

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA

**“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,
EN CUANTO AL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR MENOR DE
CATORCE AÑOS DE EDAD CUYA INVERSIÓN DEBE SER FISCALIZADA POR LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**

MARÍA LUISA DEL CID CHAVEZ

CUILAPA, SANTA ROSA, MARZO 2019

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA

**“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,
EN CUANTO AL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR MENOR DE
CATORCE AÑOS DE EDAD CUYA INVERSION DEBE SER FISCALIZADA POR LA
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**

TESIS

Presentada al Honorable Consejo Directivo
del
Centro Universitario de Santa Rosa
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por
MARÍA LUISA DEL CID CHAVEZ

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Y los títulos profesionales de
ABOGADA Y NOTARIA

CUILAPA, SANTA ROSA, MARZO 2019

**CONSEJO DIRECTIVO
DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DIRECTOR: Ing. Agr. Víctor Arturo Valenzuela Morales

SECRETARIA: Dra. Herminia del Pilar Sagastume Miranda

REPRESENTANTE DEL COLEGIO DE ABOGADOS Y NOTARIOS DE GUATEMALA ANTE EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Dr. Juan Carlos Godínez Rodríguez

REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES ANTE EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Lic. Edwin Pedro Ruano Hernández

REPRESENTANTE DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA ANTE EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Ing. Mecánico Industrial: Hugo Humberto Rivera Pérez

REPRESENTANTES DE LOS EGRESADOS DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA, BACHILLERES Licda. Claudia Marisela González Linares

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA Wendy Karina López Granados y Elder Mauricio Barrientos Oscal

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. José Luis Aguirre Pumay
Secretaria: Licda. Juana Cristina Sánchez Toscano
Vocal: Lic. José Apolonio Melgar Carrillo

SEGUNDA FASE:

Presidente: Lic. Oscar Alfonso de Paz Quintana
Secretario: Lic. Manuel Orlando Bolaños Gudiel
Vocal: Lic. Orlando Bardalez Paiz

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales del Centro Universitario de Santa Rosa –CUNSARO–, de la Universidad de San Carlos de Guatemala). Se deja constancia expresa que no existe parentesco alguno entre el Asesor de Tesis y el estudiante postulante del presente trabajo.



RESOLUCIÓN No. UAT 004-2018

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, SECCIÓN CUILAPA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA. CUILAPA, DIECISIETE DE MAYO DEL DOS MIL DIECIOCHO.

Se tiene a la vista para resolver, el expediente presentado por la estudiante **MARÍA LUISA DEL CID CHÁVEZ**, con Número de Registro Académico: 201243834 del Centro Universitario de Santa Rosa, en el que solicita la aprobación del tema de su trabajo de tesis denominado "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. EN CUANTO AL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD CUYA INVERSIÓN DEBE SER FISCALIZADA POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

CONSIDERANDO: Que la solicitante, previo a ingresar el expediente respectivo a esta unidad, realizó una exhaustiva búsqueda en el Tesario de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, así como en el del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, con el objetivo de establecer que el tema no ha sido investigado previamente.

CONSIDERANDO: Que para darle seguimiento al artículo 19 del Normativo de elaboración de trabajo de tesis, la alumna mediante ACTA QUE CONTIENE DECLARACIÓN DE EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD DE LA UNIDAD DE TESIS, QUE SOLICITA APROBACIÓN DEL TEMA DE TESIS, ha declarado que el tema en mención, no ha sido, ni está siendo desarrollado con anterioridad por otro alumno (a) de la carrera, ni se encuentra ninguno que se asemeje en nombre y contenido. Además, la alumna está enterada de los alcances legales de su declaración.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con la Guía y Normativo para elaboración del Trabajo de Tesis corresponde a la Coordinación de la Unidad de Tesis aprobar o improbar o sustituir el tema de tesis propuesto.

CONSIDERANDO: Que con el expediente presentado se evidencia la viabilidad del desarrollo del tema sometido a consideración, toda vez que es original, novedoso y permitirá un aporte personal, por lo que se llenan los requisitos para autorizarlo.

POR TANTO: Con base en lo considerado y en el Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales en el Centro Universitario de Santa Rosa –CUNSARO– de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

RESUELVE: APROBAR el tema de trabajo de tesis denominado "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. EN CUANTO AL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD CUYA INVERSIÓN DEBE SER FISCALIZADA POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

Correspondiente a la estudiante **MARÍA LUISA DEL CID CHÁVEZ**, con Número de Registro Académico: 201243834. NOTIFÍQUESE.

LIC. EDDY RENÉ MEJÍA GARCÍA.
COORDINADOR UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, SECCIÓN CUILAPA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA. CUILAPA UNO DE OCTUBRE DEL DOS MIL DIECIOCHO.

Atentamente, proporciónese al Licenciado: **LUIS ENRIQUE MEJIA SOLARES** para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante: **MARÍA LUISA DEL CID CHAVEZ**, intitulado.

“LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, EN CUANTO AL SALARIO QUE PERCIBE EL MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD CUYA INVERSIÓN DEBE SER FISCALIZADA POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que mejoren 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 en el Centro Universitario de Santa Rosa – CUNSARO- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que 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, técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica del trabajo, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que consideren pertinentes”.

REPOSICIÓN 001-2018


LIC. JOSÉ APOLONIO MELGAR CARRILLO.
COORDINADOR UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS.



LUIS ENRIQUE MEJIA SOLARES

0 avenida 7-05 zona 2, Nueva Santa Rosa, Santa Rosa

TELEFONO: 5581 2777

Ciudad de Nueva Santa Rosa, Departamento de Santa Rosa

Cuilapa Santa Rosa 27 de septiembre del año 2018

Lic. José Apolonio Melgar Carrillo
Coordinador de la Unidad de Tesis
Centro Universitario de Santa Rosa (CUNSARO)

Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **MARÍA LUISA DEL CID CHAVEZ**, la cual se intitula Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogada y Notaria, declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Que al concluir mi labor le fueron señaladas a la estudiante enmiendas y correcciones que considere pertinentes, los cuales fueron subsanadas; así mismo tomando en cuenta el desarrollo del marco teórico considere oportuno modificar el título del trabajo de tesis, puesto que el menor de catorce años de edad posee una capacidad relativa para optar a un trabajo pero no se considera con capacidad de forma total.
- b) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre el tema **“La necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en cuanto al salario que percibe el trabajador menor de catorce años de edad, cuya inversión debe ser fiscalizada por la Inspección de Trabajo.**
- c) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no solo logro comprobar la hipótesis sino que también analizo y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el tema en cuestión y marcando las soluciones más viables a la problemática que se presenta dadas las circunstancias de mérito.

- d) La redacción de la tesis es clara: concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, asimismo, hizo uso de sus reglas ortográficas de la Real Academia Española.

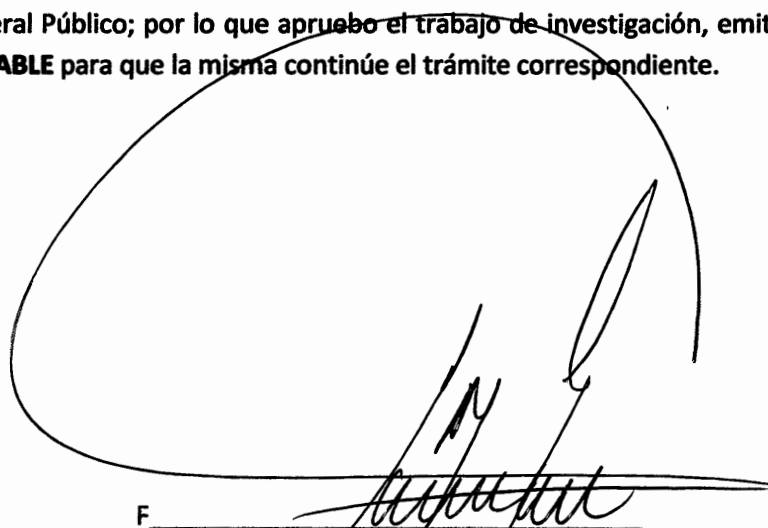
 - e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

 - f) En la conclusión discursiva el o la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez hace las recomendaciones pertinentes acorde a la bibliografía empleada.
- a) La bibliografía utilizada fue adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto autores nacionales como extranjeros.

 - b) La bachiller acepto todas las sugerencias que le hice y realizo las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respete sus opiniones y aportes que planeo.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE** para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente:



F

LUIS ENRIQUE MEJÍA SOLARES

ASESOR DE TESIS

COLEGIADO NO. 8,577

Luis Enrique Mejía Solares
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

**Centro Universitario de Santa Rosa
Dirección**

DIRECCIÓN DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE SANTA ROSA –CUNSARO– DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,

Cuilapa, veintiséis de marzo de dos mil diecinueve


Orden de Impresión 02/2019


Con vista en los dictámenes favorables que anteceden y de conformidad con los artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales en el Centro Universitario de Santa Rosa –CUNSARO– de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **MARÍA LUISA DEL CID CHAVEZ**, Carné No. 201243834, titulado "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, EN CUANTO AL SALARIO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD CUYA INVERSIÓN DEBE SER FISCALIZADA POR LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Dra. Herminia del Pilar Sagastiburu
Coordinadora Académica




Ing. Agr. Víctor Arturo Valenzuela Mora
Director





Dedicatoria

A DIOS: ser supremo, fuentes de vida, sabiduría y entendimiento puesto que gracias a él alcanzado mi meta.

A: La Tricentenario Universidad de San Carlos, Centro Universitario de Santa Rosa
—CUNSARO—

A MIS PADRES: Paulina Chávez Muñoz (QEPD), mujer luchadora y más potencial inspiración (por ella mi logro, aunque ya no estás guardo en mi corazón aquellas palabras que me dijiste en las gradas de la escuela) que donde quiera que me observes este sea más un triunfo para ti, José Luis del Cid Quevedo, por ser el conductor para obtener la vida, e impulsarme a alcanzar mis sueños.

A MI ESPOSO: Por poner en mi vida ese trampolín que me serviría de impulso para llegar a la cima, gracias por el apoyo y el sacrificio para ayudarme a alcanzar mi meta.

A MIS HIJAS: Andrea María Fernanda y Ema Sofía, por ser esa gasolina que arranca el motor de mi vida, de mi inspiración, de mis ganas de salir adelante, por ser ese regalo tan hermoso de Dios en mi vida y darme la fuerza para enseñarles a ser unas guerreras, mi vainillita y mi chocolatito las amo con todo mi corazón y este triunfo es de ustedes mis pequeñas gigantes.

A MIS HERMANOS: Roberto, María Antonia, Sonia y Carmen, por estar para mí cada vez que los he necesitado por ser ese soporte de familia incomparable, motivación e impulso de felicidad.

A MI SUEGRA: Indiscutiblemente gracias por todo el apoyo que de usted he recibido, gracias por la paciencia, y por la comprensión.



A MIS AMIGAS: Jazmín Castillo, Sandy González, Raquel Valenzuela, Yoselin Silva, Mirian Muz, Karina Aguilar, muchas gracias por el cariño y el apoyo que compartimos.

A LOS PROFESIONALES: Luis Enrique Mejía Solares, Edy Mejía, Marlon González, Apolonio Melgar, quienes dedicaron tiempo, y paciencia para la elaboración de este trabajo.

Gracias a todas esas personas importantes en mi vida y que de una u otra manera han dedicado un minuto de tiempo para mi persona, nunca olvido que dedicar un minuto a alguien mas no es dedicar tiempo, sino que dedicar vida a otro, así que a cada uno de ustedes Dios les bendiga en cada cosa que realicen en su nombre.
Y a usted que amablemente da lectura a este trabajo.



Presentación

La presente investigación es de tipo cuantitativo ya que tiene la característica de que la misma parte de una hipótesis la cual fue comprobada utilizando el proceso deductivo y análisis de la realidad objetiva propios del enfoque cuantitativo. Esta investigación pertenece al Derecho de Trabajo lo cual se puede determinar claramente ya que se trata de establecer la necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en cuanto al salario que percibe el trabajador menor de catorce años de edad cuya inversión debe ser fiscalizada por la inspección General de Trabajo.

Se llevó a cabo en el espacio urbano de la ciudad de Cuilapa, departamento de Santa Rosa, dentro de un lapso de tiempo comprendido de enero del año dos mil diecisiete a enero del año dos mil dieciocho. El objeto de estudio en la presente investigación lo constituye la inversión de la remuneración del trabajo de los menores de catorce años por parte de sus representantes legales, y el sujeto de estudio lo constituyen: a) los trabajadores menores de catorce años de edad, b) los representantes legales de los trabajadores menores de catorce años de edad.

El aporte del presente trabajo es establecer parámetros que permitan concluir en que sí existen razones que hacen sumamente necesario reformar el artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en el sentido de que la inversión del salario percibido por los trabajadores menores de catorce años de edad sea fiscalizada por la Inspección General de Trabajo. Lo cual contribuye a la formación académico profesional de los abogados ya que es un estudio que demuestra el por qué es necesario emitir dicha reforma, mostrando a la luz un problema que se ha venido



produciendo desde hace mucho tiempo atrás y que gracias a este estudio ahora tiene solución la cual viene a poner fin a una problemática social.



