de edad en muchas ocasiones por ser individuos que se encuentran en desarrollo y que contienen más posibilidades de realizar esfuerzos físicos en contraposición a los adultos,

¹⁹ Alba Vega, Carlos Enrique. **Salubridad e higiene en el trabajo**. Pág. 141.

²⁰ Peña Rodríguez, Félix. **Explotación laboral**. Pág. 76.

que además de encontrarse más cansados físicamente buscan optar por empleos donde no se ven involucrados físicamente y también por haberse desarrollado intelectualmente contienen el conocimiento de cuáles son los trabajos forzosos junto con la convicción de que no deben estar legalmente establecidos, en virtud que afectan directamente el ámbito físico así como emocional de las personas sin tener resguardo de un seguro social por las condiciones inadecuadas que se promueven.

En Latinoamérica es común la explotación laboral, siendo Guatemala uno de los países donde se posicionan muchas de estas condiciones por deficiencias legales del ordenamiento interno guatemalteco, opera internacionalmente la promoción del territorio guatemalteco de manera equivocada la búsqueda de la instalación de empresas multinacionales específicamente en el sector agrícola por contener mano de obra barata, por lo que los empresarios invierten en el país de manera tercerizada para que los representantes en Guatemala operen bajo la contratación de menores de edad con el objetivo de reflejar mejores beneficios económicos sobre los productos obtenidos lo cual lo obtienen mediante la promoción de condiciones inadecuadas de trabajo.

Es relevante que los trabajos que contengan similitud a las condiciones de esclavitud sean abolidos legalmente mediante instrumentos de identificación de trabajos forzosos en Guatemala, pero estos se convierten en indetectables por ser realizados en propiedades privadas como fincas o en casas particulares donde no existe cultura de denuncia por los trabajadores y los patronos no reportan las relaciones laborales a las autoridades para que estas no intervengan en la contratación así como explotación de los menores de edad, lo



cual es negativo para la sociedad en general porque genera perpetración generacional en cuanto a los nuevos individuos en el mercado laboral, no permitiéndole que estos se desarrollen conforme los objetivos del trabajo en el territorio guatemalteco.

“La explotación laboral es susceptible de sanciones económicas y también de responsabilidad penal cuando son detectadas estas acciones por las autoridades, ya que los menores de edad son resguardados por el ordenamiento interno en cuanto a las funciones que estos pueden desempeñar en la sociedad, si bien es cierto se encuentra permitido el trabajo de los menores de edad en condiciones específicas, no se debe introducir a los menores a condiciones en las cuales se pueda categorizar como explotación laboral ya que la tendencia de las normas laborales guatemaltecas es que estos se introduzcan dentro del mercado laboral por estricta necesidad mediante la reducción de sus obligaciones en el ejercicio de sus funciones”.²¹

La explotación es consecuencia de la inexistencia de opciones laborales en el mercado de trabajo en Guatemala, en virtud de que si operaran en el territorio oportunidades laborales para todos los sectores.

El sector empresarial se encargaría de mejorar las ofertas realizadas para brindar empleos a nuevos trabajadores o en este caso a menores de edad. Pero el hecho de que no existan oportunidades laborales promueve que las condiciones precarias sean susceptibles de ser opción para los individuos, sometiéndose de esta manera a condiciones de explotación

²¹ Quintana Flores, Mynor Alfonso. **El trabajo infantil**. Pág. 132.



como lo son las jornadas extensas y los trabajos donde se deben realizar esfuerzos físicos que contienen consecuencias como el padecimiento posterior de enfermedades ocupacionales.

La explotación no puede ser considerada una relación laboral positiva para la sociedad guatemalteca, ya que el hecho de establecer a los menores de edad en esta situación no va direccionada hacia colocarlos en mejores oportunidades de manera posterior. En el sector agrícola se observan métodos de explotación severos en el país que no les permiten a estos tener sueldos fijos sino operan mediante pagos mínimos de comisiones por trabajos realizados como lo es el recolectar la cosecha, siendo esto una conducta inhumana.

4.3. Deficiencias legales para la protección a los menores de edad en el ámbito laboral

Las deficiencias legales en la protección de menores de edad en el ámbito laboral en Guatemala son un reflejo de los retos que enfrenta el Estado de Guatemala para garantizar los derechos fundamentales de la niñez, a pesar de la existencia de marcos normativos y la ratificación de convenios internacionales que prohíben el trabajo infantil en el territorio, las lagunas de aplicación de estas normas, la falta de asignación de recursos por parte de las autoridades y la voluntad política de los gobernantes para implementar las prohibiciones existentes sobre trabajo infantil, han permitido que las condiciones inadecuadas y la explotación laboral sean la realidad de miles de menores de edad, perpetuando de esta manera la vulnerabilidad de los niños en el mercado laboral, limitando el desarrollo integral



de los menores de edad, además de facilitar la explotación económica de los menores de edad en diversos sectores productivos especialmente en áreas rurales.

