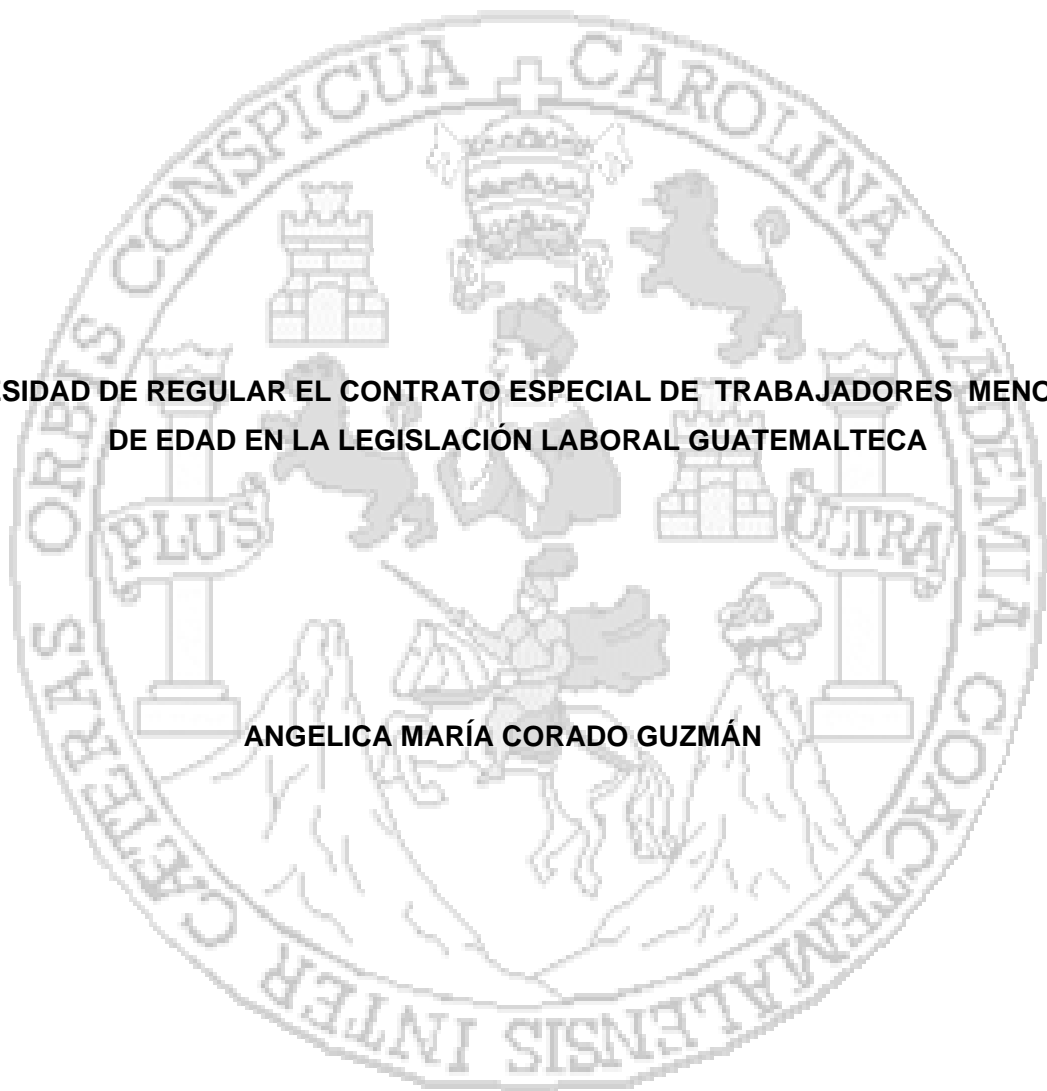


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJADORES MENORES
DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

ANGELICA MARÍA CORADO GUZMÁN



GUATEMALA, JUNIO DE 2009

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

**NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJADORES MENORES
DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANGELICA MARÍA CORADO GUZMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2009

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Helder Ulises Gómez
Vocal:	Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo
Secretario:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal:	Lic. Jorge Mario Yupe Carcámo
Secretario:	Lic. Luís Alfredo Enrique Reyes García

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).”



Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario



Guatemala, 9 de octubre de 2008.

Señor:
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Presente.

Estimado Licenciado:

En atención a providencia de esa jefatura, en la que se me notifica nombramiento como Asesor de Tesis de la Bachiller **ANGELICA MARIA CORADO GUZMAN**, y oportunamente proceder a emitir el Dictamen correspondiente: habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El trabajo de tesis se intitula **"NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA"**.
- b) El tema que investiga la Bachiller **ANGELICA MARIA CORADO GUZMAN**, es un tema actual para quien gusta conocer del derecho, en especial sobre Derecho Laboral. Para la realización del tema se ha utilizado bibliografía y leyes existentes en el medio, que sirvieron de base para analizar jurídico-doctrinario de dicho estudio
- c) Durante el tiempo en que duró la asesoría de la presente investigación discutimos algunos puntos de trabajo, los cuales razonamos, así como el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del Derecho Laboral con relación a la necesidad de regular el contrato especial de trabajo, para los menores de edad.
- d) También comprobé que se hizo acopio de una Bibliografía bastante actualizada, se realizó con los métodos inductivo y deductivo y la técnica de investigación documental y de encuesta se encuentra acorde al mismo.
- e) Las conclusiones y recomendaciones están acordes y llenan su cometido
- f) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I. Que en el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II. Que es procedente nombrar Revisor de Tesis, para que oportunamente emita el dictamen correspondiente.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc
Abogado y Notario
Lic. ALY EZEQUIEL FUENTES TOC
ABOGADO Y NOTARIO
Colegado No. 4013.

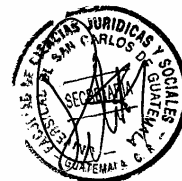
7ª. Av. 1-20 zona 4 Oficina 970 Noveno Nivel Edificio Torre Café.
Teléfono: 2332-4407

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecisiete de octubre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) CARLOS DE LEÓN VELASCO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ANGELICA MARIA CORADO GUZMÁN, Intitulado: "NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes."


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm



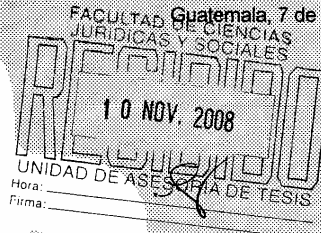


CORPORACION DE ABOGADOS

Licenciado Carlos Humberto de León Velasco



Guatemala, 7 de noviembre del 2008.



Señor:
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Distinguido Licenciado:

En atención a providencia de esa Unidad de Asesoría de Tesis, en la que se me notifica nombramiento como Revisor de Tesis de la Bachiller **ANGELICA MARIA CORADO GUZMÁN**, y oportunamente emanar Dictamen correspondiente; habiendo revisado el trabajo confiado, me permito expresar el siguiente:

DICTAMEN:

- a) El trabajo de tesis se intitula "**NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**".
- b) El tema que indaga la Bachiller **ANGELICA MARIA CORADO GUZMÁN**, es un tema importante, actual sobre el Derecho Laboral, en especial sobre la necesidad de legislar lo referente al contrato de trabajo de los trabajadores menores de edad.
- c) El trabajo desarrollado llena los requisitos técnicos que requiere una investigación de tal magnitud; se hizo uso de los métodos inductivo y deductivo, y la técnica de investigación documental se encuentra acorde a la investigación, se revisó la redacción del trabajo, las conclusiones y recomendaciones llenan su cometido, por ser un aporte con relación a la necesidad imperativa de legislar lo afín al contrato de trabajo de menores de edad.
- d) Durante el tiempo en que duró la Revisión de la presente investigación, se realizaron modificaciones de fondo y de forma con el único objeto de mejorar la indagación realizada, se discutió ciertos puntos del trabajo, los cuales cogimos; así también comprobé que se hizo acopio de una Bibliografía bastante actualizada.
- e) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a revisar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I) Que en el trabajo revisado cumple con los requisitos legales exigidos.
- II) Que es procedente ordenar su impresión y oportunamente el Examen Público de Tesis.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

[Handwritten signature]
 Lic. Carlos de León Velasco
 ABOGADO Y NOTARIO
Lic. CARLOS HUMBERTO DE LEÓN VELASCO
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado N.º: 4,157

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de marzo del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ANGELICA MARIA CORADO GUZMÁN, Titulado NECESIDAD DE REGULAR EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	i

CAPÍTULO I

1. El trabajo.	01
1.1. Antecedentes históricos.	01
1.2. Concepto de trabajo.	03
1.3. Derecho del trabajo.	04
1.3.1. Relaciones del derecho de trabajo con otras ciencias sociales.	05
1.4. El contrato.	07
1.4.1. Definiciones.	07
1.5. Contratos especiales con menores de edad.	09
1.6. Contrato individual de trabajo.	09
1.6.1. Inicio del contrato individual de trabajo.	10
1.7. Término del contrato.	10
1.8. Características del contrato de trabajo.	11
1.8.1. Forma de contrato.	11
1.8.2. Duración del contrato.	14
1.8.3. Periodo de prueba.	14
1.8.4. Salario.	15
1.8.5. Jornada.	15
1.8.6. Liquidación.	17
1.8.7. Indemnización por despido.	18
1.8.8. Finiquito.	19

	Pág
1.9. Clases de Contratos	19
1.10. El contrato de trabajo	20
1.11. Elementos personales del contrato individual de trabajo.	21
1.12. Elementos materiales reales del contrato individual de trabajo.	22
1.13. Elemento formal del contrato individual de trabajo	22
1.14. Elementos propios del contrato individual de trabajo	23
1.15. Efectos del contrato individual de trabajo.	24

CAPÍTULO II

2. Clasificación de los contratos individuales de trabajo	31
2.1. Caracteres del contrato individual de trabajo.	31
2.2. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo.	32
2.3. Relación y contrato de trabajo.	33
2.4. Relaciones laborales.	33
2.5. Relaciones individuales y colectivas.	34
2.6. Negociación colectiva y diálogo social.	34
2.7. Recursos humanos y relaciones laborales.	35
2.7.1. Relaciones internacionales de trabajo.	35
2.8. Principios de la legislación guatemalteca.	36
2.8.1. Tutelaridad de la ley.	36
2.8.2. Garantía de derechos mínimos.	37
2.8.3. Irrenunciabilidad de los derechos.	37

	Pág
2.8.4. Derechos adquiridos.	38
2.8.5. Protección al trabajador.	38
2.8.6. Salario mínimo.	39
2.8.7. Libre negociación.	40
2.8.8. Igualdad ante la ley.	42
2.8.9. Protección al menor trabajador.	41
2.9. Regulación respecto a la flexibilidad de despido.	41
2.9.1. Organizaciones laborales y el derecho de huelga.	45
2.10. Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala..	46
2.11. Abolición efectiva del trabajo infantil	46
2.11.1. El respeto a una educación mínima.	46
2.11.2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico.	47
2.11.3. Edad mínima de admisión al empleo.	47
2.11.4. Jornada de trabajo.	48
2.11.5. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	48
2.12. Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.	49
2.13. La Constitución Política de la República de Guatemala.	49
2.14. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.	49
2.15. Los convenios internacionales ratificados por Guatemala..	53

CAPÍTULO III

3. El trabajo sujeto a regimenes especiales.	55
--	----

	Pág
3.1. Definición de trabajo.	55
3.2. Definiciones de trabajador.	56
3.3. Clases de trabajo.	57
3.4. Trabajo de los menores de edad.	57
3.4.1. Precosida	57
3.5. Trabajo de menores y mujeres.	58
3.6. El trabajo de los menores de edad en la legislación laboral vigente.	58
3.7. Trabajo sujeto a regímenes especiales.	60
3.8. Trabajo infantil y derechos humanos.	61
3.9. Trabajo infantil en Guatemala.	63

CAPÍTULO IV

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias.	69
4.1. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	69
4.2. La Inspección General de Trabajo.	70
4.3. Departamento nacional de relaciones de trabajo.	71
4.4. Reforzamiento de los mecanismos de vigilancia y control.	71
4.5. Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa.	72
4.6. Autonomía organizativa.	72
4.7. Garantías de protección.	73
4.8. Prohibición de despido.	73
4.9. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	74

	Pág.
4.9.2. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación.	74
4.9.2. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación.	75
4.9.2.1. Con motivo del género.	75
4.9.2.2. Con motivo de la nacionalidad.	75
4.9.2.3. Con motivo del VIH/SIDA.	75
4.9.2.4. Con motivo de discapacidad.	75
4.9.2.5. Igualdad de oportunidades para la mujer.	76

CAPÍTULO V

5. El contrato especial de trabajadores menores de edad.	77
5.1. El contenido del contrato especial de trabajadores menores de edad.	77
5.2. Necesidad de regular el contrato especial de trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca.	78
5.3. Síntesis del resultado de la encuesta de trabajo infantil.	80
5.3.1. Los niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años.	81
5.3.2. Las tareas domésticas en el propio hogar.	81
5.3.3. La escolaridad de los niños, niñas y adolescentes.	82
5.3.4. Asistencia escolar según sexo, edad y área de residencia tasa de trabajo infantil y adolescente.	83
5.5.5. Distribución porcentual de niños, niñas y adolescentes trabajadores por edad de inicio a trabajar, según sexo y área de residencia.	84
5.5.6. Distribución porcentual de niños, niñas y adolescentes por actividad, según	

	Pág.
nivel de escolaridad de la madre, el trabajo infantil y adolescente por abolir. .	86
5.5.7. Porcentaje de trabajadores infantiles y adolescentes que están en trabajo por abolir por rama de actividad económica.	86
5.5.8. Los hogares de los niños, niñas y adolescentes en trabajo por abolir.	87
CONCLUSIONES.	89
RECOMENDACIONES.	91
BIBLIOGRAFÍA.	93

INTRODUCCIÓN

En Guatemala, y en muchos países del mundo es un fenómeno común el trabajo de menores de edad, en los diferentes campos de la actividad económica y productividad de los mismos, debido a muchos factores, tales como la extrema pobreza y otros que se suman al problema.