Hipótesis

Como hipótesis, en el presente trabajo de investigación, se planteó la siguiente: Los representantes legales de los trabajadores menores de catorce años usan a los menores como medio para obtener ingresos económicos, empleando esos recursos en beneficio propio y no en el establecido por la ley, el cual es: ayudar a sus padres en el propio sostenimiento del menor, esto debido a que no existe una norma que establezca una medida que proteja la inversión de la retribución fruto del trabajo del menor.

Habida cuenta actualmente se encuentran muchos menores de catorce años laborando sin percibir remuneración alguna, siendo los padres o representantes legales quienes perciben la remuneración correspondiente al menor de edad, sin invertir la misma en actividades que tiendan al desarrollo integral del menor. De ello surge la necesidad de que la inversión de la remuneración del trabajo del menor sea fiscalizada por la Inspección General de Trabajo, con el exclusivo objeto de velar que la retribución que perciben, producto de su trabajo, sea invertida en su propio sostenimiento.



Comprobación de la hipótesis

La hipótesis delineada en el diseño de la investigación fue comprobada satisfactoriamente, ya que se logró determinar que los representantes legales de los trabajadores menores de catorce años usan a los menores como medio para obtener ingresos económicos, empleando esos recursos en beneficio propio y no en el establecido por la ley, el cual es: ayudar a sus padres en el propio sostenimiento del menor, esto debido a que no existe una norma que establezca una medida que proteja la inversión de la retribución fruto del trabajo del menor, según se muestra en la encuesta realizada a padres de menores trabajadores en el presente trabajo de tesis.

Metodológicamente en el desarrollo de la investigación se utilizó el método deductivo-inductivo y viceversa, que permitió conocer de lo general a lo particular la problemática en cuanto a la remuneración percibida por los trabajadores menores de catorce años, específicamente sobre la inversión o manejo de la remuneración y, en un buen porcentaje, la falta de una remuneración por los servicios prestados por éstos menores.

En el proceso de la investigación se recopiló material bibliográfico acorde al tema, análisis jurídico, doctrinario y de campo tales como encuestas, testimonios, las cuales se verán en el análisis y discusión de los resultados del presente trabajo e investigación, los cuales evidencian con claridad la validez de la hipótesis de la presente investigación.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral guatemalteco.....	1
1.1 Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Origen.....	1
1.3 Definición.....	4
1.4 Sujetos del Derecho del Trabajo.....	5
1.4.1 Principales.....	5
1.4.2 Auxiliares.....	6
1.4.3 Asociación de trabajadores.....	7
1.5 Naturaleza jurídica del derecho del Trabajo.....	7
1.6 Objeto del derecho del Trabajo.....	8
1.7 Finalidad del Derecho del Trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. Salario.....	11
2.1 El salario.....	11
2.2 Definición doctrinaria.....	11
2.3 Etimología.....	12
2.4 Definición legal.....	12
2.5 Salario mínimo.....	13
2.6 Comisión Nacional del Salario.....	14
2.7 Comisiones Paritarias del Salario.....	15
2.7.1 Atribuciones de la Comisiones Paritarias de Salarios mínimos.....	16
2.7.2 Requisitos para ser miembros de las comisiones paritarias de salario mínimo.....	17



2.7.3 Nombramiento de los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos.....	18
2.8 Procedimiento para fijar el salario mínimo.....	19
2.9 Revisión del salario mínimo establecido.....	24

CAPÍTULO III

3. Principios del Derecho del Trabajo.....	27
3.1 Introducción.....	27
3.2 Principio de Tutelaridad.....	28
3.2.1 Razón de ser de la tutelaridad.....	29
3.3 Principio de Irrenunciabilidad.....	31
3.3.1 Fundamentos legales del principio de irrenunciabilidad.....	31
3.4 Derecho Inconcluso.....	33
3.5 Principio de derechos mínimos.....	35
3.5.1 Máximos en vez de mínimos.....	36
3.5.2 Derechos del empleador.....	37
3.6 Principio de obligatoriedad.....	38
3.7 Principio de realismo.....	39
3.8 Principio de sencillez.....	40

CAPÍTULO IV

4. Trabajo de los menores de catorce años.....	41
4.1 Definición de menor de edad.....	41
4.2 Trabajo que realiza el menor de edad.....	42
4.3 Derechos laborales mínimos del menor de edad.....	43
4.4 Protección de los menores de edad.....	44
4.5 Prohibición de los menores de edad.....	46

4.6 Remuneraciones.....	4
4.7 Representación legal del menor de edad.....	51
4.8 Percepción del salario del menor de edad.....	52

CAPÍTULO V

5. Inspección General de Trabajo.....	53
5.1 Definición.....	53
5.2 Funciones.....	55
5.2.1 Funciones de la Inspección General de Trabajo reguladas en el Código de Trabajo Decreto número 1441.....	54
5.2.2 Funciones de la Inspección General de Trabajo según el Manual de organización.....	59
5.3 Características.....	62
5.3.1 Es un ente conciliatorio.....	62
5.3.2 Es un ente fiscalizador.....	62
5.3.3 Es un ente asesor.....	63
5.4 Funciones de la Inspección general de Trabajo al momento de autorizar el permiso al menor de edad para optar a un trabajo.....	63
5.5 Reforma al Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, en cuanto al salario que percibe el trabajador menor de catorce años, cuya inversión debe ser fiscalizada por la Inspección General de Trabajo	66
5.5.1 Condiciones para que un menor de catorce años pueda trabajar en Guatemala.....	66
5.5.2 Periodo de prueba del trabajador menor de catorce años.....	67
5.5.3 El Salario del trabajador menor de catorce años.....	70
5.5.4 La problemática que genera el hecho de que el trabajador menor de catorce años no perciba directamente el producto de su trabajo.....	72
5.5.5 La problemática que genera que los representantes legales del trabajador menor de catorce años perciba el producto de su trabajo.....	74
5.5.6 Necesidad de que la Inspección General de Trabajo vele a través de su	



cuerpo de inspectores y trabajadores sociales porque la retribución devengada por los trabajadores menores de catorce años sea invertida en su propio sostenimiento.....	75
5.5.7 Necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 en cuanto a la protección del salario del menor de edad.....	76
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	79
RECOMENDACIONES.....	81
ANEXOS.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	95
LEGISLACIÓN.....	95
E-GRAFÍAS.....	95



Introducción

El presente trabajo de tesis pretende establecer La necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en cuanto al salario que percibe el trabajador menor de catorce años, cuya inversión debe ser fiscalizada por la Inspección General de Trabajo, a través de la emisión de un Decreto que regule que la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales realizarán visitas mensuales a los menores de edad, con el exclusivo objeto de velar que la retribución que perciben, producto de su trabajo, sea invertida en su propio sostenimiento, debiendo constatar que se está cumpliendo con el requisito de obligatoriedad de su educación, adecuada alimentación, vestido, salud y recreación, lo cual hará constar en cada autorización que emita.

Cabe destacar que se justifica la presente investigación toda vez que actualmente se encuentran muchos menores de catorce años laborando sin percibir remuneración alguna, siendo los padres o representantes legales quienes perciben la remuneración correspondiente al menor de edad sin invertir la misma en actividades que tiendan al desarrollo integral del menor

Dentro de los propósitos u objetivos que se pretenden alcanzar con el trabajo de tesis tenemos: Determinar la inexistencia de una norma legal que implemente una medida que proteja la inversión de la remuneración percibida por los trabajadores menores de catorce años, dicho objetivo fue alcanzado a través del análisis de la legislación laboral constatándose que no existe tal norma.

Como hipótesis, en el presente trabajo de investigación, se planteó la siguiente: Los representantes legales de los trabajadores menores de catorce años usan a los menores como medio para obtener ingresos económicos, empleando esos recursos en beneficio propio y no en el establecido por la ley que es ayudar a sus padres en el propio sostenimiento del menor, esto debido a que no existe una norma que establezca una medida que proteja la inversión de la retribución fruto del trabajo del menor; la hipótesis

queda debidamente comprobada a través del análisis jurídico y del trabajo de campo llevado a cabo.

El trabajo de investigación parte de lo general a lo particular, y se encuentra estructurado de la siguiente manera: Capítulo I: denominado: Derecho Laboral Guatemalteco, presenta aspectos doctrinarios y legales que hacen referencia al derecho del trabajo, su origen, naturaleza jurídica, finalidad; el Capítulo II denominado: Salario, presenta un estudio doctrinario y legal del salario mínimo así como su fijación; el Capítulo III, denominado: Principios del Derecho del Trabajo, desarrolla legal y doctrinariamente los principios que inspiran el derecho laboral; el Capítulo IV, denominado: Trabajo de los menores de catorce años, presenta la normativa laboral existente y deja ver en claro las causas por las cuales el trabajo de éstos menores son una excepción calificada; el Capítulo V, denominado: Inspección General de Trabajo, desarrolla los aspectos más importantes de este ente, detallando las funciones que le corresponden en cuanto a la contratación de menores de catorce años; el Capítulo VI, denominado: Reforma al Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, en cuanto al salario que percibe el trabajador menor de catorce años, cuya inversión debe ser fiscalizada por la Inspección General de Trabajo, representa el capítulo medular del presente trabajo en el cual se plantea la problemática existente, las causas que la originaron concluyendo en la necesidad de reformar la normativa laboral para salvaguardar los intereses, no solo económicos, sino principalmente los que tiendan al desarrollo integral del menor, en defensa de sus derechos otorgándole una doble protección en virtud de la difícil situación que enfrenta.

El trabajador menor de catorce años necesita la protección del Estado, a través de sus instituciones, así como de la población en general, quienes pueden contribuir denunciando los casos que conozcan en los cuales denoten una injusticia o ilegalidad, y sobretodo otorgándole respeto y dignificando la vida de éstos menores quienes no comprenden a cabalidad su situación.



Capítulo I

1. Derecho Laboral guatemalteco

1.1 Derecho del Trabajo.

Cabanellas (como se citó en Ossorio, 2015) dice al referirse al Derecho del Trabajo: Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.

1.2 Origen.

El deber de todo trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente en diversos aspectos tales como el trabajo servil, el trabajo doméstico y el trabajo industrial.

El ser humano durante las diversas épocas que ha pasado ha tenido que luchar de diversas formas para hacer los derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba más fuerte, así pasa a la época donde era esclavo y los tratos eran de lo más cruel, en el cual su único pago era el de especie y no lo era realmente vasto como para tener una vida adecuadamente alimentada.

El primer documento importante que se tiene es el Código de Humarabi, rey de Babilonia, más de 2000 años A. de C., en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, tales como: el salario mínimo, aprendizaje, formas de ejecución de algunas labores, jornales de los obreros dedicados a la elaboración de ladrillos, marineros, carpinteros, pastores, etc.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los débiles en las faenas que le resultaban más molestas, así encontramos como en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Más tarde se pensó que era mejor esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu o bien para disfrutar de los placeres sensuales.

En Grecia se admiró principalmente la actividad agrícola y mercantil y como Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

Roma se presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente a casi todo el mundo, admitiendo aún en día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una "res" (cosa) y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo, sin embargo la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad.

El pueblo israelita consagró en la Biblia, libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas.

En la edad media, cobró importancia el artesanado y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la Ley Chapellier en 1791 se inició la Revolución Industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren puerta a la manufactura de artículos o la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida. La nueva organización requiere de grandes capitales indispensables para construir las máquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación.

Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscitan tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había si no el concepto del "Alquileres de

Servicios”, heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas tratarían de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo que aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo.

1.3 Definición.

Se conoce con el nombre de derecho laboral a todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objeto regular y ordenar los diferentes sistemas laborales que caracterizan al ser humano. A diferencia de lo que sucede con muchos otros conjuntos de leyes, el derecho laboral podría decirse que no cuenta con una base anteriormente consuetudinaria o establecida en torno a costumbre previas ya que surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX y XX. (Bembibre, 13 de febrero de 2010, URL: <https://www.definiciónabc.com/historia/derecho-laboral.php>)

También lo podemos definir como la rama del derecho público a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crean instituciones para resolver conflictos.

Es eminentemente tutelar del trabajado, constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad principal es compensar la desigualdad económica entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.



1.4 Sujetos del Derecho de Trabajo.

Los sujetos del derecho del trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

1.4.1 Principales.

Patrono o Empleador

Es la persona física o moral que se beneficia directa o indirectamente de los trabajos de sus trabajadores. Es pagador del esfuerzo del trabajo. A la vez se encuentra sujeto a cumplir con todas las obligaciones que le impone el Código de Trabajo. Empleador es toda persona física o jurídica, particular o de derecho público, que emplea los servicios de otra u otras en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. Éste puede ser:

- Una persona física o individual
- La empresa
- Una persona jurídica.
- El Estado
- Sustitución patronal

Trabajador o Empleado

Trabajador es la persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. Cabe mencionar que este es la finalidad principal del Derecho Laboral, ya que se encarga de protegerlo garantizando sus derechos.