El Código de Trabajo establece que la edad mínima para trabajar es de catorce años, aunque con ciertas excepciones bajo condiciones muy específicas que requieren la autorización de las autoridades laborales, estableciendo de esta manera las normas ordinarias laborales, sobre los trabajos que pueden realizar los menores de edad prohibiendo aquellas actividades que pueden ser consideradas peligrosas o nocivas para la salud, seguridad y moralidad de los menores de edad, no regulando de esta manera los mecanismos de verificación para que el Estado se asegure de las condiciones adecuadas correctas cuando tenga conocimiento de la existencia de relaciones laborales donde participen menores de edad para la verificación de las condiciones inadecuadas.

Una de las principales problemáticas que operan en el país guatemalteco, en cuanto a las deficiencias en la protección laboral de los menores en Guatemala se observa la falta de mecanismos efectivos de fiscalización y control. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo contiene la responsabilidad por mandato legal por medio de las disposiciones legales en la Constitución Política de la República de Guatemala de observar y regular el trabajo de menores, pero este órgano carece de los recursos humanos, financieros y logísticos necesarios para llevar a cabo una supervisión eficaz en todo el territorio nacional. Esto es especialmente relevante en las áreas rurales y en las industrias informales donde es más probable encontrar menores trabajando en condiciones de explotación por la falta de autoridades.



El trabajo infantil en Guatemala se concentra en sectores de difícil acceso, como la agricultura y el comercio informal, donde la fiscalización es escasa, en sectores productivos como la agricultura participan los menores de edad en labores como la recolección de cultivos en largas jornadas, expuestos a productos químicos utilizados en las plantaciones y a la intemperie, sin las mínimas condiciones de seguridad. También en el comercio informal se observan deficiencias de las regulaciones laborales en cuanto a los menores de edad por la creciente participación de estos, lo cual, se encuentra estudiado mediante tasas nacionales de carácter público y es evidente en la sociedad.

Otro problema centralizado sobre la protección de los menores de edad en el ámbito legal guatemalteco es la falta de coordinación interinstitucional entre los diferentes órganos administrativos del Estado de Guatemala que contienen dentro de sus competencias velar por los derechos de los niños. Aunque existe un marco legal que prohíbe el trabajo infantil, no existiendo una estrategia integral y coordinada entre las instituciones de trabajo, educación y bienestar social para abordar de manera efectiva las causas estructurales que perpetúan la explotación laboral de los menores de edad.

“Los menores de edad que trabajan en condiciones de explotación muchas veces no tienen acceso a la educación formal o se ven obligados a abandonar la escuela para contribuir el ingreso familiar. El sistema educativo guatemalteco especialmente en las áreas alejadas de las ciudades que contienen mayor desarrollo, contienen escasez de recursos y la infraestructura suficiente para permitir que todos los menores de edad puedan asistir a la escuela de manera regular. Además, no operan programas sociales lo suficientemente



robustos para apoyar a las familias en situación de pobreza extrema, que dependen del trabajo de los menores como una fuente de ingresos”.²²

La falta del establecimiento de sanciones eficaces es una deficiencia legal del sistema legal guatemalteco en cuanto a la protección jurídica de los menores de edad en su introducción a condiciones laborales inadecuadas así como situaciones de explotación laboral en Guatemala, a pesar de que las leyes previenen legalmente estas condiciones la impunidad es un factor clave que generaliza la introducción de menores de edad en Guatemala, las multas y sanciones previstas en las normas laborales no se aplican de manera consistente, ya que muchos empleadores logran evadir las consecuencias legales mediante sobornos o aprovechándose de la falta de capacidad del Estado para hacer cumplir las normativas, esta falta de consecuencias concretas para los infractores contribuye a su continuación.

4.4. Herramientas jurídicas de protección de los menores de edad por las condiciones inadecuadas y explotación laboral en Guatemala

La falta de regulación de las relaciones laborales en cuanto a los vínculos donde participan menores de edad en condiciones críticas de trabajo, es un resultado que puede ser abordado mediante herramientas jurídicas que fortalecen la salida paulatina del territorio guatemalteco de esta problemática, esto se logra a través de identificar las deficiencias legales para utilizar nuevos métodos y así poder complementar jurídicamente el contenido, generando la necesidad de promover nuevas condiciones legales que refuercen la

²² *Ibíd.* Pág. 180.



protección efectiva de los menores, abordando temáticas como la prevención de la explotación como la mejora de las condiciones laborales a los menores de edad que trabajan bajo condiciones especiales en el sentido de su diferenciación de capacidad.

El Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación regula en el Artículo 1. "Objeto. El presente reglamento tiene por objeto desarrollar el contenido del artículo 3 literal d) del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación número 190 sobre las peores formas de trabajo infantil y comprende lo siguiente: a) determinación y prohibición de los trabajos que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de la persona menor de dieciocho años de edad, que son considerados como peores formas de trabajo infantil; b) mecanismos de sanción, que contribuyan a la eliminación de estas peores formas de trabajo infantil; y, c) mecanismos de coordinación interinstitucional, que garanticen la efectiva aplicación de las disposiciones de este Reglamento".

Por su parte, es de importancia indicar que el Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación regula en el Artículo 4: "Ámbito de Aplicación. Las disposiciones de este Reglamento se aplicarán a: a) Las instituciones y autoridades públicas, incluyendo a los funcionarios y empleados públicos que sean responsables de su aplicación; b) A los empleadores; y, c) A los padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años



afectada y que les exijan a ésta desarrollar cualquier actividad de las consideradas como peores formas de trabajo infantil”.

El Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación regula en el Artículo 7: “Trabajos considerados como Peores Formas de Trabajo Infantil. Se declaran y prohíben por considerarse que pueden dañar la salud, la seguridad y la moralidad de las personas menores de dieciocho años de edad, los trabajos siguientes:

Por su naturaleza: Son trabajos peligrosos e insalubres aquellas actividades, ocupaciones o tareas que tienen intrínseca la posibilidad de causar daño de modo grave a la salud física, mental, desarrollo integral e inclusive la muerte de la persona menor de dieciocho años.

- a) Trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos en si mismos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico;
- b) Trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo del material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos;
- c) Trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de pedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que pueden acumularse



contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador;

- d) Trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión;
- e) Trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aún cuando se les proporcione el equipo adecuado para tal trabajo;
- f) Trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros;
- g) Trabajos que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de ochenta (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo;
- h) Trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras;
- i) Trabajos con exposición a temperaturas extremas;
- j) Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas;



- k) Trabajos en producción, repartición o venta exclusiva de bebidas alcohólicas en establecimientos de consumo inmediato;
- l) Trabajo nocturno, entendiéndose por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el inciso c) del artículo 148 del Código de Trabajo;
- m) Todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudantes o similares;
- n) Trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores; y
- o) Otras formas análogas o similares”.

El fortalecimiento de la inspección laboral es un método legal más necesario para contrarrestar las deficiencias de protección laboral de los menores de edad en Guatemala, para corregir que las autoridades administrativas en materia laboral y las judiciales logren cumplir con la supervisión de las relaciones laborales donde participan menores de edad en condiciones negativas para su integralidad.

Es determinante implementar un marco jurídico que establezca la creación de una división especializada en la Inspección General de Trabajo para el monitoreo y estudio del trabajo infantil en Guatemala. Esta división podría contar con inspectores capacitados en las particularidades del trabajo infantil y los riesgos específicos que enfrenta esta población,



permitiéndole así el otorgamiento de competencia legal a un órgano administrativo que ya cumple con estas funciones.

La legislación debería establecer la obligación de realizar inspecciones periódicas y no anunciadas en sectores de alto riesgo, como la agricultura, el comercio informal y la industria manufacturera, donde se ha detectado un mayor índice de explotación laboral infantil.

Otro método relevante es la creación de mecanismos de denuncia anónimos y accesibles para los menores junto con sus familias para que estos puedan establecer sus denuncias de manera anónima, garantizando la confidencialidad de las denuncias para proteger a los denunciantes de las represalias por parte de los empleadores. Además, el marco legal guatemalteco debe robustecerse en brindarle la capacidad a las autoridades de supervisión laboral en poder imponer sanciones más severas para los empleadores.

El Código de Trabajo a pesar de contar con regulaciones sobre el trabajo de los menores de edad, presenta ciertas contradicciones y excepciones que generan la permisibilidad en cuanto los que explotan a los menores de edad de aprovecharse del sistema legal para generar las condiciones que se observan en la actualidad. Por tal razón una de las principales herramientas que se podría implementar para combatir el trabajo de los menores de edad en condiciones inadecuadas es una reforma al Código de Trabajo donde se mejore la claridad jurídica sobre cuáles son las actividades permitidas que pueden realizar los menores de edad al momento de trabajar.