Es de agregar que la incorporación del trabajador menor de edad en las fuerzas productivas de un país, conlleva una serie de problemas de tipo laboral en vista que dicho trabajador debe ser contratado en forma muy especial: por lo que se debe legislar sobre la forma en que debe prestar el servicio, las condiciones en las cuales a de laborar, la jornada de trabajo que no puede ser igual a la de un trabajador mayor de edad, actividades en las que debe laborar y en fin muchos otros factores que hacen muy especial la forma de contratación del mismo y la protección que debe dar la ley al respecto a dichos menores de edad.

En la legislación laboral vigente, existen normas legales que protegen al trabajador menor de edad entre ellas la limitación de la edad para su aceptación en el trabajo, las condiciones en que debe prestar el servicio, el lugar o los lugares en que está permitido contratarlos, la prohibición del trabajo nocturno de los menores de edad y en lugares peligrosos e insalubres, la limitación de la jornada de trabajo, la prohibición de laborar jornada extraordinaria etc.

En este orden de ideas podemos notar que el trabajo de menores de edad de conformidad con la legislación laboral vigente es un trabajo sujeto a régimen especial al igual que el trabajo de mujeres así lo establece el Título cuarto, Capítulo segundo, del Código de Trabajo.

Es de hacer notar que no obstante que el trabajo de menores de edad es considerado como un trabajo sujeto a régimen especial el Código de Trabajo no contempla o no tiene regulado un contrato escrito especial con los requisitos mínimos que debe contener un contrato individual de trabajo para menores de edad; pues si bien es cierto que el artículo 29 del Código de Trabajo, contemplan los requisitos mínimos que debe contener un contrato escrito de trabajo, éstos son generales y no especiales, aplicables más a un trabajador menor de edad sujeto a regímenes especiales.

Por lo que se hace necesario de conformidad con lo dispuesto por la ley, regular el contrato especial escrito de trabajadores menores de edad con sus especiales características y sus regímenes especiales que lo hagan eficaz, diferente y distinto del contrato general ya regulado. Para lograr que la autoridad administrativa de trabajo (Ministerio de Trabajo y sus dependencias) logren la vigilancia y efectivo cumplimiento de las leyes laborales y en especial de los derechos de los trabajadores menores de edad.

Pues dicho contrato escrito especial de trabajo de menores de edad no pueden quedar sujeto en cuanto a su elaboración aprobación y registro a la voluntad patronal y sin que las autoridades de trabajo cumplan las funciones atribuidas por la ley para el eficaz cumplimiento del derecho laboral de los trabajadores sujetos a régimen especial.

CAPÍTULO I

1. El trabajo

1.1. Antecedentes históricos

La clasificación por ocupación entre obreros y empleados, es producto de la revolución industrial de los inicios de la sociedad capitalista (en la segunda mitad del siglo XIX); denominándose obreros a quienes desarrollaban básicamente su ocupación en las fábricas o talleres, mediante la manipulación de máquinas y/o herramientas, donde se desplegaba gran esfuerzo físico; debiendo tenerse presente que la acepción obrero en latín significa operarius. En cambio la denominación empleado, se usó para los trabajos fundamentalmente en oficina, entre otros, los desarrollados en entidades bancarias, comerciales, entidades del Estado, etc.; la expresión empleado proviene de la voz francesa employer, que significa emplear, la que se origina a su vez del latín implicare, que significa ocupar.

Con la sociedad moderna, en derrama progresiva, se hace necesario regular primero las relaciones jurídicas entre los asalariados y empleadores, para después expandirse a las existentes entre obreros y empresarios hasta comprender, en fin, las de los trabajadores y patronos. Por lo mismo, se ha afirmado que “frente a la necesidad de proteger a los obreros contra el poder económico de los grades capitales, surgieron, hasta sistematizarse en una legislación industrial, ex–profeso, diversas disposiciones tutelares como la duración de la jornada y el contrato de trabajo, la protección del salario, la preservación de las mujeres y de los niños, la seguridad contra los riesgos de trabajo, así como el reconocimiento del sindicalismo, la negociación profesional y la huelga”¹

Tampoco el trabajo debe entenderse como traba del hombre; muy por el contrario el trabajo constituye dignidad, desarrollo y realización de nuestro proyecto de vida, esto es lo que siempre se sueña y se quiere ser, pues trabajos hay trabajos, pero lo que no se imagino, es que sería de la vida si no existiera el trabajo, ¡terrible!, pues sería la negación existencial de la persona. Pero a manera de paréntesis, como ironías de la vida, se destaca que en los países subdesarrollados hay 38 millones de jóvenes que buscan trabajo cada año, en virtud que

¹ Georges Scelle. **Droit ouvrier**. Pág. 2

anualmente nacen cerca de 70 millones de personas en esos países; al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que se requiere crear aproximadamente un billón de puestos de empleos en los próximos cinco años para absorber esta masa de 38 millones de jóvenes que al año buscan trabajos en las diferentes ciudades de los países mal llamados en desarrollo.

Se redime, en esta forma, la importancia del trabajo libre, merced al cual es factible que el hombre pueda realizar sus fines y allegarse los bienes necesarios para la conservación de una vida decorosa. “Se proscribire así, la idea de la esclavitud en cualquiera de sus formas, toda vez que ha de entenderse como la institución más antieconómica y denigrante que concebirse.”²

Entonces se manifiesta que la etimología de trabajo, en su acepción tampoco se proyectó respecto al principio de continuidad.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en vigor desde el dos de mayo de 1948 señala en el Artículo XIV: Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Y el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, vigente en el Perú, desde el siete de mayo de 1995, regula el Derecho al Trabajo en el Artículo 6 bajo el tenor que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional,

² Mariano Pierro. **Corso di diritto del lavoro. Giappichelli.** Turín. 1948. T. I. Pág. 2

particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

1.2. Concepto de trabajo

El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre. También otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural, Al final del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre. Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. La palabra deriva del latín tripaliare, que significa torturar; de ahí pasó a la idea de sufrir o esforzarse, y finalmente de laborar u obrar. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.

O bien se puede decir, en virtud de ser “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud”³

1.3. Derecho del trabajo

En forma omnicompreensiva, atendiendo a su carácter, estructura, objeto de estudio y métodos propios, como una suma conceptual y práctica el derecho del trabajo se puede entender en dos sentidos:

a) Como derecho positivo y

³ Guillermo Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 387

b) Como ciencia.

En cuanto ordenamiento positivo, esta disciplina implica un sistema de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones de trabajo con miras a la realización integral y oportuna de la justicia social.

Como ciencia jurídica autónoma, “el derecho del trabajo ha de explicarse como una suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita específicamente a las relaciones de trabajo, a la función pública vinculada con las mismas, así como a las restantes relaciones jurídicas atinentes a la prestación de los servicios o a la realización de las obras.

Por lo mismo.”⁴

La aparición del trabajo marca un autentico parteaguas dentro del proceso de socialización que determina al Estado de reivindicar los derechos de clase obrera mediante un sistema de normas e instituciones de derecho social. Se trastoca de esta manera la noción secular del derecho como la justicia entre partes iguales, armónicamente articuladas para preservar, con el mutuo reconocimiento de intereses, el bienestar general. Por consiguiente el derecho de trabajo constituye un sistema de disposiciones y principios que estudian y reglamentan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, como expresión manifiesta de la libertad, la dignidad y la justicia social.

Dentro de este orden de ideas la doctrina dominante explica que, como sistema jurídico de avanzada, el moderno derecho de trabajo además de transformar la estructura tradicional del estudio de ciencia jurídica, confirió una nueva orientación a la vida social.

⁴ Cfr. Héctor Santos Azuela. **Elementos de derecho del trabajo**. Ed. Porrúa. México. 1994. Pág. 24

1.3.1. Relaciones del derecho de trabajo con otras ciencias sociales

a) Con el derecho constitucional

En virtud de estrecha relación con derechos individuales constitucionales del hombre. De conformidad con el diccionario jurídico elemental de Guillermo Cabanellas Comprende las leyes fundamentales del Estado que establecen la forma de gobierno, los derechos y deberes de los individuos y la organización de los poderes públicos.

b) Con el derecho administrativo

El estado como ente soberano, de crear instituciones que están ligadas estrechamente con las empresas para vigilar, controlar y sancionar las violaciones de los trabajadores. Cabanellas manifiesta, aunque algunos nieguen al carácter de ciencia jurídica al Derecho Administrativo, la expresión evoca un concepto bien perceptible para los juristas. Entre las definiciones de los mismos, se cita la de Meucci: “El conjunto de normas reguladoras de las instituciones sociales y de los actos del poder ejecutivo para la realización de los fines de pública utilidad”

c) Con el derecho penal

Rama del derecho que se encarga de tipificar las violaciones de los trabajadores y de los patrones. Índica Cabanellas que también suele ser denominado derecho criminal. Sutilizando, la designación primera es preferible, pues se refiere más exactamente a la potestad de penar, mientras que derecho al crimen no es reconocible, aunque el adjetivo expresa en verdad “derecho sobre el crimen”, como infracción o conducta punible.

d) Con el derecho procesal

Rama del derecho que se encarga del procedimiento para sancionar las violaciones de los trabajadores. El que tiene los principios y normas que regulan el procedimiento civil y criminal, la administración de justicia ante los jueces y tribunales de una y otra jurisdicción o de otras especiales.

e) Con el derecho internacional

En consecuencia que el derecho de trabajo es universal. El que regula las relaciones de unos estados con otros, considerados como personalidades independientes, los vínculos entre súbditos de distintas naciones, o las situaciones, derechos y deberes de los extranjeros con respecto al territorio en que se encuentran.

f) Con el derecho civil

Rama que regula los derechos y obligaciones de las personas. Como regulador general de las personas, de la familia y de la propiedad, de las cosas o bienes.

g) Con el derecho comercial

En virtud de las relaciones sociales de producción, que crean la oferta y la demanda. Principios doctrinales, legislación y usos que reglan las relaciones jurídicas particulares que surgen de los actos y contratos de cambios realizados con ánimo de lucro por las personas que del comercio hacen su profesión.

h) Con la sociología

Por las relaciones sociales que se encuentran enmarcadas con los hombres. Con reiteración se confunde este derecho con el laboral, aunque en realidad, todo derecho es social, de y para la sociedad.

i) Con la economía política

Base fundamental y direccional del Estado y sociedad. El que determina la naturaleza y organización fundamental del Estado, las relaciones de éste con los ciudadanos y los derechos y deberes de los mismos en la vida pública.

j) Con la política laboral

Todo Estado fundamenta a través de sus instituciones políticas y ordenamientos jurídicos para la regulación de las relaciones laborales. Como tecnicismo moderno, se refiere a la rama jurídica que regula el conjunto de relaciones surgidas del contrato de trabajo y de esta actividad profesional y subordinada, como fenómeno económico y social.

1.4. El contrato

De conformidad con el Código de Trabajo en el Artículo 18. Manifiesta: Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...

1.4.1. Definiciones

Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y en cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.

A partir de la premisa de que “contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades que da lugar a una relación laboral,”⁵ considera con acierto, que es frecuente que se otorgue otro nombre a esta figura, como ocurre, por ejemplo, con el contrato de prestación de servicios profesionales o aquel de comisión mercantil, con lo cual se pretende aparentar la generación de relaciones menos comprometedoras que la laboral. De aquí se desprende la misión expresa del legislador de considerar y relevante la forma o denominación que se dé a esta figura “si origina una personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo”⁶

En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Capitant lo define como acuerdo de voluntades, entre dos o mas personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones; y también documento escrito destinado a probar una

⁵ Carlos De Buen Unna. **Ley federal de trabajo comentada**. Pág. 17.

⁶ Ibid.

convención. Los contratos han de ser celebrados entre las personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o las buenas costumbres.

Es la principal herramienta que se utiliza en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Se puede decir resumiendo mucho que un contrato es el documento en el que se sintetizan las condiciones a las que el patrono y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivos derechos y obligaciones, claro dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del patrono y el trabajador el contrato diversos.

Se puede decir que un contrato es el acuerdo entre el patrono (empresario) y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del patrono (empresario) y bajo su dirección, a cambio de una retribución, salario o sueldo.

1.5. Contratos especiales con menores de edad

Es preciso advertir que se entiende por menor de edad todo aquel que no ha cumplido 18 años de edad. De acuerdo con lo estipulado en el Artículo 8 del Código Civil Decreto 106, (Capacidad).- La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

Para contratar a un menor de edad, el patrono debe exigir un permiso escrito otorgado por el Ministerio de Trabajo Prevención Social, otorgado por el representante del menor. Para la solicitud de dicho documento, se deberá adjuntar la certificación de partida de nacimiento. El

Ministerio analizará en cada caso si existe algún peligro moral o físico para el menor al realizar el oficio antes de emitir o no el permiso.

Con respecto a la capacidad del trabajador, cabe advertir que se prohíbe la utilización del trabajo de menores de catorce años de edad considerado en el Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, literal I), las limitaciones protectoras a la actividad del menor trabajador responden por una parte a preocupaciones tanto médicas como sociales de preservar la salud mental y física del trabajador en tanto que por la otra se robustece la lucha para evitar el desplazamiento secular de los adultos a través de la liberación del empleo. “⁷ Fundamentalmente al reglamentar el trabajo de los niños y permitir, con reservas el de los adolescentes, el legislador busca adecuar la obligación escolar con el inicio de la vida laboral”.

1.6. Contrato individual de trabajo

Es aquel por el cual una persona física denominada trabajador, se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Contrato, convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, material, proceder o cosa.

Institución jurídica que en torno a cada contrato, convertido en realidad por voluntades armónicos, surge por los preceptos imperativos o supletorios que el legislador establece, singularmente en los contratos nominados.

1.6.1. Inicio del contrato individual de trabajo

⁷ Cfr. Jean Maurice, Verdier. **Droit du travail**. Pág. 84.