El trabajador se clasifica de la siguiente manera: Fernández Molina (2011)

- “El trabajador en general
- Trabajadores especiales, sujetos a régimen especial



- Agrícola y ganadero
 - Mujeres
- Menores de edad
 - Aprendices
 - Domésticos
 - A domicilio
 - Otros trabajos especiales” (p. 154)

1.4.2 Auxiliares.

Sub Contratista

Un subcontratista es un individuo, o en muchos casos, una empresa que firma un contrato para realizar parte o la totalidad de las obligaciones de otro contrato. Regulado en el Artículo 5 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Contratista

Es la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato. Se encuentra regulado en el Artículo 5 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Representante Patronal

Son las personas que ejercen en una empresa funciones de dirección o administración, son considerados como delegados del patrono, a quien sustituyen en todo o en parte en la gestión del establecimiento institucional y/o mercantil.



Intermediario

Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados. Artículo 4 del Código de Trabajo.

1.4.3 Asociaciones de Trabajadores. Fernández Molina (2011)

- ✓ "Sindicatos
- ✓ Comités
- ✓ Federaciones
- ✓ Confederaciones" (p. 156)

1.5 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo.

La determinación de la rama jurídica a que pertenece el Derecho Laboral, es importante por cuanto dependiendo de su ubicación así se aplicarán los criterios para su interpretación. Si lo situamos en el terreno del derecho público, lo impositivo de sus normas encontrará un sólido basamento y justificación. El ius imperium será un ingrediente estructural de esta disciplina. Si por el contrario, lo estimamos propio del Derecho Privado, la injerencia legislativa será considerada como un elemento externo, el ius imperium será un ingrediente coyuntural.

Cabe recordar aquí que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común, según este principio, supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, esto obviamente no es así en esta rama en la

cual se puede apreciar la diferencia económica existente entre el trabajador y el empleador, superando la clase trabajadora, en número, a la patronal, lo que ha hecho necesario dictar normas de aplicación forzosa en favor del interés social.

La disputa, tanto académica como político-legislativa, entre las corrientes publicista y privatista, arranca desde los cimientos mismos del Derecho Laboral y se repite a lo largo de todo su desarrollo. Con mayor resonancia se repite en las discusiones parlamentarias de las cámaras legislativas de los diferentes países, cuando crean o modifican las leyes que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo.

El Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es claro al establecer en el cuarto considerando, inciso e), que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, dicho inciso establece literalmente: El derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.6 Objeto del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo tiene por objeto:

- Regular los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.

En cuanto a este objeto del derecho del trabajo cabe resaltar que por la materia tan especial que regula hay muchos deberes, obligaciones y derechos que fueron necesarios regular, que todo cuerpo legal en materia laboral que ha sido regulado tuvo su origen en virtud de una de ellas, al leer los artículos contenidos en el Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República, referentes a las obligaciones o derechos bien sea de patronos o de trabajadores, podemos darnos

cuenta que inicia estableciendo: además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores...todo conflicto surgido entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo hace surgir derechos para unos y obligaciones para otros.

- Normar todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regular los conflictos de la relación jurídico-laboral.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

Bien lo establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el artículo 1 El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

1.7 Finalidad del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo surgió con el objeto de regular las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario.

Por esto, tiene dos fines:

- Inmediato. Consiste en la tutela de la clase trabajadora, es decir la protección de sus derechos.
- Mediato. Socialización de los instrumentos de la producción como medio para equilibrar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, de esta manera el trabajador satisface sus necesidades mediante el pago de un salario por su trabajo y el patrón obtiene una utilidad razonable (ganancia).

En síntesis la finalidad suprema es la persona del trabajador, su fin es el mejoramiento presente y futuro del trabajador y para lograr ese propósito influye en la sociedad de manera inmediata y mediata.

Cabe resaltar en este punto el principio del derecho Laboral, de ser, hondamente democrático, contenido en la literal f) del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República, según este principio el Derecho del Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

Es fácil deducir la finalidad del derecho del trabajo así como la necesidad de su aplicación, sienta las bases de la contratación de la prestación de los servicios de millones de personas, la mayoría de ellas cuales buscan un empleo por la necesidad de ingresos económicos teniendo únicamente en la mente, a la hora de buscar trabajo, el salario que devengarán y a estar dispuesto a hacer lo que sea necesario con tal de obtener ingresos económicos y muy poco les importarán sus derechos, desconocidos para la mayoría de trabajadores, siendo esto un factor que los convierte fácil en víctimas, es por ellos por quienes el derecho laboral surgió.

El derecho del trabajo trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente, por ello se dice que el derecho del trabajo es eminentemente tutelar de los trabajadores, convirtiéndose así en su finalidad suprema.

Capítulo II

2. Salario

2.1 El Salario.

Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible, que llamamos su fuerza de trabajo. Para los efectos del desarrollo de este tema, es de suma importancia tener claro el concepto del salario, desde una perspectiva global que comprenda el análisis de sus componentes.

2.2 Definición Doctrinaria.

Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución. Cabe excluir por no ser de contenido laboral, los términos: honorarios, asesoría, corretaje.

Los términos más usados son sueldo y salario, prácticamente sinónimos, cuya diferencia es sutil y acaso subjetiva. Se pretende reconocer como salario a la remuneración de trabajadores situados en una escala jerárquica superior (de manga blanca), y sueldos para empleados de menor categoría. (Fernández Molina, 2011, p. 190)

El salario o sueldo es el pago que recibe periódicamente un trabajador por la realización de sus tareas. La remuneración de este trabajo es el resultado del compromiso entre empleado y empleador mediante la formalización de un contrato, por el cual el empleador paga un salario a cambio del trabajo y del esfuerzo de sus

empleados, ya sea en la creación de un bien o de una prestación de servicio. (Economía simple.net, 2016, <https://www.economiasimple.net/glosario/salario>)

2.3 Etimología.

El término salario deviene de “salarium”, voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. El término sueldo es una derivación de “soldada”, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado. (Fernández Molina, 2011, p.190)

2.4 Definición Legal.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, otorga una definición de salario en el artículo 88, el que literalmente establece: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...

El salario representa gran importancia para el trabajador, entre las funciones que desempeña están:

- Como retribución por los servicios del trabajador;
- Para el trabajador es el principal medio de subsistencia;
- Sirve como base para el cálculo de la indemnización, bono catorce entre otras prestaciones laborales.

Dentro de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, los cuales se encuentran en el Artículo ciento dos de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra, regulado en el inciso a) el derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones

económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ya ratificado por Guatemala, define el salario como: “Salario es toda remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, debido por un patrono a un trabajador fijada de común acuerdo o por la legislación; en cumplimiento de un contrato de trabajo, siempre que pueda evaluarse en efectivo.

2.5 Salario Mínimo.

Dentro de la concepción general del derecho Laboral, el tema de los salarios mínimos ocupa un lugar preponderante. Una de las aspiraciones de todo ordenamiento laboral, es la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador. La Constitución Política de la República de Guatemala, en el literal a) del Artículo 102, proclama el derecho social a “condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”, y en el literal siguiente señala que “todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley”.

La importancia de los salarios mínimos se fundamenta pues en esa necesidad de asegurar mínimos decorosos a los trabajadores. Adicionalmente se justifica como un contrapeso a un presunto poder de controlar el mercado por parte de los empresarios.

Los efectos colaterales de la fijación de los salarios mínimos son diversos y merecen atención muy especial, tomando en cuenta que de por medio está el ingreso de subsistencia de un gran sector de la población.

Por otra parte, inmersos en economías de altos índices inflacionarios, a veces los aumentos de salarios mínimos y de los salarios en general, no son tales aumentos sino

que reajustes. Esto es, el salario nominal se aumenta, pero se mantiene, o acaso se reduce, el salario real que es el que en última instancia importa.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República establece, en el primer párrafo del 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..." Debido a ello el salario mínimo no es fácil de fijar, para ello es necesario tomar en cuenta las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esta fijación periódica que se hace del salario mínimo, para ser exactos, es una fijación que se hace cada año, también debe tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación de las unidades, tomando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. De todo lo anterior se desprende que dentro de las clases de salario el de mayor importancia es el salario mínimo.

2.6 Comisión Nacional del Salario.

La Comisión Nacional del Salario -CNS- es una institución técnica y consultiva de las Comisiones Paritarias cuyo objetivo es establecer los salarios mínimos de los trabajadores guatemaltecos.

La comisión está adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y debe rendir dictámenes dentro de los quince días después de haber recibido un informe de las diversas comisiones paritarias. En tal informe, se deberá mostrar la organización y el análisis de los salarios mínimos por actividad y las circunscripciones que sean

necesarias. Las copias de este informe son enviadas a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, para que se hagan observaciones que permitan la fijación del salario.

Esta comisión se encuentra regulada en el Artículo 105 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual establece: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario...”

2.7 Comisiones Paritarias del Salario.

Las comisiones paritarias del salario reciben ese nombre porque están integradas por patronos y trabajadores y porque debe haber una en cada departamento o circunscripción económica.

Estas comisiones son encargadas de realizar una investigación para determinar el costo de vida y la capacidad económica de las empresas y recomiendan un monto para el salario mínimo.

En 1946 se formaron dos comisiones paritarias para toda la República, una para ser la encargada de las investigaciones de la actividad agrícola, y la otra para las actividades no agrícolas.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, a partir del segundo párrafo del Artículo 105 regula las comisiones paritarias del salario, dicho artículo establece: “En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por

conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias comisiones paritarias de salarios mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija...”

2.7.1 Atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos.

Las atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos están reguladas en el Artículo 110 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, siendo éstas las siguientes:

- Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido a la Comisión Nacional del Salario. Dicho informe debe ser suscrito por todos los miembros de la comisión, aunque alguno o algunos de éstos salvaren su voto.

En este último caso, el memorial debe ser acompañado de los respectivos votos razonados;

- Velar porque los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean, efectivamente acatados y denunciar las violaciones que cometan entre las autoridades de trabajo; y
- Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que hayan.

2.7.2 Requisitos para ser miembro de las comisiones paritarias de salario mínimo.

Los requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo, de acuerdo al Artículo 106 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, son los siguientes:

- ❖ Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- ❖ Tener más de veintiún años de edad;
- ❖ Saber leer y escribir;
- ❖ Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad

económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

- ❖ No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- ❖ Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

Cada uno de los miembros que conforman la comisión paritaria de salarios mínimos, sean patronos o trabajadores, deben durar en sus cargos dos años, pudiendo ser reelectos, y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad, o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las comisiones paritarias de salario mínimo tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

2.7.3 Nombramiento de los miembros de las comisiones paritarias de salarios mínimos.

De conformidad con el Artículo 108 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las comisiones paritarias de salarios mínimos, deben ser nombrados por el

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con ese procedimiento:

- a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen.

El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivos en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

- b) Durante el expresado término de ocho días, cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido, queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una lista de cuatro o más candidatos para cada comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y
- c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos en cada departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley.

En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada comisión, se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

2.8 Procedimiento para fijar el salario mínimo.

Paso # 1. Las comisiones paritarias de salarios mínimos realizan una investigación desde el mes de enero hasta el mes de septiembre de cada año. La comisión realiza reunión una vez por semana.

Las comisiones toman ciertos aspectos para llenar su cometido, tales como: a) Las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección general de Estadística; b) Todos los demás datos que puedan encontrar relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos; y c) Igualmente, las comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común. Ello enmarcado en el Artículo 111 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Paso # 2. Las comisiones les rinden un informe a la Comisión Nacional del Salario.

Todas las comisiones paritarias del salario deben rendir un informa a la Comisión Nacional del Salario, siendo la fecha máxima para entregarlo el 15 de septiembre de cada año.

Paso # 3. Dictamen. La Comisión Nacional del Salario una vez recibido el informe de todas las comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Paso # 4. Se remiten copias del dictamen a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS.

Copias del dictamen deberán ser enviados al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Paso # 5. La Junta Monetaria y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben remitir sus observaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco de Guatemala como el Instituto deben remitir sus observaciones dentro de un plazo no mayor de treinta días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente.

Paso # 6. El Organismo Ejecutivo (el Presidente de la República) debe emitir el Acuerdo Gubernativo que establece el salario mínimo.

El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fija anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

En los considerandos de los referidos acuerdos deben considerarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.

El 27 de diciembre de 2017 salió publicado en el diario de Centroamérica el acuerdo gubernativo número 297-2017 donde se acuerda fijar el salario mínimo 2018 para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila.

- Considerando que la Constitución Política de la república de Guatemala, establece que el régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social que garantizan la protección económica y jurídica de la familia, y que la fijación periódica del salario mínimo es uno de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, por lo que se debe atender que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, así como también, que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario justo que permita satisfacer sus necesidades vitales.
- Considerando que la Comisión Nacional del Salario, al no llegar a un acuerdo ni armonizar las propuestas sobre los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas de todo el país, en cumplimiento de la norma laboral que la obliga, presentó su dictamen razonado con los argumentos vertidos por los sectores laboral y patronal para sustentar las propuestas formuladas en el seno de las comisiones Paritarias de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional

del Salario, las cuales reflejan las necesidades y posibilidades económicas de la colectividad que representan.