La legislación dentro del Código de Trabajo requiere incluir una lista exhaustiva de trabajos peligrosos o determinados insalubres que atentan contra la integralidad de los menores de edad, esta acción legal es determinante para que no operen mecanismos de evasión del contenido legal en cuanto a las autorizaciones pertinentes, este listado sería en base a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Esta lista debería actualizarse periódicamente como en el caso del salario mínimo mediante se estudian los efectos de los trabajos y las nuevas formas de explotación laboral que pueden surgir. Además, el Código de Trabajo debería exigir la realización de estudios de impacto laboral sobre los menores que trabajen en sectores específicos, con el fin de evaluar los riesgos a los que se enfrentan y ajustar las normativas en consecuencia.

Se debería reformar las normas ordinarias para reducir la brecha entre la legislación laboral y la realidad del país, en muchas áreas rurales y comunidades indígenas el trabajo infantil es una práctica común debido a la pobreza así como la falta de acceso a la educación, por lo cual el marco jurídico debe prever programas de transición que permitan a las familias que dependen del trabajo infantil acceder a medios de subsistencia alternativos sin necesidad de recurrir al empleo de sus hijos.

Las medidas de reparación son un método que no se encuentra profundizado de resguardo de los menores de edad por parte de la legislación, siendo determinante que cuando se comprueban las relaciones laborales donde se propician condiciones inadecuadas y situaciones de explotación laboral se impongan sanciones a los empleadores, pero no se encuentran determinadas medidas de reparación a los menores ni políticas públicas de las



autoridades que busquen analizar los sucesos del porque el menor de edad se encuentra laborando, e introducirlo a programas de desarrollo que le permitan continuar en el ámbito educacional y a su vez logre obtener beneficios económicos para su familia.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

A pesar de que Guatemala ratificó el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y que en el año 2006 mediante el Acuerdo 250-2006 entró en vigencia el Reglamento para la Aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación; existen menores de edad en Guatemala que participan en las peores formas de trabajo infantil, incluida la explotación sexual con fines comerciales y los niños que desempeñan tareas peligrosas en la agricultura.

Los artículos relativos a la problemática planteadas son el Artículo 1, 4 y las literales a) a la n) del Artículo 7 del Reglamento para la Aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, los cuales se orientan a garantizar el cumplimiento del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación en Guatemala.

Para evitar que se continúe con las prácticas que continúan implementando las peores formas de trabajo infantil, incluida la explotación sexual con fines comerciales y el desempeño infantil en tareas peligrosas; el Ministerio Público debe crear una fiscalía contra la explotación infantil en todas sus manifestaciones cuya tarea sea preservar a los menores contra esas formas de explotación infantil.





BIBLIOGRAFÍA

- ALBA VEGA, Carlos Enrique. **Salubridad e higiene en el trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Jurídica, S.A., 2009.
- ARBUET VIGNALI, Heber Rolando. **Subordinación del trabajador**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Rubinzal-Culzoni, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 22ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.
- ERMIDA URIARTE, Oscar Benjamín. **Fundamentos de derecho del trabajo**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Ercosur, 2005
- FANELLI SIERRA, José María. **Contratos de trabajo y relaciones laborales**. 7ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Sociedades, 1989.
- GARCÍA FLORES, Jacinto. **Principios y garantías laborales**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. La Comunidad, 1995.
- GAZOL SÁNCHEZ, Rubén Antonio. **Derecho a la seguridad social**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. TCLAN, 1989.
- IBARRA PARDO, Diego Gabriel. **Normas laborales**. 5ª ed. Valencia, España: Ed. Ginebra, 1999.
- LÓPEZ AYLLÓN, Sergio Daniel. **Principios del derecho del trabajo**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Maycel, 2000.
- NOVELO OROZCO, Mario Alejandro. **Introducción al derecho del trabajo**. 3ª ed. Valencia, España: Ed. Arce, 2008.
- OSSORIO Y FLORIT, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.



PEÑA RODRÍGUEZ, Félix. **Explotación laboral**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Tiratulo Blanch, 2003.

QUINTANA FLORES, Mynor Alfonso. **El trabajo infantil**. 5ª ed. Madrid, España: Ed. Editores, S.A., 1996.

SOSA HERNÁNDEZ, Flor de María. **Contratos de trabajo y vínculos laborales**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. RSTI, 2009.

TAPIA SANTALLA, Mario Fermín. **Parámetros para la obtención de empleo**. 5ª ed. Valencia, España: Ed. Dorsi, 2012.

VAL SANTALLA, Alfredo Nicolás. **Salario y contrato laboral**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2011.

WALKERS MENDOZA, Saúl Alexander. **Relaciones patronales**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 2009.

Legislación:

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

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

Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Acuerdo Gubernativo número 250-2006 del Presidente de la República de Guatemala, 2006.