En general, debido a la condición más desmedrada, en virtud de tener el trabajador frente al empleador, se le otorgan ciertas exigencias legales a este contrato, convirtiéndolo en un contrato formal. Por ejemplo, algunas legislaciones exigen que éste se escriba, o que se remita copia del mismo a una institución fiscalizadora, (Argentina) mientras que en Chile, lo cumple la Policía de trabajo, inspección del trabajo. Si se escribe, entonces el contrato contendrá algunas cláusulas que tendrán su importancia más adelante, en caso de dificultades entre ambas partes. Por ejemplo, la dirección del contrato, o la de prestación de servicios, podría llevar a fijar la competencia judicial, el tribunal del trabajo. El contrato es una convención generadora de derechos.

1.7. Término del contrato

Debido a la importancia social de la actividad laboral, y del trabajador se encuentra en general en inferioridad de condiciones frente al empleador, la ley, la legislación tiende en general a regular las condiciones en las cuales finalizan los contratos de trabajo y las consecuencias que de ello se derivan. El contrato puede terminar por voluntad unilateral del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

Hoy en día concurre un enaltecido nivel de dolo, por parte de muchos patronos a la hora de valerse de los contratos. Por un lado, se debe denunciar a la utilización ilegal de algunos contratos cuando no se respetan las condiciones estipuladas en ellos (utilización de trabajadores cualificados suficientemente con contratos de tipo formativo, renovación sistemática de contratos eventuales con la fórmula contrato-despido-contrato, etc.).

Igualmente el elevado número de personas que desarrollan un trabajo sin ningún tipo de contrato y por tanto sin ningún tipo de protección legal.

1.8. Características del contrato de trabajo

Dentro de las características del contrato de trabajo se pueden mencionar las siguientes:

1.8.1. Forma de contrato

Los contratos de trabajo pueden faccionarse por escrito o verbalmente, y de conformidad con el ordenamiento jurídico.

De conformidad con el Artículo 25. El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se a previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado el trabajo, o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

Índica el Artículo 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de

naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Reza el Artículo 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) a las labores agrícolas o ganaderas;
- b) al servicio doméstico;
- c) a los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de inicio de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

El Artículo 28 manifiesta El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares; uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Reza el Artículo 29. El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) la fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

- c) la indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) el lugar o los lugares donde deben prestar los servicios o ejecutarse la obra;
- e) la designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) el tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) el salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, de herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i) las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) el lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

1.8.2. Duración del contrato

El contrato puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo. De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo.

1.8.3. Periodo de prueba

Esta regulado por el Código de Trabajo, pero debería estar reglado optativamente y, de acordarlo, se debe poner por escrito en el contrato.

De acuerdo al Artículo 81. En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

La duración del período de prueba esta fijado en el ordenamiento jurídico laboral y, en su defecto, como máximo será de dos meses. No debería establecerse período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en otra empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante este período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

1.8.4. Salario

Es la remuneración que obtiene el trabajador por la realización de su trabajo. En el contrato figurará el total de salario, horas diarias de trabajo y días de trabajo así como los días de feriado y asueto pagadas por el patrono (incluidas las pagas extraordinarias) en que se distribuye.

De conformidad con el Artículo 103. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de

tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

El salario deberá coincidir por lo menos con el salario mínimo decretado por la comisión institucional designado para tal efecto.

1.8.5. Jornada

Son las horas de trabajo ordinarias a realizar por el trabajador bien sea diaria, semanal, mensual o anualmente, y su distribución será como máximo de 40 horas semanales y 8 horas diarias. La jornada deberá coincidir con lo recogido en el convenio colectivo de empresa o, en su defecto, en el del sector provincial o nacional. Los empresarios están obligados a entregar una copia básica de los contratos a los representantes de la Inspección General de Trabajo en el plazo de quince días. Esta copia básica tendrá todos los datos del contrato estipulados y aceptados por las partes.

De acuerdo con Artículo 29. El contrato escrito de trabajo debe contener: literal g) el tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

De acuerdo a nuestro ordenamiento labora el Artículo 116 manifiesta: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador.

Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.

1.8.6. Liquidación

Es el recibo que la empresa tiene que dar al trabajador cuando finaliza la relación laboral. En el recibo figurarán las partes proporcionales de las siguientes cantidades, pagas extraordinarias y vacaciones; también figurarán el salario, los atrasos y cantidades adeudadas por otros conceptos.

De acuerdo al Artículo 85. Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en uso de sus atribuciones:

- a)** muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta

el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte o más trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto de salarios que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto de que las prestaciones otorgadas por el Instituto, en caso de fallecimiento de trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conformen al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b)** La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador, para este efecto debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el

caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

1.8.7. Indemnización por despido

De conformidad con el Artículo 85 dentro del inciso a) del párrafo primero que manifiesta "...Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto de salarios que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto de que las prestaciones otorgadas por el Instituto, en caso de fallecimiento de trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio."

Es la cantidad de días por año trabajado, (tiempo laborado) bono 14, aguinaldo y vacaciones, que el patrono tiene que pagar al trabajador cuando finaliza el contrato temporal, no en todas las modalidades o en algunos casos de despido.

1.8.8. Finiquito

Es el documento con el cual termina la relación laboral entre el patrono y el trabajador, y recoge la cantidad resultante de la suma de la liquidación y la indemnización. Muy importante: si se firma el finiquito podría estar renunciando a emprender futuras acciones legales. Previo firmarlo es importante asesorarse; se evitara posibles problemas. Si no se ve claro, escribe en el documento la expresión No conforme.

1.9. Clases de contratos

"El contrato se puede decir "Negocio jurídico por el que una o más partes crean, modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial"⁸

⁸ Diccionario Jurídico Espasa, Siglo XXI. Pág. 408.

“Los diferentes contratos varían conforme a los criterios utilizados para su distinción, quizás la más sucinta y técnica, que toma como punto de partida las modalidades de cooperación humana y sus alternativas, sea la de Betti, quién distingue los contratos que tienen por fin el desarrollo de una actividad, los que tienen por fin el desarrollo de una actividad ajena, y los que pretenden el aseguramiento contra un riesgo.”⁹

A continuación enumerare algunas clases de contratos que la doctrina y la ley, establecen con el objeto de tener una visión clara y amplia del trabajo que se desarrolla.

- Contrato a título gratuito
- Contrato a título oneroso
- Contrato administrativo
- Contrata aleatorio
- Contrato bilateral
- Contrato cautelar
- Contrato civil
- Contrato colectivo de condiciones de trabajo
- Contrato de trabajo
- Contrato escrito
- Contrato de transporte
- Contrato fiduciario
- Contrato de sociedad
- Contrato de seguro
- Contrato de tarifa
- Contrato de servicios, etc.

1.10. El contrato de trabajo

Esta institución ha sido definida por Cabanellas como “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da

⁹ M. Albradejo García, M. y otros. Invalidez e ineficacia del negocio jurídico. Revista de derecho privado. 1985.

una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.

Contrato de trabajo, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas.

Más técnicamente, es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes <el patrono, empresario o empleador> da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador.

Contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuidad y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

1.11. Elementos personales del contrato individual de trabajo

a) Trabajador

El Código de trabajo define lo que debe entenderse por trabajador al expresar en el Artículo 3º. Que es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

b) Patrono

Según el Artículo 2º. Del Código de Trabajo define lo que debe entenderse por patrono al expresar que: Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

c) Representantes del patrono

El Artículo 4º. Del Código de Trabajo los define así: Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel...

d) Intermediario

Según el Artículo 5º. Del Código de Trabajo: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

1.12. Elementos materiales reales del contrato individual de trabajo

Son elementos materiales reales del contrato individual de trabajo, el pago del salario y la prestación del servicio.

a) El pago de salario

Salario o sueldos es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos..." Así lo define el Artículo 88 del Código de Trabajo.

b) La prestación del servicio

Es la ejecución de la obra en las condiciones que determina el contrato de trabajo. Artículo 18 y 19 del Código de Trabajo.

1.13. Elemento formal del contrato individual de trabajo

El elemento formal del contrato de trabajo es, el contrato propiamente dicho, Un contrato, en términos generales, es definido como un acuerdo privado, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser exigidas. “Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes.”¹⁰ Por ello se señala que habrá contrato cuando varias partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.

Doctrinariamente, ha sido definido como un negocio jurídico bilateral o multilateral, porque intervienen dos o más personas (a diferencia de los actos jurídicos unilaterales en que interviene una sola persona), y que tiene por finalidad crear derechos y obligaciones (a diferencia de otros actos jurídicos que están destinados a modificar o extinguir derechos y obligaciones, como las convenciones). También se denomina contrato el documento que recoge las condiciones de dicho acto jurídico.

En el derecho romano clásico, a su vez, el contrato se refiere a la concreta situación de estar ligadas las partes por un vínculo jurídico que crea derechos y obligaciones. No se refiere al acto jurídico mediante el cual las partes contraen dichos derechos, sino a lo contratado (contractus, lo contraído), la relación jurídica que ha quedado indisolublemente constituida mediante la convención generadora.

Las partes en un contrato son personas físicas o jurídicas. En un contrato hay dos polos o extremos de la relación jurídica obligacional, cada polo puede estar constituido por más de una persona revistiendo la calidad de parte.

El contrato, en general, tiene una connotación patrimonial, y forma parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos. La función del contrato es originar efectos jurídicos.

1.14. Elementos propios del contrato individual de trabajo

a) La subordinación

¹⁰ www.es.wikipedia.org/wiki/contrato/.

Es el vínculo que une al trabajador y al patrono en la relación laboral. El trabajador debe obediencia al patrono en cuanto a la dirección en la ejecución de las labores. Sometimiento o sujeción o poder, mando u orden de superior o más fuerte dependencia situación o carácter de lo accesorio. Inferioridad en importancia, interés, valor.

b) La ausencia de riesgo

Responsabilidad, el trabajador es ajeno al resultado obtenido por el patrono. Todo caso fortuito, fuerza mayor, accidente o hecho culpable para quien lo sufre para acaecer, con mayor o menor rareza o gravedad muy variable.

c) La profesionalidad

Es el ejercicio continuo de una profesión y oficio. Condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio.

d) La estabilidad

Es la permanencia del trabajador en la labor que realiza o actividad que desempeña. En relación con el tiempo, permanencia, duración, subsistencia.

1.15. Efectos del contrato individual de trabajo

Son efectos del contrato individual del trabajo los siguientes.

A. Obligaciones de los trabajadores, constituidos en el Artículo 63 del Código de Trabajo que reza:

Además de las contenidas en otros artículos de Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- i) desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin

necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

B. Prohibiciones de los trabajadores, de acuerdo con el Artículo 64 del Código Trabajo el cual manifiesta; Se prohíbe a los trabajadores:

- a) abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones de democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) la ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo, y 181, inciso d).

C. Obligaciones del patrono, de conformidad con el Artículo 61 Código de Trabajo.

El cual reza de la siguiente manera: Además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
 - 2) nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- f) permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- i) deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- j) procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono

puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

D. Prohibiciones de los patronos de conformidad con el Artículo 62 del Código de Trabajo manifiesta:

- a) inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos o a otros;
- d) influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

CAPÍTULO II

2. Clasificación de los contratos individuales de trabajo

De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo. El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancias como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

2.1. Caracteres del contrato individual de trabajo

Estos caracteres son:

- **Es un contrato nominado**

En virtud, de tener un nombre y características en la ley. Es decir el que posee nombre determinado en la ley.

- **Es un contrato principal**

No necesita otro para su existencia. Lo que puede existir con independencia, en cuyo sentido se habla que es un contrato principal.

- **Es un contrato consensual**

Se perfecciona con el simple consentimiento de las partes. Aplica al contrato que se perfecciona por el solo consentimiento de las partes.

- **Es un contrato bilateral**

Se aplica a los contratos en que ambas partes quedan obligadas a dar, hacer o no hacer alguna cosa que compensa la prestación de la otra parte con mayor o menor igualdad.

- **Es un contrato oneroso**

Aquel en el cual las ventajas que mutuamente se procuran las partes no le son concedidas sino por una prestación que cada una de ellas a hecho o se obliga ha hacer.

- **Es un contrato no solemne**

Es aquel que por expreso precepto de la ley, no se otorga con sujeción a determinadas formas. No necesita una forma determinada para su existencia y validez.

- **Es un contrato de tracto sucesivo**

El que contiene prestaciones periódicas, Se realiza con cierta permanencia y periodicidad.

- **Es un contrato de naturaleza personal**

En virtud de que la prestación en la figura del trabajador la debe realizar éste obligatoriamente.

2.2. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo

a) La capacidad

Es la aptitud de toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. Se denomina capacidad jurídica de goce y de ejercicio de conformidad con el Artículo número 8 del Código Civil, Decreto 106, que manifiesta: La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad.

Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años.

Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

b) El consentimiento

Es la manifestación de voluntad conforme entre la oferta y la aceptación, y uno de los requisitos esenciales exigidos por los Códigos para los contratos. Es el acuerdo deliberado consciente y libre de la voluntad de las partes con respecto a un acto externo que comprende, conciencia, inteligencia y voluntad.

C) Objeto

Es el trabajo propiamente dicho en forma abstracta y genérica y que constituye la obligación de hacer algo lícito y determinado.

2.3. Relación y contrato de trabajo

El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan los de la derecho laboral y leyes laborales.

De conformidad con el Artículo 102 de la Constitución de la República manifiesta: Son derechos sociales mínimos que fundamental la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: ...ñ) fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

2.4. Relaciones laborales

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo, o bien entre el trabajador y el patrono. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal, empresario o capitalista. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

2.5. Relaciones individuales y colectivas

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. Las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador. Por esta razón Alain Suppiot ha sostenido que el derecho civil fracasa cuando intenta ser aplicado a la relación laboral individual y que el mundo del trabajo solo puede ser civilizado si el trabajador se organiza sindicalmente y negocia colectivamente con el empleador.