- Considerando que el Organismo Ejecutivo, ha analizado la situación de los trabajadores guatemaltecos que cuentan con un empleo formal y la de aquellos que se encuentran en la economía informal observando que el salario mínimo debe ser revisado anualmente, considerando los ajustes necesarios, por lo que en consecuencia la revisión del comportamiento del salario mínimo debe llevarse a cabo conforme a la ley; por lo que no existiendo acuerdo en la Comisión Nacional de Salario correspondiente al Organismo Ejecutivo la fijación del Salario Mínimo para el año dos mil dieciocho, tomando en cuenta indicadores de acuerdo a inflación, crecimiento real del Producto Interno Bruto – PIB- y crecimiento de la población.

El salario mínimo 2018 queda de la siguiente forma:

ACTIVIDADES	DIARIO	MENSUAL	BONIFICACIÓN	TOTAL
Agrícolas	90.16	2,742.37	250.00	2,992.37
No Agrícolas	90.16	2,742.37	250.00	2,992.37
Exportadora y Maquila	82.46	2,508.16	250.00	2,758.16

Fuente: Acuerdo Gubernativo número 297-2017

El incumplimiento del salario mínimo 2018, dará lugar a una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales para actividades no agrícolas de conformidad con el artículo 272, literal a) del Código de Trabajo.

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijan por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél. Lo anterior de conformidad con el Artículo 115 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala

Cumpléndose de esta manera varios principios propios del derecho del trabajo, tal como lo establece el cuarto considerando en su inciso b) El Derecho del Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

2.9 Revisión del salario mínimo establecido.

Aún después de haberse emitido el acuerdo que fije el salario mínimo se puede presentar solicitud de revisión del mismo, no obstante no debe admitirse ninguna solicitud

de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

Toda solicitud de revisión debe fundamentarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

Establece el Artículo 114 del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “En el caso del inciso c) del artículo 110 de este Código, se deben observar los mismo trámites anteriores, pero las comisiones deben elevar sus informes a la Comisión Nacional del Salario dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que le dio origen y dicha comisión debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los quince días posteriores a aquél en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al ministerio sus observaciones dentro de un plazo también de quince días. La omisión de este requisito dentro del plazo señalado, no impide al ministerio resolver lo procedente.

El ministerio debe dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda. Cualquier modificación o denegatoria que se haga, debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal...”

Cabe en este punto hacer mención de lo establecido en el inciso c) del Artículo 110 del Código de Trabajo, dicho artículo regula las atribuciones de las comisiones paritarias de salarios mínimos, siendo la establecida en el inciso c): conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre



que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que hayan.

Capítulo III

3. Principios del Derecho del Trabajo

3.1 Introducción.

Los principios son lineamientos o líneas directrices que han inspirado la creación de las normas jurídicas, además orientan la interpretación y aplicación de esas normas jurídicas. El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es, en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de varios principios que deben dar forma a su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas las manifestaciones. Al formarse el Derecho Laboral Positivo, su creador, esto es, el legislador, debe, o en su momento debió transmitir a su criatura, los principios por los que debía inspirarse en su desenvolvimiento. Son esos principios los que pretendemos escudriñar para poder determinar el derrotero que corresponde a esta rama nueva del Derecho. Aquí les llamo principios; se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas; pero el término principios lo considero más adecuado. (Fernández Molina, 2011, p.3)

Entre los principios que se aplican a esta disciplina jurídica, los principales, los que más se destacan son:

3.2 Principio de Tutelaridad

La tutelaridad como principio del derecho del trabajo considera que las normas laborales deben otorgarle una protección jurídica preferente al trabajador para compensar la desigualdad económica que se encuentra con relación al patrono. Es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina.

La protección del Trabajador constituye la razón de ser del derecho Laboral. No solamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador. (Fernández Molina, 2011, p.4)

El principio de tutelaridad se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, literalmente establece: “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.” Así mismo lo encontramos en el inciso a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que literalmente establece: El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;”

3.2.1 Razón de ser de la tutelaridad.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva una libertad de contratación. (Considerandos del Código de Trabajo). Al mencionar una, efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte, tal el caso de un padre de cinco niños que lleve varias semanas de no encontrar trabajo. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en nuestro medio, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones. Por este tipo de circunstancias, el Derecho Laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las

deficiencias de la parte económica débil. Si no participaren las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo no sucederían los abusos de la parte considerada fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigiosos y que debe existir un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral. Esto da pábulo a las corrientes que propugnan confrontación al extremo de la lucha de clases, opuestos a otro tipo de corrientes que proclaman la existencia de más intereses comunes que opuestos entre ambas partes, que propugnan una cooperación, tal el caso de la corriente Solidarista o el que propugna la Doctrina Social de la Iglesia Católica. Aceptada la tutelaridad como ingrediente matriz y distintivo de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diferentes concepciones que dan forma al Derecho Laboral. Por lo mismo, existen posiciones muy dispares que varían desde una tutelaridad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico y secundario. En un extremo, autores sostienen que la tutelaridad tiene por objeto servir de instrumento de reivindicación y lucha frente al empleador (Mario de la Cueva, Trueba Urbina). Frente a ellos, otro sector señala que se procura reestablecer un equilibrio, supuestamente roto, entre las partes (Guillermo Cabanellas), o que pueda servir de instrumento que tienda a la superación de las diferencias de clases, procurando dar a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción (Ernesto Krotoschin). La función del Derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Por lo mismo debe examinarse la tutelaridad bajo un criterio

teleológico, si es un fin en sí mismo o si, por el contrario, es un mero vehículo para la obtención de aquel. (Fernández Molina, 2002, p. 5,6 y 7)

3.3 Principio de Irrenunciabilidad.

Es un principio del Derecho del Trabajo según el cual el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente de privarse él voluntariamente de los derechos que a su favor establece la legislación laboral. Si en algún caso, y por cualquier motivo, el trabajador llegará a renunciar a algún derecho que le ha sido otorgado por la legislación laboral esa renuncia es nula de pleno derecho, la misma consecuencia trae el hecho de que se disminuyan o tergiversen dichos derechos. Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

3.3.1 Fundamentos legales del principio de Irrenunciabilidad.

Los fundamentos legales de este gran principio que rige en materia laboral son: Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece literalmente: “.-**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.

Inciso b) del cuarto Considerando del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "...b) El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo."

Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores,

aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

Atendiendo a lo que establecen las normas anteriormente referidas podemos analizar que los derechos irrenunciables son aquellos establecidos en el Artículo 102 de la Carta Magna en virtud de que el Artículo 106 del mismo cuerpo legal establece que: los derechos consignados en esta sección son irrenunciables, siendo por tanto los del Artículo 102 los derechos elementales mínimos, los irrenunciables. Por el contrario, los que superan el mínimo no tienen esa categoría. De acuerdo a lo normado en el Artículo 20 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho minimum pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla el mismo artículo, bien sea que exista un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, entonces las condiciones superiores pueden alterarse.

3.4 Derecho Inconcluso.

Atendiendo a la materia del Derecho Laboral es lógico, obvio y claro que nunca está terminado de ello deviene el nombre de derecho inconcluso, ya que es un derecho que siempre está cambiando, avanzando, claro siempre en beneficio de los trabajadores.

Las normas laborales son un punto de partida y está en permanente proceso de evolución: en la negociación colectiva, en las concesiones del empleador, en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.

Entre las características del Derecho Laboral, de mayor trascendencia, se encuentra la de ser un derecho inconcluso a la par de la característica de ser un derecho imperativo.

Derecho Imperativo

Se dice que es un derecho imperativo porque sus normas deben cumplirse, de no ocurrir así, el Estado interviene coactivamente para hacerlas efectivas, a través de sanciones por las violaciones cometidas, o como lo llama, es un "derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores".

Derecho Inconcluso

El derecho del trabajo es un derecho inconcluso, "...pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquista sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana, su libertad y su dignidad". Cuando se cumpla el fin que llamamos finalidad mediata del derecho del trabajo, morirá nuestro estatuto y nacerá una nueva seguridad para el hombre sus formas deben llenarse con nuevos contenidos por los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresas". Los beneficios que señala al trabajador son mínimos, es decir que pueden superarse, pero nunca disminuirse a través de reglamentos pactos o resoluciones, además el derecho es un derecho inconcluso, ya que debe estar al día con los cambios sociales que provocan nuevas necesidades de los trabajadores. El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece claramente que los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva, y por lo mismo impone la obligación de que el estado, fomentará y protegerá la negociación colectiva.

3.5 Principio de Derechos Mínimos.

Se le llama mínimo a todo lo que el Estado otorga, lo que impone a través de:

- La Constitución Política de la República de Guatemala
- Leyes
- Normas reglamentarias
- Convenios

Todo lo que las partes (patrono y trabajador) han pactado es superación de los derechos mínimos ya establecidos por el Estado a través de las leyes, por ejemplo pactar un salario superior al mínimo fijado por la ley. Las formas o medios a través de las cuales pueden ser superadas son:

- Contrato individual;
- Contrato colectivo; y
- De manera muy especial a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

El principio de los derechos mínimos nos indica que los derechos que establece la legislación laboral en favor de los trabajadores constituye el mínimo de derechos o garantías que pueden disfrutar, pactar algo menor a esos derechos resulta ilegal.

Se consideran nulas ipso jure cualquier disminución o tergiversación de los derechos laborales mínimos; esta consecuencia está regulada en el Artículo 12 del Código de Trabajo, en el cual se establece literalmente: "Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código,

sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

Como fundamentos del principio de derechos mínimos encontramos dos, siendo estos:

- Cuarto Considerando del Código de Trabajo, Decreto número 1441, el cual establece en el inciso b) El Derecho del Trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador...”
- Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “ Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales o autoridades:
 - Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
 - Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;...”

3.5.1 Máximos en vez de Mínimos.

Ahora bien, como ya quedó establecido, ese principio de derechos mínimos ha venido siendo superado, ya que legislaciones de mayor avance han “establecido máximos” que podríamos decir, van en contra de los trabajadores. Así por ejemplo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, muy de boga en la



legislación mexicana, establece un máximo del ocho por ciento de dichas utilidades.

(Fernández Molina, 2011, p. 24)

3.5.2 Derechos del Empleador.

No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos en favor de los trabajadores. Como se ha visto anteriormente, la legislación laboral contempla también la posición de los empleadores. Entre otras existen normas que contienen derechos de los empleadores: derechos de despedir con causa justificada; derecho de recibir el preaviso por parte del trabajador; derecho de exigir el cumplimiento de las formalidades previas a una huelga y de despedir a los trabajadores holgantes en caso de una huelga ilegal; derecho de pedir la calificación de una huelga; derecho de constituir sindicatos patronales; derecho de exigir de los trabajadores cumplimiento de lo convenido en la negociación colectiva; etc. (Fernández Molina, 2011, p.25)

De lo anterior podemos deducir que las obligaciones que el Código de Trabajo, Decreto número 1441, establece en el artículo 63, vienen a ser derechos que tienen el patrono, ejemplo de ello podemos mencionar lo establecido en los tres primeros incisos de dicho artículo: Además de las contenidas en otros artículos de este Código, 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.

Las obligaciones de los trabajadores mencionadas anteriormente, vienen a constituir derechos para el empleador o patrono, ya que como se puede observar todo aquello a que el trabajador está obligado a hacer al momento de cumplir con el contrato de trabajo que celebró, le da derecho al patrono o empleador de exigir que se cumpla, y de no cumplirse también le da el derecho al patrono de despedir al empleado con causa justificada, convirtiéndose de esta manera, en derechos del empleador.

3.6 Principio de Obligatoriedad.

Para que el Derecho del Trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma restrictivo, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con su trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este Derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

Por ello se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, con plenas facultades para aplicar coercitivamente sus resoluciones. Los empleadores saben que, como mínimo, deben otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrán ser exigidas: las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc. (Fernández Molina, 2011, p.26 y 27)

Podemos entonces establecer como características del derecho de obligatoriedad:

- Debe ser aplicado en forma coercitiva;
- Interviene entre las relaciones de un empleador con un trabajador;
- Se han creado instancias competentes para intervenir en las relaciones empleador trabajador, así como Tribunales de Trabajo y previsión Social;

Los casos en que impera la obligatoriedad son:

- ❖ Horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla;
- ❖ Bono catorce pagadero en el mes de julio;
- ❖ El reajuste complementario del salario mínimo no pagado; y
- ❖ La indemnización no efectuada en ocasión de despido injustificado.

3.7 Principio de Realismo.

El principio de realismo viene a ser también un principio objetivo. El principio de realismo apunta a que el derecho laboral debe estar acorde con la realidad social y económica para resolver de una forma objetiva los conflictos surgidos. De lo que podemos deducir que realismo y objetividad vienen de la mano, y no se puede separar uno del otro.