2.6. Negociación colectiva y diálogo social

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre si o con el Estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo. El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

2.7. Recursos humanos y relaciones laborales

Las empresas suelen denominar con el término «recursos humanos» a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como «recursos», los trabajadores son asimilados a otro tipo de «recursos», como los «recursos financieros», o los «recursos materiales» (materia prima, maquinaria, etc.).

La definición como «recurso» de las cuestiones relacionadas con el personal, tiende a concentrarse en las relaciones técnicas de producción, antes que en las relaciones sociales, dando prioridad a los aspectos disciplinarios y eventualmente psicológicos, pero postergando habitualmente las relaciones colectivas y los intereses personales de los trabajadores.

2.7.1. Relaciones internacionales de trabajo

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados.

Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están

organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista.

Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años ochenta, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos marco internacional (AMIS), con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo.

Las relaciones internacionales de trabajo han mostrado un gran aumento de su importancia a partir de la globalización.

2.8. Principios de la legislación guatemalteca

Los principales principios son los siguientes para la legislación guatemalteca:

2.8.1. Tutelaridad de la ley

El derecho laboral guatemalteco establece la tutelaridad, como una forma de compensar una desigualdad económica, otorgando a cambio protección jurídica preferente; limitando la autonomía de la voluntad, tanto de empleados como empleadores.

Bajo este esquema, corresponde al empleador la carga de la prueba, quien aun después de presentarla queda sujeto a un juicio de valor emitido por el juez que esta basado en la protección del trabajador y no en los hechos. El impulso de oficio por parte de los tribunales de Trabajo es otra práctica derivada de esta tutelaridad y regulada en ley.

De acuerdo con el Artículo 103 del Código de Trabajo la Tutelaridad de las leyes de trabajo. Manifiesta Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son

conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

2.8.2. Garantía de derechos mínimos

Dentro del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala se encuentran los Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:.....literal u). El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

2.8.3. Irrenunciabilidad de los derechos

Este principio se encuentra manifiesto en el Artículo 106 del Código de Trabajo Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los

tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

2.8.4. Derechos adquiridos

Es manifiesto dentro del Artículo 44 de la Constitución de la República de Guatemala, que reza los derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Siempre en el mismo contexto en el Artículo 111 manifiesta sobre el Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

2.8.5. Protección al trabajador

El Artículo 102 de la Constitución de la República indica: Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:.... Literal u) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

2.8.6. Salario mínimo

La garantía del salario mínimo es manifiesto en el Artículo 101 del ordenamiento constitucional indica. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.... f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

En Guatemala los salarios mínimos no corresponden a la productividad de la fuerza laboral; al contrario, suele hablarse de una política laboral “justa”, sin que sean claros los beneficios que la sociedad guatemalteca en su conjunto percibe.¹¹ Sin embargo, parece que sí son claros los problemas que ello provoca: evita que se contrate nuevo personal y sólo incentiva a la contratación de los más calificados, lo cual aumenta la pobreza ya que ninguna empresa contratará personal poco calificado, que será a la vez el menos educado y el más pobre. De esta manera, el aumento de los salarios mínimos sólo representa un mayor ingreso para los que lograron mantener su empleo. Para los que fueron despedidos, y para los jóvenes que están entrando al mercado laboral, el incremento del salario mínimo significa que deberán conformarse con trabajar en el sector informal por un salario menor, o permanecer desempleados.

La mayoría de las ramas económicas cuentan con un salario mínimo, fijado por la Comisión Nacional del Salario, del Ministerio de Trabajo. Tradicionalmente el salario mínimo más bajo está en la rama de la agricultura y la ganadería, y más bajo en el salario mínimo para actividades no agrícolas¹²

Los salarios mínimos se han establecido para asegurar un ingreso a los trabajadores y ayudar a reducir la pobreza extrema.”La experiencia de los países de la OECD establece que los salarios mínimos generan inconvenientes en el mercado laboral y no son eficaces para combatir la pobreza. Un estudio de 1998 concluye que: a) afectan negativamente el empleo juvenil, puesto que los jóvenes en general tienen baja calificación y poca experiencia,

¹¹ Punto Resolutivo 02-04 emitido por el Congreso de la República de Guatemala

¹² El Acuerdo Gubernativo número 765-2003 del 27 de noviembre de 2003 estableció el salario mínimo.

restándoles oportunidad de empleo y, b) no han sido eficaces para reducir la pobreza.”¹³ Este resultado tiene una explicación lógica: en los hogares muy pobres es frecuente que los perceptores de ingreso no tengan un empleo formal regular (al cual se aplicaría el salario mínimo). Esto sugiere que los salarios mínimos a futuro no deberían aumentar desde sus niveles actuales, para no penalizar el acceso de los trabajadores menos calificados (los jóvenes, por ejemplo) al sector formal de la economía.

Respecto a la productividad de los sectores, es evidente el bajo rendimiento del sector agrícola, que empleando a casi el 40% de la PEA, tan sólo produce el 22% del PIB, lo cual se debe al escaso desarrollo rural que existe en Guatemala. “En ese sentido, se percibe una mayor productividad del comercio y la industria manufacturera, lo cual, hasta hace poco, también era evidente en la diferencia entre el salario mínimo por actividad no agrícola y agrícola.”¹⁴

2.8.7. Libre negociación

La Constitución de la República de Guatemala, reza en el Artículo 43. Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

Así mismo en el contexto legal antes citado manifiesta en el Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;

¹³ OECD, Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty” Employment Outlook, June 1998.

¹⁴ Previo a la suspensión del Acuerdo Gubernativo No.765-2003 por parte de la Corte de Constitucionalidad.

2.8.8. Igualdad ante la ley

La Constitución de la República de Guatemala en su Artículo 4. manifiesta sobre la Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. Además el Artículo 102 del mismo cuerpo legal manifiesta que la Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

2.8.9. Protección al menor trabajador

De conformidad con el Artículo 102 de la Constitución de la República en el inciso I. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

2.9. Regulación respecto a la flexibilidad de despido

Inflexibilidad legal en la contratación. La legislación laboral guatemalteca se ha regularizado de tal forma que ha logrado el efecto contrario al buscado. Esta protección legal ha disminuido la productividad del trabajador, el empleo formal y la creación de nuevos empleos.

Una de las formas en que se ha buscado favorecer a los trabajadores, es por medio de la introducción de normas que conllevan a limitar la flexibilidad del mercado laboral para adaptarse a las necesidades de las distintas actividades económicas. La legislación laboral no permite flexibilidad de horarios, pues restringe la jornada nocturna a seis horas diarias, o que los trabajadores, los fines de semana, tienen que estar de descanso. Los efectos legales que

produce el emplazamiento, como la inamovilidad de los trabajadores, imponen otro alto costo al empleador, ya que éste no puede despedir sin tener que pasar por un proceso legal engorroso. Mientras tanto la mano de obra calificada no encuentra trabajo o busca formas de irse a otro mercado.

Por otro lado, la obligación de especificar en el contrato de trabajo las actividades que debe realizar el empleado también está en contra de dicha flexibilidad, con efectos negativos para el trabajador. Esta falta de maleabilidad puede corregirse por medio de contratos temporales, sin embargo, es necesario que las Inspectorías de Trabajo y los jueces de la rama laboral respeten este tipo de contratos, no buscando establecer contratos indefinidos, cuando los mismos no procedan, en base a lo firmado entre las partes.

Además de las inflexibilidades antes mencionadas, instituciones internacionales bancarias, también ha detallado varias variables para el mercado guatemalteco, donde el área donde se tiene un peor resultado es en el de “condiciones de trabajo”. Sin embargo, en una economía muy por debajo de su capacidad óptima de producción, posiblemente sea la flexibilidad de contratación y de despido las que más afectan el desarrollo de un mercado laboral competitivo, ya que debido a los cambios en la estructura productiva, lo más importante va a ser mantenerse contratado, y no tanto las condiciones bajo las cuales se estableció la contratación.

Para hacerle frente a las regulaciones para la contratación de ejecutivos y técnicos extranjeros, instituciones no gubernamentales entre ellas AGEXPRONT firmó un Convenio de Cooperación con el Ministerio de Trabajo.

Los objetivos específicos de dicho convenio son:

- Agilizar el trámite de expedientes relacionados con las solicitudes de permiso de técnicos extranjeros para trabajar en el país, contratados por empresas asociadas al sector de vestuario y textiles, vinculadas a los programas de desarrollo laboral de la Comisión de Vestuario y Textiles, VESTEX. Ante ello, AGEXPRONT, por medio de VESTEX, se compromete a organizar, y ejecutar programas de capacitación que El convenio firmado tiene fecha 28 de marzo 2003, mientras que el Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras a Empleadores del Sector Privado,

Decreto 528-2003 tiene fecha 17 de septiembre 2003. permitan la transferencia de competencias laborales a trabajadores guatemaltecos, para que éstos puedan sustituir al personal extranjero.

- Articular y facilitar la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo que genera el sector mencionado, con la participación del Departamento Nacional del Servicio de Empleo del Ministerio de Trabajo.
- Desconcentrar la actividad del sector hacia los departamentos de la República con planes pilotos para impulsar el trabajo de confección y textiles que absorban a trabajadores desempleados y subempleados del área rural.
- Ejecutar actividades de difusión y promoción sobre resultados de impacto alcanzados por las partes.

A la presente fecha se puede mencionar que el citado Convenio de Cooperación ha surtido sus efectos y que las autoridades de trabajo en el país han prestado la colaboración necesaria, habiéndose aprobado ya los primeros 250 permisos de trabajo para más de 25 empresas.

Recomendaciones para flexibilizar el mercado laboral Evitar hacer más rígidas las instituciones laborales.

Las relaciones laborales en Guatemala no se rigen por el principio de libre contratación, sino que por derechos y condiciones mínimas previamente establecidas. La legislación laboral se establece con la mejor intención de garantizar un empleo digno a los trabajadores, pero lo único que se logra es menor cantidad de empleos y la creación de un mercado informal.

Estas disposiciones elevan los costos del empleo, se dejan de crear nuevas plazas de trabajo y se empiezan a eliminar otras ya existentes (las primeras en eliminarse son la mano de obra menos calificada, los jóvenes sin experiencia y las mujeres). En consecuencia, el resultado que se buscaba con esta normativa tiene el efecto contrario, un aumento del desempleo y el empobrecimiento de una clase, que se buscaba dignificar económica y moralmente.

Si bien la ley impone limitaciones a la flexibilidad de las relaciones laborales, no impide que las mismas puedan mejorarse, a fin de lograr una mano de obra competitiva a nivel mundial. En este sentido, es necesario que se depure la legislación y se permitan mejores relaciones entre empresario y trabajador. Se sugiere:

- Flexibilidad en términos de contratación y horarios, para evitar sobre costos en actividades que tienen picos de demanda muy marcados. Facilitar la contratación temporal y de tipo “servicios profesionales”.
- Que los empresarios y trabajadores introduzcan verdaderos pagos por productividad, para que estos últimos se incentiven a ser mejores y más eficientes. Procurar una mayor transparencia en los pagos salariales, incluyendo todos los montos en la base imponible de las contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y reduciendo las alícuotas impositivas que hoy se cobran.

Es imperativa la reinterpretación del artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala, el cual establece que los derechos laborales sólo son susceptibles de ser superados, en el sentido de que superación signifique un mejor nivel de vida para los trabajadores, no una serie de derechos adquiridos que no son más que el producto del empobrecimiento y subdesarrollo económico. Debe legislarse para que la contratación individual o colectiva en la que se pueda utilizar la autonomía de la voluntad, supere efectivamente el nivel de vida de los guatemaltecos y permita el desarrollo de la nación.

De igual forma deben de revisarse los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo, los cuales, dadas las condiciones legales, económicas y sociales de Guatemala pueden llegar a reducir la flexibilidad laboral y dañar el progreso de los trabajadores, en virtud que muchas veces sólo se logran privatizar las ganancias (en este caso, por parte de los grupos de presión laboral), pero se socializan las pérdidas (porque la productividad laboral no crece, pero sí se establecen condiciones muy por encima de muchos jóvenes y desempleados, lo cual hace que se reduzca la posibilidad que consigan un empleo).

Es importante que la normativa sea analizada a fondo e interpretada bajo la luz de la competitividad y desarrollo. Por ello es necesario utilizar un criterio amplio en donde el equilibrio entre la rigidez que existe en el mercado laboral producto de la tutelaridad –lo cual incluye, la caída en productividad, el desempleo y el empleo informal que potencialmente provocaría el convenio- y los beneficios que en efecto obtendrían los trabajadores a los cuales el convenio hace mención.

2.9.1. Organizaciones laborales y el derecho de huelga

Realignar los incentivos para hacer huelga. En el caso de las huelgas, y siguiendo la normativa de los países desarrollados, se sugiere que el costo de la huelga sea compartido por los trabajadores y los empleadores, y que se establezcan plazos para la solución de los conflictos laborales.

Permitir la entrada a nuevas organizaciones laborales, una huelga es justa cuando las causas que la motivaron se atribuyen al empleador, debido al incumplimiento de contratos individuales, pactos colectivos, o porque el empresario negó injustamente a los trabajadores un aumento o cualquier otro beneficio cuando puede concederlos. Manifiesto en el Código de Trabajo, en el Artículo 242.

Los sindicatos no sólo tienen el monopolio de la representatividad laboral, sino que también tienen una serie de incentivos (privilegios) que los hacen actuar en su propio interés y en consecuencia en contra de los trabajadores no sindicalizados y el resto del mercado laboral, en especial los desempleados. Con la apertura de la legislación a nuevos tipos de organizaciones laborales, no sólo para que participen dentro de la empresa, sino también en la determinación de políticas gubernamentales –como actualmente realizan los sindicatos-, generaría un proceso de negociación y de competencia que favorecería la productividad de los empleados en la empresa.

Mientras se utilice como excusa la tutelaridad del trabajador por parte del Estado, para defender el estatus de los sindicatos, sólo se logrará mayor conflictividad. Por ello, para que las organizaciones laborales no generen los mismos problemas de los sindicatos actuales, es importante que todas las organizaciones laborales, en especial los sindicatos, no tengan privilegios, los cuales pueden ser usados en contra del patrono y de los trabajadores no sindicalizados, lo cual no es excusable.

2.10. Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

Con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la Declaración comprende:

- a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición del trabajo infantil;
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

2.11. Abolición efectiva del trabajo infantil

Dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil se ha discutido en otros estudios su incidencia en determinados derechos de los menores de edad, a saber:

2.11.1. El respeto a una educación mínima

El Artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el Artículo 74 de la Constitución Política de la República, en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica (gratuita además). Constitucional contenida en el Artículo 77 de la Carta Magna manda: Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar". Es

evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial, la sumisión del trabajo a la educación.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia propone, dentro de diversas normativas (además de la citada anteriormente) que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela (Artículo 72, literal d).

2.11.2. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

El Artículo 102, literal I, de la Constitución Política de la República establece que Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. En ese mismo sentido, el Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela. El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social de conformidad con el Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

2.11.3. Edad mínima de admisión al empleo

La legislación guatemalteca establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (Artículo 102, literal I, de la Constitución; Artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia); no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas (Inspección General de Trabajo, Artículo 150 CT).

2.11.4. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años es de un máximo de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales y si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de seis horas diarias y treinta y seis semanales (Artículos 116 y 149 Código de Trabajo). Se prohíbe la jornada nocturna y la extraordinaria. (Artículo 148, literal c Código de Trabajo).

2.11.5. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Cuando en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo se dice que en Guatemala el derecho de trabajo es: un derecho hondamente democrático, hace referencia a que, con el trabajo, se pretende obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo. Se consigna también en el considerando comentado que: ...el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

La Comisión de observación de cumplimiento de los Convenios número 29 y número 105 de la Organización Internacional del Trabajo, (CEACR) señaló al Gobierno Guatemalteco que ...ciertas disposiciones del Código Penal no son compatibles con los Convenios números 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud del Artículo 47 se pueden imponer penas de prisión que acarreen la obligación de trabajar, tanto como castigo por la expresión de opiniones políticas determinadas (Artículo 396), como medida de disciplina del trabajo (Artículo 419) o por participación en una huelga (Artículos 390 numeral 2º. y 430).

En Guatemala, el Código de Trabajo, constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio.

2.12. Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo

Este Convenio establece en el Artículo 2, numeral 3), la edad mínima de admisión al empleo no podrá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a los quince años. Asimismo, en el numeral 3) del mismo Artículo está previsto que los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados (previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas) podrán especificar inicialmente una edad mínima de 14 años.

2.13. La Constitución Política de la República de Guatemala

La Carta Magna, no tiene una definición de lo que es el contrato de trabajo; pero son de suma importancia sus preceptos legales, por contener principios generales en que se funda el trabajo. Entre esos principios se tiene que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; se establecen los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo; la tutelaridad de las leyes de trabajo; el derecho de huelga y paro; y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Estos principios generales deben tenerse presentes en los contratos de trabajo sean éstos individuales o colectivos, como garantes de los derechos de los trabajadores en general.

2.14. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

El Código de Trabajo, tiene estipulado en los Capítulos primero, y segundo del Título segundo, a los contratos de trabajo individual y colectivo y manifiestan:

En el capítulo primero, se define expresamente lo que es el contrato individual de trabajo; y reza, Artículo 18, Contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Y el Artículo 19. Para que el contrato individual exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...

Asi mismo el Artículo 20. El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consigan beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea.
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra; la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado al patrono.

Dentro del Artículo 22. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo o de previsión social.

Articulo 25. El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido.

Cuando no se especifica fecha para su terminación.

- b) A plazo fijo.

Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

- c) Para obra determinada.

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Artículo 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación en contrato...

Artículo 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- d) A la presentación de un trabajo por obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

Artículo 28. En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe entenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Artículo 29. El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutar la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe presentarse.

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.

El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.

- a) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- b) El lugar y la fecha de celebración del contrato, y
- c) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 30. La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo.

La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador...

Artículo 31. Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos...

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

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General del Trabajo en las autorizaciones a que alude este Artículo.

Como se puede apreciar en los Artículos del Código de Trabajo citados relacionados con el contrato individual de trabajo, se da una definición del mismo, los requisitos para que exista y se perfeccione, las obligaciones que conlleva, el contenido, sus características y sus formas. Pero es muy general y no específico para determinados trabajadores sujetos a regímenes especiales.

2.15. Los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Los convenios internacionales de trabajo que Guatemala a ratificado y que se relacionan con los contratos de trabajo son:

- a) Convenio Internacional del Trabajo número 10, relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola.
- b) Convenio Internacional de Trabajo número 15, relativo a la fijación de la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros.
- c) Convenio Internacional de Trabajo número 16, relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques.
- d) Convenio Internacional de Trabajo número 58, relativo a la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo.
- e) Convenio Internacional de Trabajo número 59, por el que se fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales.
- f) Convenio Internacional de Trabajo número 77, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos en la industria.
- g) Convenio Internacional de Trabajo número 78, relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales.

- h) Convenio Internacional de Trabajo número 79, relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales.
- i) Convenio Internacional de Trabajo número 90, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria.
- j) Convenio Internacional de Trabajo número 124, relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas.
- k) Convenio Internacional de Trabajo número 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo.

Los precitados convenios, se refieren específicamente a la admisión en el trabajo de los menores de edad en las diferentes actividades, y que deben tenerse presentes en el momento de contratar dichos menores de edad.

CAPÍTULO III

3. El trabajo sujeto a regímenes especiales

Nuestra legislación laboral contempla en el Título cuarto del Código de Trabajo los trabajos sujetos a regímenes especiales dentro de los Artículos 138 al 196 resumidamente se puede clasificar de la siguiente manera:

- Capítulo primero. Trabajo agrícola y ganadero del Artículo 138 al 146
- Capítulo segundo. Trabajo de mujeres y menores de edad del Artículo 147 al 155
- Capítulo tercero. Trabajo a domicilio del Artículo 156 al 160
- Capítulo cuarto. Trabajo doméstico del Artículo 161 al 166
- Capítulo quinto. Trabajo de transporte del Artículo 167 al 169
- Capítulo sexto. Trabajo de aprendizaje del Artículo 170 al 174
- Capítulo séptimo. Trabajo en el mar y en las vías navegables del Artículo 175 al 190
- Capítulo octavo. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones del Artículo 191 al 196

3.1. Definición de trabajo

Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riquezas;...

Trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Se le agregan otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social. Empleo, puesto, destino, cargo...

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.

3.2. Definiciones de trabajador

Se le llama así a la persona que trabaja. También, sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho de trabajo es uno de los sujetos del mismo.

Trabajador, quien trabaja, todo aquel que realiza una labor social y útil. El que efectúa una tarea manual, jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

3.3. Clases de trabajo

Sabiendo lo que debe entenderse por trabajo y trabajador en base a las definiciones que anteceden, considero importante enumerar las diferentes clases de trabajo que existen.

- Trabajo a código
- Trabajo a desgajo
- Trabajo a destajo
- Trabajo a domicilio
- Trabajo a reglamento
- Trabajo agrícola
- Trabajo autónomo
- Trabajo carcelario
- Trabajo de las mujeres
- Trabajo de menores y mujeres
- Trabajo de temporada
- Trabajo en cadena
- Trabajo eventual
- Trabajo familias
- Trabajo forzado
- Trabajo infantil

- Trabajo nocturno
- Trabajo subordinado
- Trabajo de menores
- Trabajo sujeto a regímenes especiales. etc.

De esta lista es importante resaltar que al que le interesa el presente trabajo de investigación es el de los menores de edad, y el trabajo sujeto a regímenes especiales y que se desarrolla a continuación.

3.4. Trabajo de los menores de edad

Es permitido, el trabajo realizado por jóvenes entre los 14 y los 18 años generalmente. Es prohibido, el prestado por los niños hasta la adolescencia, fijada alrededor de los 14 años.

Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad; pero anticipado en lo laboral en cuatro o cinco años en cada caso.

3.4.1. Precosida

La estrechez económica de tantos hogares obreros ha contribuido poderosamente, sobre todo cuanto la legislación laboral no existía o era tímida, a la explotación de los niños, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los cinco o siete años. Además, la necesidad de aprender un oficio llevado a colocar a los menores aún gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

3.5. Trabajo de menores y mujeres

En materia laboral es corriente que las legislaciones establezcan un régimen especial para los menores y para las mujeres, basado en motivos físicos (menos fuerza muscular y en las mujeres situación de embarazo), morales y respecto a los menores, educacionales...

3.6. El trabajo de los menores de edad en la legislación laboral vigente

Primeramente se hace necesario analizarlo lo que la Constitución Política de la República, establece con relación al trabajo de los menores de edad; y seguidamente lo que estipula el Código de Trabajo en relación con el tema referido.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102 numeral uno) establece: ... Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Del precepto legal citado se puede establecer que los menores de catorce años no pueden ser contratados para realizar ninguna actividad laboral, la excepción a que se refiere la desarrolla especialmente el Código de Trabajo, que se analizará a continuación.

El Código de Trabajo, en su Artículo 31 establece "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno y otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos."

El Artículo 32, del mismo cuerpo legal citado establece Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de los mismos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este Artículo.

Los Artículo 31 y 32 citados establecen que los menores de edad de cualquier sexo, si pueden ser contratados en cualquier actividad laboral que desee ocuparse, siempre que tengan catorce años o más. Así mismo, los menores de catorce años que tengan autorización de la autoridad administrativa referida.

El Título Cuarto, del Código de Trabajo, se refiere al Trabajo Sujeto a regímenes Especiales, y en estos tenemos el trabajo de mujeres y menores de edad, regulado en el Capítulo segundo y los artículos siguientes.

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

Artículo 148 (reformado en sus incisos a) y b) por el Artículo 10 del Decreto 64-92 del Congreso de la República) que prohíbe.

a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la inspección General de Trabajo.

b) Suprimido

c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expenden bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.

e) El trabajo de los menores de catorce años.

Artículo 149 expresa: la jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo 1º. Se debe disminuir para los menores de edad así:

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

- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al Artículo 150 siguiente.

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

Artículo 150, indica: La Inspección General de Trabajo puede extender, en caso de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar.

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se debe consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

3.7. Trabajo sujeto a regímenes especiales

Como se apuntó anteriormente el Título Cuarto, trata sobre el trabajo sujeto a regímenes especiales en sus siguientes capítulos.

Capítulo Primero: Trabajo Agrícola y Ganadero.

Capítulo Segundo: trabajo de Mujeres y Menores de Edad.

Capítulo Tercero: Trabajo a Domicilio.

Capítulo Cuarto: Trabajo Doméstico.

Capítulo Quinto: Trabajo de Transporte.

Capítulo Sexto: Trabajo de Aprendizaje.

Capítulo Séptimo: Trabajo en el Mar y en las Vías navegables.

Siendo entonces el trabajo de mujeres y menores de edad, un trabajo estipulado por la legislación laboral como un trabajo sujeto a regímenes especiales. la contratación de los menores de edad debe ser muy especial, en cuanto a tomar en cuenta las estipulaciones de trabajo de los mismos; relacionadas con la clase de trabajo, el lugar de trabajo, la jornada de trabajo, permiso de trabajo, y todas las demás estipulaciones legales, que lo hacen diferente a la contratación de los trabajadores mayores de edad.

3.8. Trabajo infantil y derechos humanos

Es difícil de definir el trabajo infantil desde los términos el niño y el trabajo, tanto como oponerse a la definición universal debido a las diferencias culturales y sociales de un país al otro. La Organización Internacional de Trabajo ha especificado el concepto -vigente desde 1973- que anima a los Estados miembros a poner una edad mínima, en cualquier caso suficiente para la educación obligatoria, no menos de 15 años. En la India un trabajador infantil es aquel que se encuentra por debajo de los 18 años, que no asiste a la escuela y que su única distracción es el trabajo. Aunque la mayor parte de los niños, vivan en la sociedad que vivan, trabajan de una u otra manera. Por ejemplo, en las áreas rurales la mayor parte de los niños trabajan en la agricultura o la selvicultura.

Un empleo de ese tipo no es considerado trabajo infantil. Según las estadísticas de Infantiles Labour World existen al menos 120 millones de niños de entre cinco y 14 que trabajan a tiempo completo, y allí son 250 millones de niños o más que realizan un trabajo actividad secundaria.

La magnitud de la mano de obra infantil puede ser considerada como un indicador de desarrollo económico, de madurez política y de orden social de una región o un país.

La pobreza empuja a los niños hacia el trabajo y la condición de explotados a temprana edad. La pobreza fuerza a los padres a enviar a sus niños en busca de empleo para complementar el

bajo ingreso de la familia. Los Patrones justifican el empleo de niños, diciendo que el trabajo mantiene a los niños lejos del hambre.

Pero el hecho es que los patrones los emplean para reducir el costo de la mano de obra en la producción, que en última instancia conduce a lograr una maximización de las ganancias. El Endeudamiento de las familias es otro elemento que puede causar el empleo de niños como criados o trabajadores agrícolas.

El trabajo más barato Infantil es igual a más ganancias y mayor productividad, de modo que es preferible emplear niños que adultos. La mayor parte de trabajadores infantiles son empleados en pequeña escala o industrias de casita de campo, donde generalmente las inversiones son limitadas. Apoyadas por las familias pobres de los trabajadores infantiles que consideran la educación como tiempo perdido, un gasto innecesario de dinero o ejercicio improductivo.

Dos décadas después del año Internacional de niño, en Latinoamérica todavía trabajan los muchachos en condiciones precarias perjudiciales a su salud y desarrollo.

La explotación sexual comercial de niños se ha hecho una cuestión global. Los indicadores muestran que los niños cada vez más están siendo comprados y vendidos a través de fronteras por redes organizadas. El trabajo infantil tiene muchas repercusiones negativas sobre los niños, pues al ser el trabajo su única ocupación, pierden sus oportunidades educativas y su crecimiento mental se atrofia. Han surgido organizaciones no gubernamentales como una potente fuerza movilizadora que apremia al gobierno en la toma de las necesarias decisiones.