El Derecho de Trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

3.8 Principio de sencillez.

El principio de sencillez en materia laboral es fundamental, este no es otra cosa que alejarse de formalismos jurídicos y frases sacramentales, lo encontramos en el quinto considerando del Código de Trabajo, en el cual se establece: "...estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos,..."

Este principio como su nombre lo indica, promulga que el derecho laboral sea en términos sencillos, de fácil comprensión y aplicación, hecho que se materializa en el derecho procesal de trabajo, el que refleja que el derecho de trabajo no es formalista, y luchando así a favor del trabajador; resaltando nuevamente la característica de tutelaridad. No obstante su sencillez debe establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina anti-formalista, en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

Capítulo IV

4. Trabajo de los menores de catorce años

4.1 Definición de menor de edad.

La palabra menor se deriva del latín “minor” adjetivo que matiza circunstancias que concurren en la persona individual durante las primeras etapas de crecimiento y desarrollo físico diferenciándolo de esa manera del adulto. La minoría de edad comprende pues un período dentro del proceso de vida de la persona que desprendida del seno materno goza de vida propia con la capacidad de goce que le asiste, desde la infancia a la primera juventud, considerándola en esos períodos como persona inimputable por carecer de todos los derechos que tiene y no responde a obligaciones propias de la edad adulta. La falta de libertad inteligencia y voluntad consciente le impiden tener pleno desenvolvimiento de su personalidad. En cuanto a la definición de menor de edad, Osorio (2015) afirma:

El que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de plena capacidad jurídica, reconocida con la mayoría de edad, impone autonomía de restricciones en el obrar, no en la titularidad jurídica, que suple la patria potestad o la tutela. (p.620)

El Código Civil, Decreto número 106 al regular sobre la capacidad establece quienes son consideradas, en Guatemala, como menores de edad: “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...” Así queda claro que para la legislación guatemalteca los menores de edad son todas las personas que tengan menos de dieciocho años de edad.

4.2 Trabajo que realiza el menor de edad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera el trabajo infantil como una mala práctica que debe erradicarse, pues se vulneran los derechos establecidos en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, de Naciones Unidas. Se entiende por trabajo infantil a toda actividad económica de carácter lícito realizada en forma regular, periódica o estacional, por niños (menores de 12 años de edad) o adolescentes (de 12 hasta cumplir los 18 años de edad) que implique su participación en la producción o comercialización de bienes y servicios destinados al mercado, el trueque o el autoconsumo, independientemente de que dicha actividad se encuentre sujeta a retribución alguna. Suscrita por Chile en agosto de 1990, la Convención en su artículo 32 señala que "todo niño tiene derecho a ser protegido contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro su salud, su educación o su desarrollo integral.

El trabajo infantil es tan común en estos días tanto a nivel nacional como a nivel internacional, son varias causas las que hacen surgir la necesidad de que los menores de edad desempeñen algún tipo de trabajo ya sea para sostenerse asimismo, o bien para contribuir con sus padres al sostenimiento del hogar. Debido a la necesidad imperante de muchas familias, a la poca actuación del Estado para erradicar el trabajo infantil, a las casi nulas soluciones a esta problemática se ha visto al trabajo de los menores como una solución para su sobrevivencia, lo cual ha llevado a los legisladores a establecer una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad, han visto como solución únicamente protegerlos a través de las leyes. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala 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”. De esta forma trata la legislación de indicar que el trabajo que los menores de edad deben realizar, sólo debe ser en caso de necesidad, de ninguna manera debe ser peligroso, entendiéndose la palabra peligroso en todo su sentido, sin ser peligroso para su salud, tanto física como emocional, moral, y sin que limite de ninguna manera su desarrollo físico e intelectual, tratando de la mejor manera lograr su desarrollo integral.

4.3 Derechos laborales mínimos del menor de edad.

Al trabajador menor de edad se le atribuyen todos los derechos que las leyes en materia laboral otorgan, en cuanto a ellos no se hace la menor distinción entre si el trabajador es menor de edad o si no lo es, así quedó claramente establecido en el Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República: “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 catorce de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más...” Obviamente los menores de catorce años los pueden ejercer a través de sus representantes legales.

Entre los derechos laborales mínimos del menor de edad se encuentran:

- Derecho a la libre elección del trabajo
- A condiciones económicas satisfactorias que le garanticen una existencia digna,
- Tiene el derecho a percibir, como retribución una cantidad no menor al salario mínimo

- Derecho a gozar de un período de 15 días hábiles de vacaciones anuales
- Derecho a bono catorce y aguinaldo

Ahora bien, en la práctica, existen causas que contribuyen a que no cumpla con estos derechos, entre las que podemos mencionar se encuentran:

- ✓ **Extrema pobreza:** cuando existe la necesidad económica las personas no toman en cuenta si lo que devengaran en concepto de salario es el mínimo establecido por la ley, para quien no tiene nada cualquier cantidad de dinero le sirve;
- ✓ **Trabajos informales:** en nuestro medio la mayoría de menores de edad trabajan en el comercio informal, al lado de sus padres, por ejemplo: en el mercado vendiendo cualquier artículo como verdura, dulces, periódicos, artesanías, etc., por lo tanto no pueden ejercer la libre elección del trabajo, un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo y bono catorce.

4.4 Protección de los menores de edad.

En cuanto a derechos laborales no existe diferencia de edad entre ellos, para hacerse merecedores, ahora bien en cuanto a la protección sí la hay. No existe comparación entre un adulto y un menor de edad.

Remitiéndonos en primer lugar a la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente al Artículo 102 literal I) la cual 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 los trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.”

Otras normas protectoras las encontramos en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, ejemplo de ellas: Artículo 147. 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. Se prohíbe: El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para...menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo. El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato, y El trabajo de los menores de catorce años.

Así también con fines de protección en el Artículo 149 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República se reduce la jornada ordinaria – diurna que el Artículo 116 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, párrafo 1 establece para los mayores de edad de la siguiente manera: En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y 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 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

Haciendo referencia al último c), en el artículo 150 también puede autorizarse una rebaja menor de la que se ordena en el referido inciso. Otra de las protecciones otorgadas a través del Artículo 150 es la intervención que toma la Inspección General de Trabajo en los contratos a celebrarse con los menores de catorce años, la cual es de suma importancia, para la protección del menor de edad, antes de otorgarse la autorización escrita para permitir el trabajo ordinario diurno de estos menores.

De acuerdo a las leyes el trabajo infantil es prohibido y atenta contra el derecho a la vida, la libertad, la salud, la justicia, la seguridad y el desarrollo integral que el Estado por mandato constitucional debe garantizarles a sus habitantes; el Estado debe estar en constante lucha tendiente a erradicarlo, sin embargo, erradicar el trabajo infantil es una tarea difícil y compleja porque muchas familias envían a sus niños a trabajar no porque quieren, sino porque tienen que hacerlo. Estos hogares no cuentan con un ingreso o dinero suficiente para pagar los gastos de atención médica o las matriculas de la escuela, si los niños no trabajan, la Organización Internacional del Trabajo en el tercer párrafo del segundo Considerando del Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 reconoce que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal. Así que en base a esa necesidad el Estado se ve obligado a dictar normas de protección, las cuales todos los miembros de la sociedad deberíamos acatar y exigir su cumplimiento en beneficio de aquellos pequeños quienes poco o nada comprenden su situación.

4.5 Prohibición de los menores de edad.

Al tratar el tema sobre el trabajo de los menores de edad es de hacer notar que siempre van a existir prohibiciones en cuanto al tipo de trabajo y condiciones bajo las cuales éste se debe efectuar, todo ello en consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades propias de su desarrollo moral e intelectual. El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 148 establece las prohibiciones que tiene un menor en cuanto al trabajo a desempeñar, estas son: Se prohíbe:

- ✓ El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección general de Trabajo.
- ✓ Se suprime
- ✓ El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- ✓ El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- ✓ El trabajo de los menores de catorce años.

Como es de hacer notar todas éstas prohibiciones están encaminadas a proteger al menor de trabajos que impidan su desarrollo integral, ello debido a que bajo los principios que deben regir la vida humana el trabajo de los menores de edad debe ser prohibido, debe ser considerado ilegal, ya que es una condición que socava su adecuado desarrollo, condición que irá en cadena afectando a las familias, a la sociedad.

De una manera más breve pero concisa lo regula la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 138 Sobre la Edad Mínima, 1973, en el párrafo 1 del Artículo 3 al regular que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

4.6 Remuneraciones.

Para muchos el término remuneración es un sinónimo de salario y/o sueldo, no encontrando diferencia entre los tres y definiéndolo como: "la suma de dinero que el

empleador paga mensualmente a su empleado a cambio de un trabajo, la cual ha sido establecida previamente en el contrato”; para otros el salario y remuneración son dos términos distintos, aduciendo que salario es la cantidad convenida que el patrono pagará mensualmente al empleado por la prestación de sus servicios, y la remuneración como aquellos beneficios bien sea en dinero o en especie que el patrono puede ofrecer a su empleado, por ejemplo: alimentos, vivienda, comisión por venta etc.; mientras que para otros el salario y/o sueldo es parte de la remuneración; para ellos remuneración es: “todo tipo de rendimiento y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos.”

Para estas personas existen tres tipos de remuneración y al efecto exponen:

En los acuerdos salariales, la remuneración es todo beneficio o mejora que pueda percibir un empleado por parte de la entidad pagadora, esto es, que la remuneración no se compone exclusivamente de una nómina mensual, sino que puede venir definida por diversos tipos de beneficios, como pueden ser: Rendimiento salarial: Es aquella compuesta por el salario y sus componentes, incluidos las dietas y cheques; Remunerar en especie: Son todos aquellos beneficios sociales que un empleado puede disfrutar a cargo de la empresa y por el cual no debe abonar él directamente, como por ejemplo, seguros de salud, coche de empresa, pago de la vivienda, fondo de pensiones y demás beneficios que abona la entidad pagadora o empresa a favor del empleado. Otras formas de remunerar: Por ejemplo, la posibilidad de ofrecer y ampliar un mayor número de vacaciones y días libres, la inclusión de un salario para el cónyuge en caso de expatriación o guardería corporativa para beneficio de sus

descendientes.

(Pedrosa,

<https://economipedia.com/definiciones/remuneración.html>)

En nuestro medio remuneración es sinónimo de salario, nuestra legislación no hace diferencia entre uno y otro término, los cuales usa indistintamente en el Artículo 88 del Código de Trabajo, decreto 1441 y a partir de ese artículo la referencia a la remuneración es exclusiva de salario, literalmente el Artículo 88 establece: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:...”

Habida cuenta en nuestro medio forman parte del salario o remuneración:

- ✓ El salario ordinario
- ✓ El aguinaldo y el bono 14
- ✓ Las comisiones
- ✓ Las prestaciones adicionales en especie, prácticamente viene a ser lo que en nuestra legislación se denomina ventajas económicas. No se debe confundir con el pago en especie del salario ordinario, que hasta en un treinta por ciento y conforme circunstancias especiales, permite nuestra legislación.
- ✓ La participación en utilidades
- ✓ Gratificaciones de cualquier orden que sean.(Fernández Molina, 2011, p.193)

Todos estos beneficios se comprenden dentro de la remuneración o salario, en virtud de que, y vista desde otra perspectiva se ha determinado, es lo que realmente

cuesta a un empleador el contar con los servicios de determinado laborante y por lo tanto todo ello debe integrar el salario o remuneración.

Ahora bien no forman parte del salario:

- Las horas extras, en virtud de que viene a ser una extensión del salario por extensión del tiempo, pero no puede considerarse una parte del salario.
- Las vacaciones, en virtud de que las mismas son los salarios que corresponden al período anual, obligatorio, de descanso del trabajador. No son pues otro complemento del salario sino el salario de ese período de descanso. Las vacaciones en principio no se pagan, se dispensa del trabajo durante ese período. Si no se disfruta por la terminación del contrato, lo que ocurre es un reconocimiento monetario del derecho que venía acumulando el trabajador, una indemnización.
- El séptimo día, no son más que los salarios que corresponden a ese día semanal de descanso.
- Los viáticos, son erogaciones o pagos que se dan al trabajador, pero no a cambio de su trabajo, sino que son montos que se le entregan para sufragar o reponer gastos de traslado, transportes, alojamiento, alimentos y otros similares, cuando tengan que desempeñar sus labores fuera de su residencia habitual.
- Los gastos de representación, no son una retribución por servicios sino que una erogación vinculada con la prestación del servicio, para incrementar ventas, atender clientes, etc. (Fernández Molina, 2011, p. 194 y 195.)

Toda remuneración establecida en las leyes laborales constituyen derechos mínimos irrenunciables para cada trabajador sean éstos mayores de edad o menores.

4.7 Representación legal del menor de edad.

La patria potestad es la institución jurídica por medio de la cual los padres asumen la dirección y asistencia de sus hijos menores de edad en la medida que reclaman las necesidades de éstos. La patria potestad también puede ejercerse sobre los hijos mayores de edad, cuando hayan sido declarados en estado de interdicción. El Código Civil, Decreto 106, establece en el Artículo 254 “La patria potestad comprende el derecho de representar legalmente al menor o incapacitado en todos los actos de la vida civil; administrar sus bienes y aprovechar sus servicios atendiendo a la edad o condición.”

En cuanto a la naturaleza jurídica de la patria potestad podemos decir que es más que todo una función eminentemente tuitiva, concedida por la ley al padre y a la madre para el debido cuidado y orientación de los hijos y dar la correcta administración de los bienes de éstos. La patria potestad ha quedado enmarcada en un conjunto de preceptos normativos, que tienen una señalada y acusada naturaleza de orden público en razón de la debida protección que necesitan y merecen las personas que no pueden valerse por sí mismas, específicamente los hijos menores de edad. En los casos de matrimonio o de unión de hecho, en que la patria potestad se ejerce conjuntamente por el padre o la madre, la representación del menor o incapacitado y la administración de sus bienes la tendrán ambos, así quedó establecido en el artículo 255 del Código Civil. El concepto de representación implica la dirección, representación propiamente dicha y defensa de los hijos menores, tanto en juicio como fuera de él.

4.8 Percepción del salario del menor de edad.

De acuerdo al Artículo 259 del Código Civil, Decreto 106, el Estado otorga a los menores de edad pero mayores de catorce años, capacidad relativa para:

- ✓ Contratar su trabajo; y
- ✓ Percibir la retribución convenida

Dejando claro en la misma norma, que con la retribución ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento. Ahora bien respecto al inciso b) el Código de Trabajo, Decreto número 1441, en el Artículo 31 les otorga capacidad no sólo para percibir la retribución sino también para disponer de la misma. En cuanto a los menores de catorce años, a quienes El Estado, a través de la Inspección General de Trabajo, en casos de excepción calificada, puede otorgarles autorización para trabajar, a ellos no se les otorga capacidad relativa ni para contratar su trabajo, así tampoco para percibir la retribución convenida, en estos casos se está ante una necesidad que obliga a la excepción, en nuestro medio por lo general esa necesidad está estrechamente relacionada a la extrema pobreza que hace surgir la necesidad de cooperar en la economía familiar. Establece el Artículo 32 del Código de Trabajo, decreto 1441: "Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

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 de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.”



Capítulo V

5. Inspección General de Trabajo

5.1 Definición.

La inspección del trabajo, Ossorio (2015) afirma:

Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo". (p. 524)

La naturaleza jurídica de este organismo es difícil de precisar, indudablemente por su diversidad de fines. De una parte es una institución al servicio inmediato de la ley, y bajo este punto de vista se puede decir que es eminentemente jurídica, de índole técnica y económico fiscal. Presidencia de la República de Guatemala, Manual de organización de la administración pública. No se puede admitir que, en sí, aquellas tres misiones constituyan una faceta de la misión general de policía jurídico-administrativa que tiene por objeto reprimir las infracciones a las leyes, porque es indudable que en materia de seguridad e higiene, sobre todo, tiene atribuida la inspección una función educativa que no tiene nada que ver con la simple función de policía y en cuanto a la vigilancia de las leyes en general, el principal objeto de su actuación no es solo denunciar incumplimientos de la misma, sino realizar fiscalizaciones activas que, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento atribuido, eviten la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social sumamente importante para el logro de un buen desenvolvimiento de la producción nacional.

5.2 Funciones.

La Inspección General de Trabajo tiene diversas funciones todas de intervención en los asuntos que se susciten entre patronos y trabajadores referentes al contrato de trabajo, bien sea por requerimiento de cualquiera de las partes y en conflictos individuales y colectivos. Sus funciones se encuentran reguladas en diversos artículos del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, así también se encuentran reguladas en el reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social presentándolas de forma más amplia que éste, el Manuel de Organización de la Inspección General de Trabajo, veamos al respecto:

5.2.1 Funciones de la Inspección General de Trabajo reguladas en el Código de Trabajo Decreto número 1441.

Artículo 73 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:...Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 227 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República....En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

Esta función se refiere cuando aperece a las organizaciones sindicales para que subsanen la omisión de requisitos ya sea cuando lleguen a un número menor de asociados, cuando el número de directivos exceda de nueve o sea inferior a tres y los casos previstos en los artículos 223 y 225 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien establece el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos 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 el futuro. Haciendo referencia a lo anterior nos remitimos al Artículo 281 también del Código de Trabajo Decreto número 1441 el cual establece: “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:

- ✓ Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;...”

Estas visitas pueden ser realizadas periódicamente por iniciativa propia de los empleados en cumplimiento de sus facultades reguladas por la ley o bien pueden realizarlas a requerimiento de parte, y no sólo a requerimiento patronos y trabajadores sino de cualquier persona que se dé cuenta de las infracciones cometidas por patronos y trabajadores tal como lo establece el Artículo 282 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. “Toda persona pueden dar cuenta a los

inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de Trabajo o de Previsión Social.”

Otras funciones propias de la Inspección General de Trabajo reguladas en el Artículo 281 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del congreso de la República son: Pueden examinar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales; Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En este caso están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan; Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata; Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativa a la aplicación de las disposiciones

legales; Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomadas con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social; Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales; Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo 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, de ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no amerite prevención, hará la denuncia de inmediato.

El reglamento administrativo orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social modificado mediante acuerdo gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo las que se transcriben a continuación:

Artículo 15. Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes: 1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable. 2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores. 3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la

apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo. 4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. 5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala. 6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad. 7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

5.2.2 Funciones de la Inspección General de Trabajo según el Manual de Organización.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene: 1. Por incumplimiento de pago de salarios. 2. Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos. 3. Cancelación de aguinaldo. 4. Pago de horas extras. 5. Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto. 6. Concesión y pago de los períodos pre y post-natales. 7. Pago o concesión de períodos de lactancia. 8. En despidos de mujeres en estado de gravidez. 9. Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva. 10. Por cambio de condiciones de trabajo. 11. Despidos indirectos. 12. Cambios de jornadas de trabajo. 13. Violaciones a horarios de trabajo. 14. Constataciones de calidad de trabajadores activos. 15. Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo. 16. Aprueba convenios colectivos y convenios de pago. 17.

Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos. 18. Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales. 19. Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo. 20. Revisa las planillas de salarios. 21. Revisa las planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. 22. Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas. 23. Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada. 24. Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo por medio de la sección respectiva. 25. En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados. 26. Interviene además en concesión por pago y/o goce de vacaciones. 27. Practica inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral. 28. Extiende cartas poder. 29. Autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua. 30. Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución. 31. En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje. 32. La Inspección General de Trabajo de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. Como se puede

apreciar son varias las causas que promueven la intervención de la Inspección General de trabajo, siendo en todas muy útil su intervención, más no existe duda que existen más causas que no figuran entre las mencionadas siendo una de ellas fiscalizar periódicamente la inversión del salario que percibe el trabajador menor de catorce años de edad.

Haciendo un análisis de las funciones que la ley le asigna a la Inspección General de Trabajo podemos concluir que éstas se resumen y abarcan los siguientes aspectos:

- ✓ Realizar verificaciones laborales, Realizar verificaciones administrativas, Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.
- ✓ Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- ✓ Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

Ello debido a que es responsable de los asuntos derivados de las relaciones laborales y de ejercer acciones destinadas a promover la armonía entre empleadores y trabajadores.

5.3 Características.

Las características propias de la Inspección General de Trabajo, atendiendo a sus funciones, son las siguientes:

5.3.1 Es un ente conciliatorio.

Se le da la característica de ente conciliatorio ya que es la institución encargada de ejercer acciones destinadas a promover la armonía entre empleadores y trabajadores; es la encargada de resolver los conflictos que surjan entre trabajadores y patronos previos al litigio con el fin de evitar que este llegue ante los órganos jurisdiccionales.

Como fundamento de esta característica tenemos el inciso e) del Artículo 281 del Código de Trabajo, en el cual se establece: “Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado;...”

5.3.2 Es un ente fiscalizador.

Esta característica es debido a que la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar y asegurar la aplicación de leyes, convenios y reglamentos de trabajo.

Como fundamento de esta característica tenemos el Artículo 278 del Código de Trabajo, el cual establece: “La Inspección general de Trabajo, por medio de su cuerpo de

inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respetan las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro...”

5.3.3 Es un ente asesor.

Con respecto a esta característica nos remitimos directamente al Artículo 279 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el cual se encuentra plenamente regulada: “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 de aquél, los patronos o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.”

5.4 Funciones de la Inspección General de Trabajo al momento de autorizar el permiso al menor de edad para optar a un trabajo.

La menoría de edad supone la incapacidad, por regla general del menor, su incapacidad de obrar se suple por medio de las correspondientes instituciones familiares o cuasi familiares, patria potestad y en su defecto, tutela. Pero, no obstante, esta incapacidad general de los menores de edad sometidos a la patria potestad o tutela, que viven bajo la dependencia de sus guardadores, pueden por excepción, realizar ciertos actos como, contratar su trabajo así como percibir la retribución convenida por la prestación de sus servicios. El Artículo 31 del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala 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 derivan 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...”

De acuerdo al artículo anterior, la ley ha provisto a los menores de edad, pero mayores de catorce años, capacidad absoluta en cuanto a contratar su trabajo así también a ejercer los derechos y acciones que se deriven del Código de Trabajo, no obstante, también concede capacidad relativa a los menores de catorce años, si bien es cierto el trabajo es un ladrón en la vida de los niños, que más que aportarles beneficios y oportunidades les arrebatara las experiencias de la infancia aptas para crecer con ideales, con sueños, con ilusiones así como aquellas oportunidades que propician el desarrollo integral, conduciéndolo a convertirse en un adulto más feliz, capaz y adecuado para contribuir, en el futuro, a construir una sociedad más elevada, pese a ello y como un acto de compasión, sabiendo que para muchos niños (as) en extrema pobreza el trabajo es una opción viable que le permitirá cubrir las necesidades más comunes, las cuales, sin embargo, por comunes que sean, sin un trabajo se vería privado de satisfacerlas, el estado atendiendo a ese hecho, y como una excepción ya que de acuerdo al Artículo 148 inciso e) se prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, les ha otorgado la capacidad relativa, la cual se encuentra regulada en el Artículo 259 del Código Civil, decreto 106, el cual regula, literalmente: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento.”

En estos casos tan especiales la Inspección General de Trabajo, por obvias razones, tiene que intervenir en la contratación de éstos menores de edad, siendo sus funciones, las siguientes:

De acuerdo con lo regulado en el Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos, ya sea por padres o por el tutor, y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo; de acuerdo a ello podemos concluir que una de las principales funciones de este ente es: a) Otorgar la autorización por escrito, tanto para permitir el trabajo ordinario diurno, como para reducir dicha jornada total o parcialmente; Cabe hacer mención en cuanto a la jornada de trabajo, la cual se establece específicamente que es jornada diurna, esto debido a que, las otras jornadas, es decir la nocturna y la extraordinaria está prohibida para los menores de edad, ello de conformidad con el Artículo 148, inciso c) del código de Trabajo. La jornada diurna para los menores de edad no es la misma que la fijada para los mayores de edad, la cual de acuerdo al artículo 116 no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, de acuerdo al Artículo 149 del Código de Trabajo, ésta debe disminuir de la siguiente manera: En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, la cual, como se mencionó anteriormente, puede ser disminuida total o parcialmente. b) Así como determinar, en la autorización, quien debe percibir el producto del trabajo del menor de edad, si lo debe percibir los representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos; y c)

Consignar en cada una de las autorizaciones, con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

No obstante para otorgar dicha autorización la Inspección General de Trabajo debe verificar ciertos aspectos que la hagan viable, y para lo cual los interesados en que se extiendan las mismas deben probar, de acuerdo al artículo 150 del Código de Trabajo: 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; Que se trata de trabajos livianos por su duración o intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor. Esto en concordancia con lo establecido en el artículo 148 inciso a) el cual prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para los menores de edad; Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. Todo ello claro está con el único objeto de obtener el mayor beneficio posible para los menores de edad quienes de por sí ya tienen una situación difícil al tener que trabajar para su propio sostenimiento.

5.5. Reforma al Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441, en cuanto al salario que percibe el menor de catorce años, cuya inversión debe ser fiscalizada por la Inspección General de Trabajo.

5.5.1 Condiciones para que un menor de catorce años pueda trabajar en Guatemala.

Lo primero a establecerse es que la ley prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, así está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente en la literal l) del Artículo 102, y en la literal e) del Artículo 148 del Código

de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, no obstante las mismas normas establecen una excepción bajo la cual se le permite trabajar a los menores de catorce años, en otras palabras el menor tiene que encontrarse en circunstancias excepcionales que de cierta forma justifiquen su necesidad de trabajar, esas condiciones se encuentran reguladas en el Artículo 150 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, y son las siguientes:

- ✓ 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 las personas a su cargo.
- ✓ Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con su salud física, mental y moral.
- ✓ Que el desarrollo de la actividad laboral no afecta negativamente a su educación escolar obligatoria.

Una vez probadas estas condiciones, en forma satisfactoria, ante la Inspección General de Trabajo, este ente otorgará la autorización correspondiente.