Es digno de mencionar CREDA (Centro de educación rural y acción para el desarrollo), Bandhwa Mukti Morcha, MV Foundation, entre otras, que se proyectan en la lucha contra las múltiples formas de abuso infantil y negligencia sufrida por los trabajadores infantiles. El coste de hacer la enseñanza primaria universal es indudablemente alto, pero el coste mas alto lo pagan los mismos niños. La participación de niños en escuelas reducirá sus actividades de trabajo. Y finalmente, es imprescindible que los gobiernos pongan en práctica los acuerdos Internacionales sobre derechos infantiles, mientras que agencias Internacionales de prensa deberían presionar para llevar a la práctica dichas convenciones. El trabajo infantil debe ser erradicado de Latinoamérica en especial Guatemala. El gobierno y todos aquellos responsables, tienen que comenzar a hacer su trabajo.

3.9. Trabajo infantil en Guatemala

El trabajo infantil y de la adolescencia (infanto-juvenil) es un fenómeno de social-económico de gran magnitud, presente en la realidad de muchos países. Los expertos atribuyen a esta situación una variedad de causas; la OIT-IPEC (2001a) señala que la principal causa de la existencia de trabajo infantil en América Latina y el mundo es la pobreza por causa del desempleo de los padres. Dentro de la categoría de 12 a 14 años, la mayor parte de niños y niñas trabajadores pertenecen a los estratos más pobres, existiendo la mayor concentración de pobreza en las áreas rurales a diferencia de las urbanas, en las que es menor el número de niñas y niños trabajadores, que emigran de los departamentos de los cuales hubo conflicto interno en Guatemala.

Tal y como lo evidencian las estadísticas nacionales, las condiciones de pobreza y pobreza extrema se encuentran más arraigadas en la población indígena, incrementándose en los hogares cuyos jefes son mujeres; asimismo, la distribución territorial de la pobreza informa que ésta es mayor en el área rural y en la población indígena de ésta. Por estas circunstancias de pobreza y pobreza extrema, las familias se ven obligadas a buscar mecanismos que les permitan sobrevivir, siendo uno de éstos la incorporación temprana de la niñez al trabajo.

La pobreza y el desempleo de los padres de los niños o adolescente constituyen, entonces, causas del problema. Existe consenso en que eliminando el desempleo y pobreza se estará aboliendo el trabajo de los niños porque ellos trabajan por ser pobres. Sin embargo, la pobreza sigue caracterizando a la sociedad guatemalteca y motivando al crecimiento cuantitativo del trabajo infantil y adolescente.

La pobreza influye como causa principal que contribuye a que la estructura de relaciones internas en las familias pobres esté expuesta a más tensiones que en otros estratos socioeconómicos. La ausencia, el desempleo del padre de familia o su migración en busca de trabajo compele a que la madre y sus hijos e hijas tengan mayores responsabilidades económicas.

Además de la crisis económica, se deben sumar otras “circunstancias propias del país” tales como el maltrato, la violencia y otras formas de violación de los Derechos Humanos de los infantes y adolescentes.

El alcoholismo es un problema serio para muchos adultos y adolescentes guatemaltecos, tiene serias consecuencias económicas para las familias, agudizando el empobrecimiento y generando la violencia intrafamiliar con consecuencias negativas de desintegración familiar.

Otra causa que atribuye al trabajo infantil son los patrones culturales; este tercer elemento causal se presenta, especialmente, cuando las labores son artesanales y requieren de un “tratamiento diferenciado”. establecen que, para algunas culturas, está vigente el concepto de “fuerza productiva familiar” consistente en la estimación cultural de algunos grupos de que es mejor y preferible mantener a los infantes ocupados, ante la falta de oportunidad de educación que los lleva, según ellos, a adquirir malas costumbres, vicios o formas de vagancia por no estar ocupados en algo además de la mala política del Estado en agilizar adecuados recursos educacionales.

Otro de los motivos por los cuales se agudiza el problema del trabajo infanto juvenil en Guatemala, como se expuso anteriormente lo constituye la situación socio-económica y la capacidad de socialización de las familias. Esta causa se refiere a la escasez de medios de toda índole, la concentración en los problemas de la subsistencia cotidiana, la falta de una vivienda adecuada y el hacinamiento, así como la inestabilidad de las familias pobres, en particular, por la ausencia o el cambio de la figura paterna. Todos estos factores, a su vez, afectan a la niñez en su nutrición, salud y madurez emocional y cognoscitiva de los niños y las niñas guatemaltecos.

Reunidas todas las causas expuestas se tiene que la niñez y adolescencia trabajadora no es más que la manifestación y expresión del impacto de la crisis política-económica del país y muchos otros lugares, así como tantas otras tendencias que han provocado que el menor labore, con o sin remuneración, buscando satisfacer, aunque sea en una mínima parte, las necesidades diarias de su familia, en un sistema basado en la explotación indiscriminada del trabajo y de los recursos naturales para la generación y acumulación de riqueza, la fuerza de trabajo infantil aparece como la pieza más frágil y fácilmente explotable. Es decir, dadas las circunstancias que rodean al trabajo infantil, éste es moldeado por ellas como un medio de explotación del niño o niña trabajador en pro del enriquecimiento de otros y en beneficio de la supervivencia de la familia del menor.

En Guatemala, no obstante las circunstancias imperantes que han sido expuestas, aún no se sabe qué hacer con el trabajo infantil, sigue vigente el debate sobre su abolición o no; asimismo, no se comprende todavía una diferencia entre niñez trabajadora y jóvenes trabajadores; los conceptos, acciones, leyes, políticas, organizaciones e instituciones aún están en una fase de transición.

La existencia de niños y adolescentes trabajadores no es un fenómeno nuevo y reciente en Guatemala; sin embargo, lo que sí es nuevo es el grado de participación que tiene la infancia y adolescencia en las actividades laborales en estos días. Dicen las autoras citadas que nunca, como en la actualidad, la presencia había sido tan notoria y en tan variadas actividades, ni tan dramática e imprescindible para la sobrevivencia familiar. Y es que muchos de los niños y niñas trabajadores son la única fuente de ingresos de sus familias y, si no son la única, son una de todas y de la cual no se podría prescindir.

Tomando en cuenta datos provenientes de censos, es posible establecer tres períodos para dar a conocer las características de la población infantil y adolescente trabajadora (de 10 a 14 años):

1964-1973: período caracterizado por una disminución relativa del trabajo infantil (sin embargo, se mantiene el volumen de la PEA).

1973-1981: Se registra una reducción tanto absoluta como relativa del trabajo infantil.

1981-1994: la fuerza de trabajo de 10 a 14 años registra un crecimiento significativo, superando aún el nivel de 1964.

En adición a la afirmación hecha sobre que, en la actualidad, la presencia del trabajo infanto-juvenil en Guatemala se ha manifestado más que en otros tiempos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su "Plan nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y protección de la Adolescencia trabajadora (2001) indica que las cifras con que se cuentan no son absolutamente exactas debido a que existe un gran número de niños, niñas y adolescentes que se encuentran invisibilizadas y de quienes no se conoce nada, especialmente en el caso de las niñas y mujeres adolescentes.

El aumento de la población económicamente activa (PEA) infanto-juvenil y su participación en el mercado laboral se debe y se ha debido siempre a las condiciones económico sociales por las que el país ha pasado en los distintos años; técnicamente, la OIT-IPEC (2001c) considera que ese crecimiento se ha debido en parte a la disminución de la llamada 'inversión social', así como a factores de precariedad en el empleo y a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales (IPEC, 2001c). En los años sesenta y setenta, por ejemplo, los apuntes de Chamorro y Ramos (2000), se observó un período de crecimiento económico intenso (el PIB creció un 2.7% anual) y el desempleo abierto era de escasa significación (1970: 1.4%; 1980: 3.2%); asimismo, el presupuesto destinado a la educación en 1970 era de un 16.2% del presupuesto nacional; por estas circunstancias, la participación de la niñez y la juventud en la PEA no era tanta como ahora. A estas décadas de favor económico laboral siguió una década caracterizada por una de las crisis económicas más agudas y persistentes que ha vivido la región, de la cual Guatemala no ha quedado al margen.

La crisis fue tal que ese 2.7% anual en que creció el PIB a lo largo de las décadas antepasadas descendió a ser un 0.97% anual, el desempleo abierto alcanzó un 10.9% para 1989 y la proporción del presupuesto nacional destinado a Educación, cae en 1988 a un 11.9%. Esta crisis afecta con mayor crudeza a los sectores sociales cuya subsistencia depende de su fuerza de trabajo (...) la población por debajo de la línea de pobreza crece en sólo cinco años en un 30.7% (Ibíd). La cantidad de habitantes pertenecientes al estrato social pobre crece de 5.146 millones (1980) a 6.726 millones para 1985.

A consecuencia de esta situación de pobreza y falta de educación, además de las otras circunstancias ya mencionadas, las familias que subsisten de su mera fuerza de trabajo se han visto en la tarea de integrar en el área laboral a sus miembros más jóvenes; debido a que las condiciones, lejos de mejorar, han empeorado, el número de niños y jóvenes ha aumentado considerablemente.

Para 1994, siguiendo los datos del Censo de Población de ese año, había un total de 528,028 niños y niñas trabajadoras, sin contar a los adolescentes comprendidos entre siete y 17 años (con éstos el total era de 756,711); en los últimos años, se sabe que existe no menos de 821,875 niños y niñas trabajadores en edades de siete a 14 años, registrados como PEA y en Quehaceres del hogar, el 34.1% de la población de esas edades (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2001).

De acuerdo a la estadística practicada un 83% de la fuerza de trabajo infantil se ubica en las áreas rurales, frente a un 16% en las zonas urbanas; según la ENIGFAM tres de cada cuatro niños y niñas que trabajan en Guatemala, se encuentran en el área rural. Se evidencia con estos datos la mayor intensidad de incorporación al trabajo de la niñez rural, producto, no sólo de razones culturales típicas del campesinado y de las etnias indígenas en cuanto a su valoración del trabajo infantil, sino también de las mayores dificultades de acceso a la escuela; asimismo, tiene especial importancia el crecimiento del empleo no agrícola en el área rural, así como la disminución de la migración hacia el área metropolitana, y su orientación hacia las zonas periféricas del Noroccidente y Norte del país.

Dentro del área rural, la mayor concentración de niños y niñas trabajadores se identifica en las regiones del Suroccidente y Noroccidente de la República, que en conjunto registran el 45% de niños en la PEA de esa edad, y el 46.4% de los niños y niñas en quehaceres del hogar. También se encuentran en este sector los índices más bajos de desarrollo humano (IDH), derivado en primer lugar por la diferencia en educación y, segundo, por la desigualdad de ingresos (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2001).

En cuanto al área urbana, según el censo de 1994, las principales actividades de la niñez trabajadora urbana se desarrollan en el comercio (como vendedores de comida y de golosinas, vendedores ambulantes, vendedores de productos de vestir y calzado) y los servicios (como lustradores de calzado, ayudantes en servicios, rebuscadores de basura y lavadores de carros). Los puntos de mayor concentración de los niños trabajadores en las áreas urbanas son: ciudad capital, Quetzaltenango, Escuintla y Puerto Barrios. En la Capital, se calcula que el 38.4% de los niños y niñas trabajadores de 10 a 14 años, son indígenas de ambos sexos. Tres cuartas partes del total de la niñez trabajadora se ubican en los segmentos más atrasados de la economía como son el sector tradicional rural, el informal urbano y el servicio doméstico. Sólo uno de cada veinte menores trabajadores obtiene en el sector moderno un empleo e ingreso adecuado. Más de la mitad de la niñez trabajadora no reciben remuneración.

Un tercio de los niños y casi la mitad de las niñas son asalariados. La mayor proporción de los niños trabajadores, se desempeñan como trabajadores familiares no remunerados, proporción que se incrementa en el área rural. El resto se encuentra como obreros o empleados no calificados, y en un porcentaje menor trabajando por cuenta propia. Un aspecto de particular

importancia es que las niñas participan en mayor proporción que los varones, en la categoría de obreras o empleadas, confirmando su creciente incorporación al mercado de trabajo, ya que buscan la seguridad del trabajo asalariado, especialmente en el servicio doméstico, antes que comprometerse a trabajar sin paga, aunque lo que perciban no compense el esfuerzo.

CAPÍTULO IV

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias

4.1. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Se encuentran reguladas en el Título Noveno, Capítulo Primero del Código de Trabajo, por lo que se analizarán los Artículos contenidos en el capítulo referido.

Artículo 274, establece: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y la previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores...

El Artículo 276 (Reformado por el Artículo 1º. Del Decreto número 15-70 del Congreso de la República establece: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tendrá fundamentalmente las siguientes dependencias.

- a) Dirección General de Trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo.
- c) Dirección General de Previsión Social; y
- d) Las demás que acuerden en el futuro el Organismo Ejecutivo conforme lo exija el desarrollo económico y social del país.

De las dependencias antes citadas se hace necesario analizar las funciones y atribuciones de la Inspección General de Trabajo y el Departamento Nacional de Relaciones de Trabajo por tener relación directa con el presente trabajo.

4.2. La Inspección general de trabajo

El Artículo 278 del Código de Trabajo (Reformado por el Artículo 2 del Decreto número 1486, del Congreso de la República) estipula: La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...

El Artículo 279 del mismo cuerpo legal citado establece: La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia..

El Artículo 280 siempre del cuerpo legal citado establece: La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que Figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

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

El Artículo 281 del Código de Trabajo, expresa: Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación.

Siempre que comprueben violaciones a las leyes labores o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantara acta haciendo constar que no se cumplió, procedimiento a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para a imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no amerite prevención, hará la denuncia de inmediato.

4.3. Departamento nacional de relaciones de trabajo

Este departamento pertenece a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Precisión Social, y tiene por objeto recibir los contratos de trabajo suscritos entre patronos y trabajadores, así como poner en conocimiento los modelos de contratos que sirvan de guía para su elaboración con los requisitos que la ley exige.