5.5.2 Periodo de prueba del trabajador menor de catorce años.

El periodo de prueba es el tiempo concertado por el trabajador y el empresario durante el cual, cualquiera de ellos puede dar por finalizada la relación laboral sin preaviso, sin necesidad de alegar ninguna causa y sin derecho a indemnización. Tiene como finalidad, en el caso del empresario, comprobar si el trabajador está o no capacitado para desarrollar el trabajo para el que ha sido contratado, y en el caso

del trabajador, permite conocer las condiciones en las que se a desarrollar su trabajo. Si el trabajador ya ha desempeñado con anterioridad para la Empresa las mismas funciones para las que se le contrata nuevamente, se entenderá suprimido el periodo de prueba. La duración máxima del período de prueba depende del convenio colectivo aplicable al sector y de la categoría profesional del trabajador. Así, para los trabajadores que sean contratados por su calidad de técnicos o titulados, se establecerá un plazo de prueba de 6 meses, de 3 meses para los que no lo sean en aquellas empresas de menos de 25 trabajadores y de 2 meses para el resto de los trabajadores. (Muñoz, 2013, labogado.com/guía.legal/el-periodo-de-prueba).

Aunque sí puede pactarse la supresión del periodo de prueba o el establecimiento de periodos inferiores a los fijados legalmente, no podrá establecerse en el contrato un periodo de prueba por tiempo superior al establecido por la ley. Durante el período de prueba, el trabajador tiene los derechos y obligaciones que corresponden al puesto de trabajo que desempeña como el resto de la plantilla.

La duración del periodo de prueba computa a efectos de antigüedad. Lo anterior hace referencia a los aspectos generales del periodo de prueba, el cual no siempre dura el mismo plazo e incluso dentro del contrato se puede fijar así como se puede obviar. Al hacer referencia al periodo de prueba de los menores de catorce años podemos decir que este no existe, no se da en la práctica debido a que por lo general las instituciones que fijan este periodo a los trabajadores que están contratando son instituciones públicas o privadas que no contratan los servicios de menores de catorce años; los menores de esta edad se encuentran en circunstancias excepcionales debido a las cuales se ven forzados a trabajar, y la más obvia es la extrema pobreza. En nuestro medio se

desempeñan, por lo general, en el trabajo informal, en el comercio, siendo sus patronos muchas veces miembros del mismo grupo familiar o bien terceras personas quienes bien o mal intencionadas lo que buscan es obtener la mayor cantidad de ingresos económicos lo cual pueden obtener fácilmente con estos menores, ya que saben que por su inocencia y necesidad puede pagar un salario mucho menor y saben que estos niños muy difícilmente denunciaran, su inocencia es grande, ellos no conocen el significado, el valor del dinero, su mundo es otro, ellos solo saben que están llevando dinero a sus casas y la cantidad no significa nada para ellos.

En lo referente al período de prueba el Artículo 81 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece: “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...” El periodo de prueba es optativo. Existen varios factores por los cuales el periodo de prueba no se fija a los menores de catorce años de edad, y están estrechamente unidos al hecho de que se encuentran en circunstancias excepcionales, estos factores, no obstante se pueden resumir en uno sólo y de este se derivan los demás, el cual es:

La edad:

La edad es determinante ya que toda persona sabe que un menor de catorce años. está formándose en todos los aspectos, él no ha adquirido aún experiencias ni ha desarrollado sus aptitudes, así que un periodo de prueba resulta ineficaz, ya que el menor se encuentra en una edad de aprendizaje y de desarrollo en todos los aspectos físico, mental y moral; debido a ello el trabajo de los menores de edad está prohibido por la ley y en los casos excepcionales, como ya se estableció anteriormente, para que la entidad correspondiente pueda extender la autorización para que el menor pueda trabajar, el

interesado tiene que probar que el menor va a trabajar en vía de aprendizaje, que se trata de trabajos livianos compatibles con la salud física, mental y moral del menor y que de alguna forma se cumple con el requisito de obligatoriedad de su educación, todo ello porque se trata de un ser incompleto en su formación, en ellos el periodo de prueba no tendría razón de ser ya que el objetivo de este plazo es, por parte del empleador, apreciar si el trabajador está o no capacitado para desempeñar el trabajo para el cual ha sido contratado y por parte de este la conveniencia de las condiciones de trabajo, las cuales por obvias razones las desconoce.

5.5.3 El salario del trabajador menor de catorce años.

Establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República en el Artículo 88: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador...” A los trabajadores menores de catorce años se le considera un trabajador con todos los derechos que la ley otorga, en tal sentido deben percibir, por la prestación de sus servicios, un salario que no sea inferior al mínimo establecido por la ley, así lo establece el la ley sin excepción alguna, específicamente regulado en el Artículo 103 del Código de Trabajo: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural...” Ser menor de catorce años les otorga más derechos, más protección pero de ninguna manera se les disminuye y en cada una de las autorizaciones que la Inspección General de Trabajo extienda se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de catorce años. No obstante en la realidad muchos niños trabajan sin obtener paga alguna o bien percibiendo un salario mucho menor al mínimo establecido por la ley. A continuación una publicación de un estudio llevado a cabo el cual

demuestra los porcentajes elevados de niños trabajadores de los cuales más del cincuenta por ciento no percibe remuneración económica:

El trabajo infantil es un problema que continúa afectando a la sociedad guatemalteca, pues en el país laboran al menos 702 mil niños de entre 7 y 17 años, de los que al menos seis de cada diez no reciben remuneración económica. Ciudad de Guatemala - Ese dato fue dado a conocer este miércoles por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (Asies), en un estudio con apoyo de la Unión Europea. Además de trabajar en condiciones inadecuadas, el 97% de los niños carece de cobertura social o seguro privado, cita el informe. Del total de niños que trabaja, el 74.4% se encuentra en el área rural y el 25.6% en la urbana. El trabajo infantil ha disminuido solo 3.6% en relación con el 2011, explicó el investigador del informe, Julio Prado. Sin edad legal, El Código de Trabajo establece que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Sin embargo, el 43.1% de la población de niños ocupados tiene entre 7 y 14 años. Incluso, hay menores de 6 años que trabajan y muchas niñas que son invisibilizadas, porque se dedican a tareas domésticas y muchas veces dejan de estudiar, agregó Gabriela Gaitán, de Fundación Telefónica, entidad que trabaja en un programa para erradicar el trabajo infantil. El informe también registra que el 35.5% de los infantes señaló que trabaja “horas extras” no remuneradas. Pago irrisorio, Según cita el informe sobre trabajo infantil, el 60.5% de los niños ocupados no es remunerado. Mientras, aquellos que sí perciben un pago obtienen una mínima cantidad, por debajo del salario mínimo establecido por ley —Q2 mil 500—. El ingreso promedio de los niños es de Q861.60 mensuales. Los niños asalariados en una empresa ganan Q1 mil 284.97, pero aquellos que trabajan en la informalidad reportan ingresos de Q778.33. El sector que más ingresos obtiene son las niñas en el área rural, con Q1 mil 400.71

al mes. (Coronado, 12 de febrero de 2015,

https://www.prensalibre.com/economia/trabajo_infantil-menores-Asies-remuneracion-Union_Europea-trabajo_domestico_0_1301870028.html)

5.5.4 La problemática que genera el hecho de que el trabajador menor de catorce años no perciba directamente el producto de su trabajo.

Establece el Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

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 de Trabajo.”

El motivo por el cual la ley establece que el salario del menor de catorce años lo debe percibir su representante legal o la persona que lo tenga a su cuidado es noble, ya que con ello está previniendo que el destino que tenga el salario no sea diferente al establecido por la ley, que es “ayudar a sus padres para su propio sostenimiento”, ya que el salario en manos de un niño fácilmente es mal gastado en actividades y cosas sin ningún significado para su sobrevivencia y futuro aunado a ello puede invertirlo en actividades perjudiciales para su salud

El salario mínimo se encamina a las siguientes finalidades:

- ❖ Asegurar las necesidades propiamente vitales.
- ❖ La educación y alimentación de los hijos.

- ❖ Proporcionar a la familia del trabajador, los placeres honestos a que tiene derecho.

Estas tres finalidades se pueden concretar a dos: Un fin económico, que es el de elevar el nivel de vida del trabajador y su familia a través de mejores remuneraciones que contribuyan a la adquisición de mínimos satisfactores para sub-venir a sus necesidades; y otro del orden social, que le permita una existencia digna y humana en la que pueda vivir en paz con la sociedad a la que pertenece.

No obstante el fin noble y obvio que persigue se ve tergiversado en un buen porcentaje hay muchos niños trabajadores que no reciben una retribución, ni económica ni de otra clase como una educación, vestido y alimentación digna, convirtiéndose de esta manera en esclavos, tal como lo revela la investigación contenida en este trabajo, se estima que seis de cada diez niños no perciben una retribución por sus servicios prestados, las consecuencias en estos casos son nefastas toda vez que, en primero lugar un niño de esa edad no debería estar trabajando, es prohibido, y tan sólo porque no se encuentra una solución mejor a su situación de extrema pobreza es que el trabajo es un mal que se ha convertido, por el momento en la solución a su problema, ello porque es preferible que trabaje a que muera de hambre, y en segundo lugar porque las oportunidades de obtener un desarrollo integral nunca serán las mismas, así que la problemática que se genera al no percibir una remuneración reside en que se le está poniendo un doble peso al menor, se le está complicando doblemente la vida a un inocente y la que se creyó que sería una solución que viniera a apaciguar su dura existencia vino a ser una carencia más.

5.5.5 La problemática que genera que los representantes legales del trabajador menor de catorce años perciba el producto de su trabajo.

Si bien establece la legislación que la remuneración producto del trabajo del menor de edad tiene que ser destinada a ayudar a los padres con el sostenimiento del menor, lo cual deja claro que son ingresos económicos que se deben invertir en los alimentos del menor, entendiendo como tales: educación, salud, recreación, alimentación, vestido etc. también es clara la legislación al establecer en el Artículo 32 del Decreto 1441, Código de Trabajo, que la retribución producto del trabajo de los menores de catorce años será percibida por sus representantes legales o por quienes tengan a su cargo al menor, este hecho ha ocasionado y sigue ocasionando lesiones al desarrollo integral del menor en virtud de que muchos representantes no invierten la retribución en el menor sino que lo hacen en objetos y actividades que nada tienen de provecho para el menor e incluso gastan el salario en vicios, según la investigación ello sucede por las siguientes causas:

- ❖ no existe un control por parte de la Inspección General de Trabajo;
- ❖ los representantes legales desconocen la legislación laboral que ampara al menor y regula el trabajo de los menores de catorce años edad;
- ❖ bajos salarios que no alcanzan a cubrir los gastos que implican darle a los menores lo necesario para lograr su desarrollo integral por lo que prefieren invertirlo en lo más necesario para el núcleo familiar, que por lo general son familias numerosas; y
- ❖ su interés económico sobrepasa el interés o el bienestar del menor.

5.5.6 Necesidad de que la Inspección General de Trabajo vele a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales porque la retribución devengada por los trabajadores menores de catorce años de edad sea invertida en su propio sostenimiento.

La legislación guatemalteca, específicamente el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el párrafo segundo del Artículo 32 establece que el producto del trabajo de los menores de catorce años de edad 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 de Trabajo en las autorizaciones escritas que extienda. La razón por la cual se reguló de esta manera es obvia en virtud de que un niño menor de catorce años de edad no tiene la madurez o capacidad para percibir la retribución y tampoco para disponer de ella, puesto que aún no tiene la experiencia ni los conocimientos necesarios para distinguir y optar, a la hora de elegir, por lo más conveniente a su bienestar, es por ello que la ley estableció, considerando en primer lugar los intereses del menor, que fuesen los representantes legales del menor quienes percibieran la retribución producto del trabajo del menor por considerar que harían una buena inversión de la misma; no obstante lo anterior, en la realidad existen muchos casos en los cuales los menores trabajan junto a sus padres en el negocio familiar, por ejemplo en los mercados vendiendo verduras, frutas, muchos niños recorren las calles vendiendo dulces, convirtiéndose los padres en estos casos en sus jefes, sin otorgarles remuneración económica e incluso tampoco cumplen con enviarlos a la escuela, otra situación que se da es que el menor si percibe una retribución pero los padres la utilizan para gastos personales propios y no del menor, infringiendo de

esta menara la norma que establece que la retribución del menor es para ayudar a sus padres para el propio sostenimiento del menor, viéndose de esta manera el menor, doblemente afectado. Esta situación es muy común, muchos son los casos en los que los encargados de éstos menores los utilizan para obtener ingresos económicos sin atender sus necesidades. Estas causas son las que hacen necesario que la Inspección General de Trabajo vele a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales porque la retribución devengada por los trabajadores menores de catorce años sea invertida en su propio sostenimiento a través de visitas mensuales lo cual debe hacer constar en las autorizaciones escritas que otorgue.

5.5.7 Necesidad de reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo, decreto número 1441 en cuanto a la protección del salario del menor de edad.