Es aquí en donde los patrones dan cumplimiento a lo establecido en el artículo 28 del Código de Trabajo que establece: En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: Uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo del Trabajo (hoy Dirección General de Trabajo), directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

4.4. Reforzamiento de los mecanismos de vigilancia y control

Mediante directrices ministeriales, disponer para la atención de la problemática del trabajo infantil en las comunidades, debería designarse un inspector de trabajo en cada una de las oficinas regionales de la Inspección General de Trabajo, quienes con las Juntas de niñez y

adolescencia, los comités tutelares de cada comunidad y los organismos no gubernamentales, establezcan acciones tendientes a la eliminación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente, dentro del marco de las políticas públicas que viene impulsando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por otra parte, como complemento de lo anterior, las autoridades de los centros educativos estén obligados a informar, a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, cualquier situación irregular en las condiciones laborales de los educandos.

4.5. Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa

No discriminación. La Constitución Política en el Artículo 102. literal q) y el Código de Trabajo reconocen el derecho de sindicalización de los trabajadores sin discriminación alguna Artículo 206. Dicho Código dispone, además, de normas dirigidas a tutelar la libertad de sindicalización en sentido negativo, esto es el derecho de no afiliarse o de desafiliarse y, por consiguiente, califica de inválida la cláusula, por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados Artículo 53 del Código de Trabajo y, en general, cualquier conducta orientada a ese mismo fin Artículo 62 del mismo cuerpo legal.

Requisitos para la inscripción. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los documentos presentados a efectos de la inscripción se ajustan a los requisitos previstos y si se estimara que no se ajustan, los interesados pueden oponer el recurso de revocatoria Artículo 218 del Código de Trabajo.

4.6. Autonomía organizativa

Aspectos administrativos y financieros. Actualmente, la vigilancia de las organizaciones sindicales, especialmente de sus finanzas, corresponde a los mismos afiliados Artículos 221 literal j) y 234 del Código de Trabajo.

Elección de sus representantes. Tanto la Constitución de la República como el Código de Trabajo prohíben que los extranjeros ocupen cargos de dirección en la organización sindical Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de Guatemala, 220 literal d) y 223 literal b) del Código de Trabajo, también exige que el dirigente sindical sea trabajador de la empresa Artículos 220 literal d) y 223 literal b) del mismo cuerpo legal.

4.7. Garantías de protección

El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales. La prohibición de prácticas laborales desleales que obstaculicen, impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical se deriva del propio principio general de no discriminación en el empleo y ocupación, y su regulación en esa forma tan genérica, se hace en el propio texto constitucional en el Artículo 102 literal q).

4.8. Prohibición de despido

El fuero sindical. Los colectivos que gozan de fuero sindical son los trabajadores que pretenden constituir u organizar un sindicato Artículo 209 Código de Trabajo, los dirigentes sindicales Artículo 223 del Código de Trabajo y los miembros del Comité ad hoc Artículo 380 del mismo cuerpo legal. Esta protección no se encuentra sujeta a límites cuantitativos, aunque sí temporales, que pueden ser mejorados por la vía de la autonomía colectiva; de este modo, durante el proceso de constitución, la extiende a sesenta días después de inscrito el sindicato Artículo 209 del Código de Trabajo, para los representantes sindicales, se mantiene hasta por un año después de vencido mandato Artículo 223 del Código de Trabajo y para los miembros del Comité ad hoc, a partir de que den aviso de su constitución a la Inspección General de Trabajo Artículos 209 y 380 del Código de Trabajo.

Para ejecutar el despido se exige la autorización previa de la autoridad judicial Artículo 209 Código de Trabajo. El despido discriminatorio es nulo y da derecho a la reinstalación Artículos 209, 223 y 380 del Código de Trabajo, sin que pueda sustituirse por el pago de una indemnización. Sin embargo, ante el incumplimiento de sentencias firmes ordenando el reintegro en sus puestos de trabajo de los trabajadores despedidos por razones sindicales

4.9. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

4.9.1. Igualdad de remuneración

El Artículo 102. inciso c) de la Constitución y el Artículo 89 del Código de Trabajo contemplan la regla de la igualdad de remuneración en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Con relación a estas disposiciones es necesario que incluyan la noción de trabajo de igual valor, ni permiten comparar trabajos efectuados para distintos empleadores.

4.9.2. Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación

El Artículo 151 inciso a) del Código de Trabajo prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer. Igualmente, en el Artículo 137 bis del Código de Trabajo, adicionado por el Artículo nueve del Decretó número 64-92, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica.

4.9.2.1. Con motivo del género

El Código de Trabajo en el Artículo 151 prohíbe expresamente cualquier clase de discriminación por el género.

4.9.2.2. Con motivo de la nacionalidad

La Constitución estableció como principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero o estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones con motivo de la etnia. Mediante Acuerdo Gubernativo número 459-2002 del 28 de noviembre de 2002, se fija el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas; mientras que el Decreto del Congreso de la República núm. 18-2001 del 14 de mayo de 2001, elimina la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempos de cosecha.

4.9.2.3. Con motivo del VIH/SIDA

El Decreto del Congreso de la República número 27-2000, que es la Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA, prohíbe la discriminación de las personas que viven con VIH/SIDA en el Artículo 37, como sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo Artículo. 22 y 42, para obtener un puesto laboral Artículo 43, para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo Artículo 43, o para conservar un empleo Artículos 20 y 43, de modo que por este motivo no puede rescindirse el contrato o darse por extinguido Artículo 22, 42 y 43.

4.9.2.4. Con motivo de discapacidad

Se consideran como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: en la selección de personal, es necesario emplear mecanismos que no estén adaptados a las

condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo Artículo 35 del Decreto número 135-96 del 28 de noviembre de 1996, ley de atención a las personas con discapacidad. También, la persona con discapacidad tiene el derecho a percibir de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo Artículo 40 del mismo cuerpo legal y a que su trabajo sea adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales Artículo 41 del mismo código.

4.9.2.5. Igualdad de oportunidades para la mujer

La mujer trabajadora que se encuentre en estado de gravidez y hasta diez meses después del descanso post parto, no puede ser despedida sin justa causa Artículos 151 y 153 del Código de Trabajo. A tal efecto, existen procedimientos judiciales que garantizan que el despido solo opere por causas justificadas y asimismo, la reinstalación inmediata, si el despido fuese discriminatorio Artículo 151 del mismo código.

CAPÍTULO V

5. El contrato especial de trabajadores menores de edad

5.1. El contenido del contrato especial de trabajadores menores de edad

El contrato que se pretende elaborar debe ser exclusivo para trabajadores menores de edad, siendo necesario que contenga características especiales que lo hagan diferente al contrato de trabajo general, y contenga todas las estipulaciones legales que garantizan y protegen el trabajo de los mismos que ya es considerado como un trabajo sujeto a regímenes especiales.

El contrato debe contener, además de las estipulaciones que contiene el general regulado en los Artículos del 18 al 33 del Código de Trabajo, las especiales siguientes.

- a) Que el contrato de trabajo se celebrará con menores de edad de uno u otro sexo que tenga catorce años o más sin que sea necesaria la comparecencia del representante legal del menor ni autorización de trabajo por parte de la Inspección General de Trabajo, adjuntando al contrato la certificación de la partida de nacimiento del trabajador.
- b) Si el contrato de trabajo, ha de celebrarse con un trabajador menor de 14 años dicho contrato debe celebrarse con los representantes legales de éste y en su defecto se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo, adjuntando la misma.
- c) El Pago del salario que devenguen los trabajadores menores de 14 años, lo deben recibir los representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos según lo determine la Inspección General de Trabajo, en la autorización.
- d) Que el trabajo será adecuado especialmente a la edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral del menor de edad, especificando la clase de trabajo o actividad que se desarrollará, lo que comprobara la Inspección General de Trabajo.
- e) Que el trabajo que desempeñara el menor de edad, será prestado en condiciones higiénicas y que no corre riesgo alguno el trabajador, lo que será comprobado por la

autoridad administrativa de trabajo u otra dependencia pública que se dedique a actividades de previsión social.

- f) Que el trabajador no laborará en jornada nocturna ni en jornada extraordinaria por ningún motivo.
- g) Que el trabajo no se desarrollará en cantinas u otro establecimiento análogo en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.
- h) Que la jornada de trabajo de los mayores de 14 años, será disminuida en una hora diaria y seis horas a la semana, y en dos horas diarias, y en doce horas a la semana a los trabajadores que tengan 14 años y menos de 18 años.
- i) Que el trabajo de los menores de 14 años, siempre será en vía de aprendizaje y que los trabajos serán livianos y compatibles con su salud física mental y moral de los mismos, para que le sea aceptado el contrato de trabajo.

5.2. Necesidad de regular el contrato especial de trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca.

Se hace necesario comentar brevemente las estipulaciones del contrato de trabajo contenidas en el Código de Trabajo vigente para establecer las generalidades que contiene y que no garantiza en forma alguna los derechos de los trabajadores menores de edad estipulados por la legislación ni los protege de los abusos que puedan ser objeto por parte de los patronos, ya que el trabajo de los menores de edad es un trabajo sujeto a regímenes especiales que lo hacen diferente al trabajo prestado por mayores de edad.

El modelo de contrato regulado en el Código de Trabajo, es un modelo adaptado preferentemente a mayores de edad tal y como se aprecia en los requisitos que debe contener pues no contempla ningún requisito especial que garantice al trabajador menor de edad de sus derechos.

De conformidad con el Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esa disposición, lo que no se cumple, ya que sólo existe un tipo o modelo autorizado el cuál se debe adaptar a cualquier actividad y categoría de trabajo.

Este modelo no contiene los requisitos mínimos que se deben tomar en cuenta cuando se hace la contratación de menores de edad, lo que demuestra su ineficacia e imposibilita a las autoridades de trabajo velar por el cumplimiento de los derechos de estos trabajadores sujetos a regímenes especiales tales como.

a) la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una y dos horas diarias, según sea el trabajador menor de 14 años o mayor de esa edad.

b) Que al hacerse la contratación con menores de edad si, éstos son menores de 14 años, se celebre con sus representantes legales y acompañar la autorización de trabajo del menor.

c) En el contrato debe quedar claro para el patrono que el trabajo del menor de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

c) Que se exprese en el contrato que el menor de edad tiene prohibido trabajar en lugares insalubres, peligrosos, el trabajo nocturno y laborar jornada extraordinaria, en cantinas u otros establecimientos análogos en donde se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.

El Contrato especial de trabajadores menores de edad, debe contener a parte de los requisitos de todo contrato de trabajo los especiales antes consignados con la estricta intervención y vigilancia de la inspección general de trabajo.

De acuerdo con la información del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el porcentaje de menores que laboran aumenta cuando se analiza el área rural, pues la mayoría

de éstos abandonan sus estudios para realizar quehaceres domésticos o ayuda en la agricultura sin remuneración.

Los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revelan que los adolescentes también son afectados por este fenómeno, pues se conoce que en el país laboran cuatrocientos diez y ocho mil veintisiete jóvenes de 14 a 18 años.

Según la información del total de infantes trabajadores, el 52.3 por ciento son indígenas, quienes en su mayoría son explotados y trabajan en situación de riesgo con consecuencias en su salud, pues se ven expuestos a pesticidas, agroquímicos, mordeduras y picaduras de animales.

UNICEF constató que pese a que el sesenta y cuatro por ciento de los niños, niñas y adolescentes están empleados para realizar esfuerzos peligrosos, no poseen una vestimenta apropiada e implementos de protección que garanticen su seguridad.

Finalmente, la entidad de Naciones Unidas exigió a las autoridades controlar y sancionar los establecimientos donde se empleen a menores de edad en trabajos de alto riesgo, además de velar porque éstos tengan condiciones para continuar sus estudios.

5.3. Síntesis del resultado de la encuesta de trabajo infantil

Los resultados presentados aquí provienen del módulo de trabajo infantil incluido en la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Guatemala entre julio y diciembre del año 2000, con el apoyo del Programa de Información Estadística y Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC) del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). La encuesta de trabajo infantil se realizó con el propósito de recolectar información sobre las actividades escolares, domésticas, económicas y recreativas de la población entre cinco y 17 años en el país.

5.3.1. Los niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años

Según los resultados de la encuesta, en el año 2000 hay 4, 006,108 personas entre cinco y 17 años en el país, representando 35.2% de la población total en Guatemala.

De éstos, 50.6% son hombres, 49.4% son mujeres, 42.7% tienen entre cinco y nueve años, 37.8% tienen entre 10 y 14 años, y 19.5% son adolescentes entre 15 y 17 años. Por área de residencia, se observa que 65.2% de estos niños, niñas y adolescentes son residentes rurales. La población rural es levemente más joven que la urbana, con 80.9% de su población con edades entre cinco y 14 años, en comparación con 79.7% de la población urbana. Por otro lado, las niñas y las adolescentes tienen una tasa de urbanización levemente superior - 35.3% vs. 34.2% de hombres que residen en áreas urbanas.

La encuesta revela condiciones de vida más difíciles para aquellos niños, niñas y adolescentes que residen en áreas rurales que urbanas. Se observa, por ejemplo, que mientras 89.7% de las personas entre cinco y 17 años residentes urbanos habitan viviendas que tienen acceso a agua por cañería (dentro de la vivienda o propiedad), en las áreas rurales únicamente 58.5% de las personas en este grupo de edad gozan del mismo acceso. En el caso de la energía eléctrica, mientras 94.6% de las personas entre cinco y 17 años en áreas urbanas la utilizan, en las áreas rurales sólo 55.7% de estas personas lo hacen.

5.3.2. Las tareas domésticas en el propio hogar

Tomando para el análisis un mínimo de dos, tres y cuatro horas promedio diarias dedicadas a los quehaceres domésticos para los grupos de edad de cinco a nueve, 10 a 14, y 15 a 17 años, respectivamente, se observa que 24.6% de los niños, niñas y adolescentes en

Guatemala dedican por lo menos este mínimo a los quehaceres. El porcentaje aumenta a 37.9% para el grupo de niñas y adolescentes mujeres, y es de apenas 11.5% para los hombres. Del total del grupo, 76.3% son mujeres, pero la proporción de mujeres en el total crece consistentemente con la edad, hasta llegar a 92.0% del grupo de adolescentes de 15 a 17 años.

Para una presentación y un análisis más completo de los resultados de la encuesta de trabajo infantil en Guatemala, referirse a entendiendo el trabajo infantil en Guatemala (OIT, 2003), y análisis del trabajo infantil y adolescente en América Central y República Dominicana (OIT, 2004).

La responsabilidad de los oficios domésticos recae más sobre aquellos entre los 10 y 14 años. Siguiendo este mismo mínimo de horas, por edad se observa un aumento en la proporción de niños, niñas y adolescentes que participan en actividades domésticas en el propio hogar de 16.6% a 31.6% al pasar del grupo de cinco a nueve años al de 10 a 14 años. El 28.4% de los adolescentes de 15 a 17 años realizan tareas domésticas por lo menos por el mínimo especificado. El porcentaje es notablemente superior en áreas rurales (27.4%) que urbanas (19.3%).

La asistencia escolar de este grupo es de apenas 58.9%. Entre aquellos que logran asistir a la escuela, el promedio de horas dedicadas a los quehaceres domésticos es de 5.2 diarias, mientras entre aquellos que no asisten a la escuela el promedio aumenta a 6.9 horas diarias. Existe una brecha notable entre el promedio de horas diarias dedicadas por mujeres y hombres - 6.3 y 4.6, respectivamente. La diferencia entre áreas rurales y urbanas es leve - 5.9 y 5.8 horas diarias, respectivamente.

5.3.3. La escolaridad de los niños, niñas y adolescentes

Los datos de la encuesta presentan un serio problema de inasistencia escolar en el país. Apenas 60.1% de los niños, niñas y adolescentes entre cinco y 17 años declaran asistir a un

centro escolar. La inasistencia es un problema más serio para mujeres que para hombres, en áreas rurales que en áreas urbanas, y especialmente para los adolescentes entre 15 y 17 años, que asisten a la escuela únicamente en un 38.1%.

5.3.4. Asistencia escolar según sexo, edad y área de residencia tasa de trabajo infantil y adolescente, según sexo, grupo de edad y área de residencia niños, niñas y adolescentes trabajadores

Según los resultados de la encuesta, se estima que en el año 2000 en Guatemala trabajan 937,530 niños, niñas y adolescentes entre cinco y 17 años. Con relación al total de la población en este grupo de edad, esto implica que 23.4% de niños, niñas y adolescentes entre cinco y 17 años trabajan. El problema de trabajo a tempranas edades afecta más a los hombres (30.5%) que a las mujeres (16.1%), a los residentes rurales (26.3%), y aumenta con la edad.

Del total, 34.0% son mujeres y 66.0% son hombres. El mayor grupo es el de edades entre 10 y 14 años (45.8%), seguido del de adolescentes entre 15 y 17 años (44.6%).

Los niños y niñas entre cinco y nueve años componen 9.6% de los trabajadores infantiles y adolescentes. La mayoría, 73.3%, son residentes rurales.

Los resultados obtenidos en la ENCOVI indican que en 2000 en el país hay 393,908 personas trabajando por debajo de la edad mínima establecida en la legislación para incorporarse al mercado laboral bajo ciertas condiciones (14 años).

Este número equivale a 42.0% del total de trabajadores infantiles y adolescentes. Por otro lado, la edad promedio de las personas menores de edad trabajadoras es de apenas 13.6 años, siendo igual para hombres y mujeres. La edad promedio en áreas urbanas es de 14.1 años, y en áreas rurales es apenas de 13.4 años.

5.5.5. Distribución porcentual de niños, niñas y adolescentes trabajadores por edad de inicio a trabajar, según sexo y área de residencia

Según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), esta rama de servicios incluye: administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria; enseñanza; servicios sociales y de salud; otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; y hogares privados con servicio doméstico.

Las ramas restantes son: explotación de minas y canteras; suministro de electricidad, gas y agua; construcción; transporte, almacenamiento y comunicaciones; intermediación financiera, excepto la financiación de planes de seguros y pensiones; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; no bien especificadas.

Llama la atención que 91.7% de los niños, niñas y adolescentes trabajadores declararon empezar su vida laboral antes de los 15 años. El porcentaje de trabajadores infantiles y adolescentes que empiezan a trabajar antes de los 10 y entre los 10 y los 14 años es mayor para hombres que para mujeres. En el caso de los residentes rurales trabajadores se observa que 95.1% de ellos se incorporan al mercado laboral antes de cumplir los 15 años.

Las principales ramas de actividad en que se encuentran estos trabajadores infantiles y adolescentes son la agricultura, selvicultura, caza y pesca (55.8%); comercio, hoteles y restaurantes (17.9%); la industria manufacturera (12.1%); y servicios comunitarios, sociales y personales (7.9%). En las “otras” ramas están el 6.4% restante.

Las ramas de manufactura, comercio y servicio son relativamente más importantes para las mujeres menores de edad trabajadoras que para los hombres. La agricultura es la principal rama para todos los grupos etéreos, pero disminuye en importancia relativa con la edad. Por otro lado, el comercio, la manufactura, los servicios, y las “otras” ramas son relativamente más importantes en áreas urbanas que rurales.

La categoría ocupacional más común para la totalidad de niños, niñas y adolescentes trabajadores es la del trabajo familiar no remunerado. El trabajo de familia sin remuneración es relativamente más frecuente en el caso de las mujeres y en áreas rurales, pero disminuye con la edad.

Los trabajadores infantiles y adolescentes en Guatemala dedican en promedio 39.6 horas semanales a su trabajo. La diferencia entre las jornadas de hombres y mujeres es leve, con un promedio de 39.6 y 39.4, respectivamente. Entre áreas de residencia la diferencia es más notable: 42 horas promedio semanales en áreas urbanas y 38.7 horas en áreas rurales. Las cargas laborales incrementan con la edad. Los niños y niñas de 5 a 9 años trabajan en promedio 26.4 horas por semana, los niños y niñas de 10 a 14 años lo hacen por 36.3 horas semanales, y los adolescentes llevan cargas de 45.7 horas semanales promedio.

La falta del padre, la madre o ambos en el hogar es más frecuente en el caso de los niños, niñas y adolescentes trabajadores que en el caso de las personas menores de edad que no trabajan. Se observa que 8.1% de los trabajadores infantiles y adolescentes no habitan ni con el padre ni la madre, y éste es el caso de 6.6% de los niños, niñas y adolescentes que no trabajan.

También se observa una tendencia disminuyente del trabajo y de la combinación del trabajo y el estudio conforme aumenta el nivel de escolaridad de la madre, al mismo tiempo que tiende a aumentar la dedicación exclusiva al estudio.

Siguiendo la legislación nacional, los convenios internacionales relevantes, y estudios previos, en el caso del análisis de los datos de la encuesta de trabajo infantil y adolescente de Guatemala, se consideraron ocupados en trabajo por abolir a los siguientes grupos: ocupados entre cinco y 17 años en las ramas de minas y canteras; construcción; suministro de electricidad, gas y agua; transporte, almacenaje y carga; ocupados entre cinco y 17 años que trabajan en jornadas mixtas o nocturnas; ocupados menores de 14 años; ocupados entre 14 y

17 años que trabajan más de 42 horas semanales o siete diarias; ocupados entre cinco y 17 años que empiezan o terminan de trabajar entre las 6:00 p.m y las 6:00 a.m. Estos parámetros se utilizan con propósitos ilustrativos únicamente, no como una propuesta de legislación.

5.5.6. Distribución porcentual de niños, niñas y adolescentes por actividad, según nivel de escolaridad de la madre El trabajo infantil y adolescente por abolir

El grupo de personas menores de edad que trabajan, y cuya participación en actividades económicas contraviene lo establecido en la legislación nacional y/o los convenios internacionales porque resulta física, mental, social o moralmente perjudicial o dañina para el niño, niña o adolescente, o interfiere de alguna manera con su escolarización, compone la población de niños, niñas y adolescentes en trabajo por abolir.

Con base a los resultados de la encuesta se estima que en Guatemala, cerca de 86% de los niños, niñas y adolescentes ocupados se encuentran en trabajo por abolir. De éstos, 32.8% son mujeres y 67.2% son hombres; 26.5% son residentes urbanos y 73.5% son residentes rurales; 11.1% tienen entre cinco y nueve años, 49.0% tienen de 10 a 14 años, y 39.9% son adolescentes entre 15 y 17 años.

5.5.7. Porcentaje de trabajadores infantiles y adolescentes que están en trabajo por abolir por rama de actividad económica

El trabajo infantil y adolescente por abolir se ve acompañado por altos niveles de inasistencia escolar. Únicamente 45.5% de los niños, niñas y adolescentes en trabajo por abolir logran asistir a un centro educativo.

5.5.8. Los hogares de los niños, niñas y adolescentes en trabajo por abolir

Según los resultados de la encuesta, 18.3% de los jefes de hogares de ocupados en trabajo por abolir son mujeres, en comparación con 17.3% de los jefes de hogares de personas entre cinco y 17 años que no trabajan, o que si trabajan no están en trabajo por abolir. Por otro lado, los hogares de personas en trabajo por abolir son más grandes que los hogares de otras personas entre cinco y 17 años, con un tamaño promedio de 6.9 miembros, superando el promedio de los otros hogares por 1.2 personas. Dicha diferencia se debe al mayor número promedio de miembros menores de 18 años en los hogares de La rama que muestra el mayor porcentaje de sus trabajadores infantiles y adolescentes en trabajo por abolir es la agricultura, seguida de servicios, comercio y manufactura. personas en trabajo por abolir - 4.2 en comparación con 3.1 en los otros hogares. Esto implica una mayor tasa de dependencia demográfica en los hogares donde se da el trabajo infantil y adolescente por abolir. Mientras que en los hogares de personas entre 5 y 17 años que no están en situación de trabajo por abolir por cada persona en edad productiva hay 1.4 personas en edad dependiente, en los hogares con trabajo infantil y adolescente por abolir esta razón aumenta a 1.76 %.

CONCLUSIONES

1. El trabajo ha sido una forma de vida de las personas y a consecuencia de la necesidad, se concatenan otras ciencias sociales para regular las relaciones sociales de producción y relaciones entre trabajador y patrono, creando así mismo contratos para la protección de los mismos trabajadores, en virtud de las diferentes clases de trabajo, para la protección de derechos inherentes del trabajo.
2. La regulación del contrato de trabajo en la legislación guatemalteca, se encuentra basada en principios, doctrinas leyes, tanto para trabajadores en general como trabajadores del regimenes especiales de niños y adolescentes, una regulación tanto laboral como educacional para integración de los trabajadores menores de edad.
3. El trabajo tendiente y sujeto a regimenes especiales es consecuencia de la necesidad y falta de ingreso familiar, los niños y adolescentes se encaminan a iniciar cualquier tipo de trabajo, abandonando las aulas escolares, dando lugar a violaciones de los derechos humanos, la discriminación y la no igualdad de oportunidades de empleo tanto para los menores de edad como a las mujeres.
4. El órgano superior de la legislación guatemalteca en términos laborales esta plenamente organizada, vela por los derechos de los patronos y trabajadores, aunque el derecho laboral es tutelar a los trabajadores.
5. La legislación guatemalteca contempla los contratos especiales con menores de edad, este contrato esta normado para iniciar cualquier labor siempre y cuando contemple los requisitos indispensables y aún más que no se ponga en peligro al menor de edad.

RECOMENDACIONES

1. Que los Gobiernos de turno en virtud de la falta de empleo, debe iniciar políticas encaminadas a fomentar empleo a los adultos, junto con los dueños de empresas unificando ideales para el fortalecimiento de las leyes laborales.
2. Que el Ministerio de Trabajo tenga iniciativa de ley y regule uniformemente todo tipo de trabajo inclinándose con el principio constitucional de la igualdad de derechos que manifiesta la Constitución de la República de Guatemala.
3. El Ministerio de Educación debe fomentar la necesidad de estudiar, flexibilizar horarios de estudio, acorde al lugar donde el niño o adolescente pueda asistir a las aulas, después de su jornada de trabajo.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Educación, deben iniciar supervisiones a toda la república, en centros de estudio y laborales para el buen desempeño de interés de los niños trabajadores velando su derecho tanto laboral como educacional.
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe elaborar un contrato uniforme de derechos para todos los trabajadores sin ninguna discriminación, de salario, y prestaciones labores, para que todo trabajador menor de edad pueda escoger que alternativa de trabajo le conviene a él y a su familia para la superación personal.

BIBLIOGRAFÍA

BAYÓN CHACÓN, y Pérez Botija E. **Manual de derecho del trabajo**, 5ª. Ed.; Madrid, España. (s.e.) 1964.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 14ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratados de derecho laboral**, 1t., 2 vol.; 3ª.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**, 1t., 2 vol.; 3ª.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 2da. Ed.; Guatemala: (s.e.) 1998.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. Ed.; México: Ed. Porrúa, 1998.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**, II t. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1989.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.

Diccionario de la lengua española, Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe S.A., 1970.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, 35ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1984.

GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho de trabajo**, Buenos Aires, Argentina; ed.

Porrúa S.A. 1984.

MUÑOS RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**, 2t., 2 vol.; México: ed. Porrúa, 1983.

OIT, **Su voz en el trabajo**. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra 2000, Pág. VII.

OIT, **Principios y derechos fundamentales en el trabajo**, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998.

PERCH, Herman. **Derecho del trabajo**, traducido al español por Ernesto Krotoschin. 5ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Desalma, 1961.

Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos, adoptada en la 88ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del trabajo, especialmente párrafos 18 a 20.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**, 1t. 1 vol.; Managua: Ed. Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. 1970.

Legislación:

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

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

Código Civil, Decreto Ley número 106.

Ley de Protección a la niñez y adolescencia, del Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 27-2003. 2003