Todo lo expuesto anteriormente hace necesario reformar el Artículo 32 del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala con la finalidad de hacer más completa y coherente la legislación con la realidad social, en el presente caso nos referimos a la realidad que viven los menores de catorce años de edad quienes están trabajando pero no perciben una retribución; y también hacerla más coherente con la característica del derecho del trabajo que es ser un derecho objetivo, refiriéndose con ello a que es un derecho que tiende a resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, en el caso que nos ocupa existe una legislación pero la misma resulta incompleta en cuanto a que dejó fuera el aspecto que le dé la protección y asegure el resultado final y buscado por la legislación al regular el trabajo de los menores de catorce



años de edad, el cual es: "obtener una retribución económica con la que ayudará a sus padres para su propio sostenimiento".



Conclusión discursiva

La legislación guatemalteca prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, sólo en casos de excepción calificada se pueden extender autorizaciones escritas para permitirles trabajar.

Jamás y bajo ninguna circunstancia el trabajo infantil será la mejor opción para el logro del desarrollo integral del menor de catorce años de edad, este no solo socava el desarrollo integral, el espíritu del mismo del menor, sino que condena el desarrollo del país a una decadencia gradual. Social y moralmente el trabajo infantil va en contra de todos los derechos del niño, le roba los sueños, las ilusiones que le dan las esperanzas de vivir un futuro mejor.

En nuestro medio la extrema pobreza de los padres o de quien tienen a su cargo el cuidado del menor, es la causa número uno por la cual los menores de catorce años son enviados a trabajar para cooperar en la economía familiar.

El trabajador menor de catorce años, tiene derecho a percibir como salario, una cantidad no menor al salario mínimo establecido por la ley, y a disponer del mismo para cubrir sus necesidades básicas que contribuyan a su desarrollo y lo que comprende el término "alimentos" como: educación, vivienda, alimentación, salud.

La mayoría de los trabajadores menores de catorce años laboran junto a sus padres en el negocio familiar, por lo general en los mercados, vendiendo dulce, frutas, verduras etc. no obteniendo una retribución económica, la misma es percibida directamente por

los padres quienes a la vez son sus jefes en el trabajo y quienes a la vez emplean a su hijo menor de edad sin obtener la autorización escrita de la Inspección General de Trabajo.

Un buen porcentaje de trabajadores menores de catorce años de edad no perciben remuneración de ningún tipo, ya que, debido a que la misma es recibida por sus representantes legales, utilizan al niño para obtener mayores ingresos económicos los cuales utilizan para sufragar gastos personales o bien familiares, los cuales no benefician en forma directa al menor, distorsionando así el objeto de otorgar, por excepción calificada, las autorizaciones para que el menor labore y que la retribución percibida tiene que ser destinada a ayudar a la familia para el propio sostenimiento del menor.



Recomendaciones

El trabajo de los menores de catorce años de edad está prohibido salvo en casos de excepción calificada, no obstante ello, aunque el trabajo parezca ser la mejor respuesta al caso concreto de que se trate, el gobierno tiene que estar en constante lucha para erradicar el trabajo infantil a través de todos los medios que le sea posible y disminuir anualmente el porcentaje de niños que laboran.

Es necesario que la Inspección General de Trabajo, antes de conceder las autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años de edad, evalúe y ofrezca otras opciones antes de optar por conceder la autorización, sobre todo en los casos en los cuales se solicita por extrema pobreza de los padres.

De acuerdo al Artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la Inspección General de Trabajo debe determinar en las autorizaciones, quien va a percibir el producto del trabajo del menor, ya sea si o harán sus representantes legales o bien las personas que tengan bajo su cuidado al menor, en vía de un mejor aprovechamiento de la retribución la Inspección General de Trabajo debe consignar, además, en sus autorizaciones que dicho ente a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales realizarán visitas periódicas con el objeto de verificar que el producto del trabajo del menor sea invertido en el menor, tal como lo establece el Artículo 259 del Código Civil "la retribución convenida será para ayudar a sus padres para su propio sostenimiento" y que de esta manera los menores no

sean esclavizados, explotados por sus representantes con el objeto de vivir a costa del menor.

Que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 32 del Decreto número 1441, Código de Trabajo, en el sentido de fortalecer la seguridad jurídica en la legislación tomando en cuenta que el estado de Guatemala debe organizarse para proteger a la persona humana, lo cual debe hacer constantemente atendiendo a los cambios sean o no de orden social, con el solo fin de garantizar a los habitantes de la República la vida y su desarrollo integral para el sólo efecto de poder obtener el máximo beneficio para los trabajadores menores de catorce años y poder compensar la injusta situación de tener que trabajar a una edad en la cual sólo por necesidad de extrema pobreza puede considerarse al trabajo en una solución para salir adelante. Así lograr que la legislación actual sea más completa, segura y coherente.

ANEXOS



**PROPUESTA DE ANTEPROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO
32 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPÚBLICA DE GUATEMALA**

DECRETO NÚMERO 00-2018

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el trabajo de los menores de catorce años de edad ha ido incrementando cada vez más en nuestra sociedad sin obtener hasta la presente fecha los resultados positivos deseados por la legislación existente, y sin que se reflejen cambios favorables en el desarrollo integral y en la vida económica de los menores trabajadores, convirtiéndose el trabajo, en la mayoría de casos en un verdugo más, quitándole más de lo que le podría aportar, lo cual hace necesario implementar nuevas reformas que complementen la legislación existente para reafirmar y asegurar la seguridad y certeza jurídica de los contratos de trabajo del menor de catorce años referente al aprovechamiento de la remuneración;

CONSIDERANDO:

Que el Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente



CONSIDERANDO:

Que el Derecho del Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo; porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, inciso a) y los artículos 47, 51 y 55 de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:

REFORMA AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Se reforma el artículo 32 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:

“Artículo 32. 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 ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

La Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales realizarán visitas mensuales a los menores de edad, con el exclusivo objeto de velar que la retribución que perciben, producto de su trabajo, sea invertida en su propio sostenimiento, debiendo constatar que se está cumpliendo con el requisito de obligatoriedad de su educación, adecuada alimentación, vestido, salud y recreación, lo cual hará constar en cada autorización que emita.”

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 2. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA,

PALACIO NACIONAL: Guatemala, tres de cinco de septiembre de dos mil dieciocho.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

**TABULACIÓN Y GRAFICACIÓN DE ENCUESTA PRACTICADA A PADRES DE
TRABAJADORES MENORES DE CATORCE AÑOS DEL MUNICIPIO DE CUILAPA
DEL DEPARTAMENTO DE SANTA ROSA**

1. ¿Tiene usted hijos menores de catorce años que actualmente desempeñan un trabajo?

SÍ	100	100%
NO	0	0%

2. ¿El menor de catorce años trabaja junto a los padres, en el negocio familiar?

SÍ	99	99%
NO	1	1%

3. ¿Tiene autorización escrita extendida por le Inspección General de Trabajo para que el menor de edad pueda trabajar?

SÍ	0	0%
NO	100	100%

4. ¿Su hijo menor de catorce años obtiene un salario o remuneración por el trabajo que realiza?

SÍ	20	20%
NO	80	80%

5. ¿Su hijo menor de catorce años, quien actualmente trabajo, asiste a la escuela?

SÍ	90	90%
NO	10	10%

6. ¿Considera usted que el trabajador menor de catorce años tiene derecho a percibir un salario o remuneración por el trabajo que realiza?

SÍ	100	100%
NO	0	0%

7. ¿Considera usted que el trabajo de los menores de catorce años interfiere con su desarrollo integral?

SÍ	100	100%
NO	0%	0%

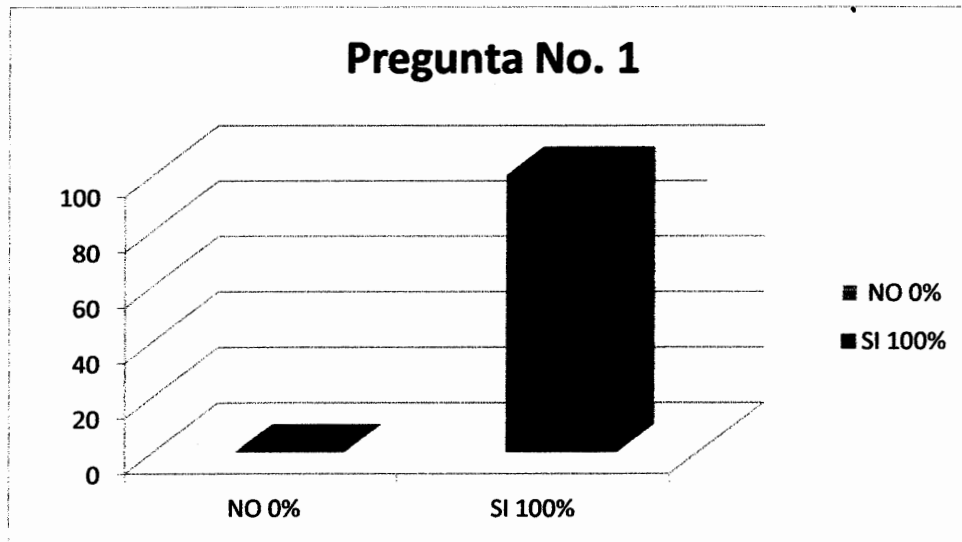
8. ¿Recibe usted visitas periódicas por parte de la Inspección General de Trabajo con el objeto de verificar las condiciones de trabajo de su hijo menor de catorce años?

SÍ	0%	0%
NO	100	100%

9. ¿Conoce usted las leyes que regulan el trabajo de los menores de catorce años?

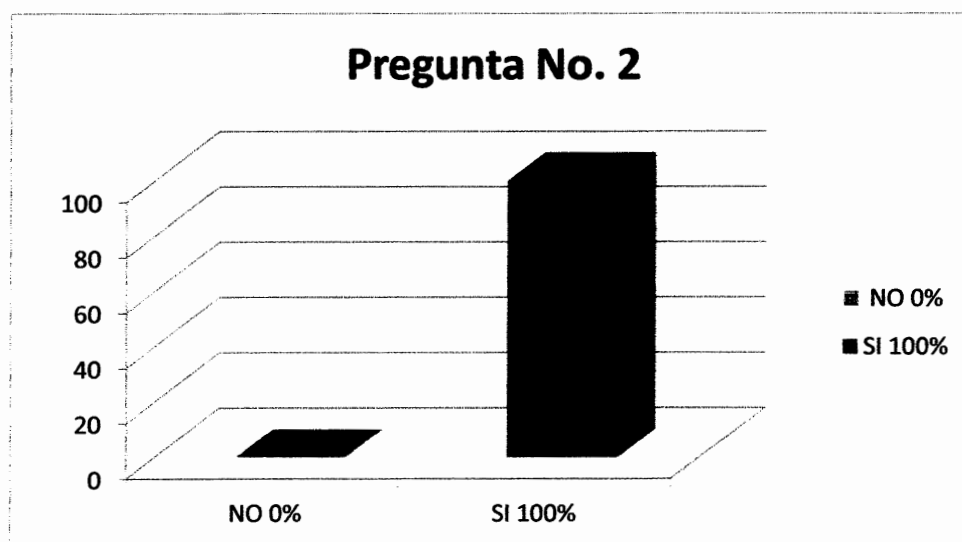
SÍ	0	0%
NO	100	100%

1. ¿Tiene usted hijos menores de catorce años que actualmente desempeñan un trabajo?



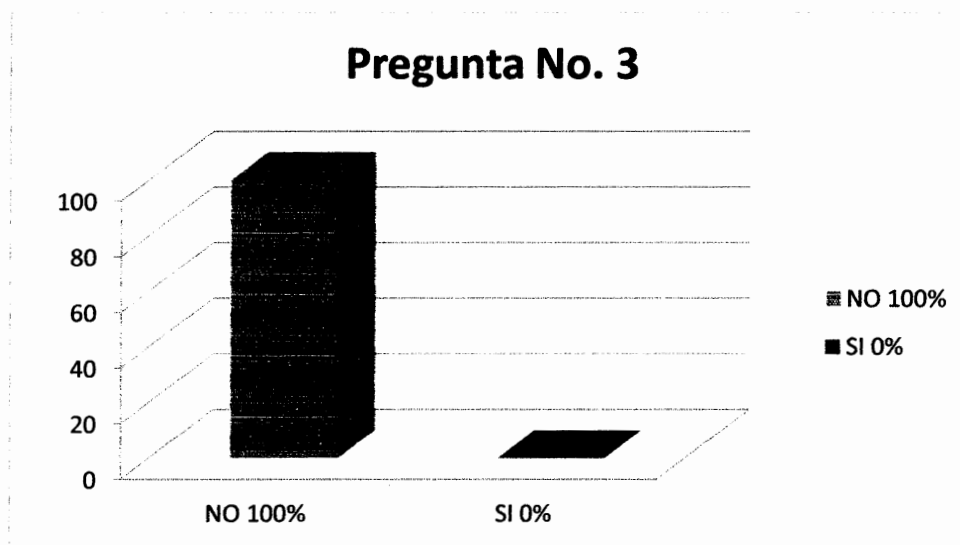
Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre de dos mil dieciocho.

2. ¿El menor de catorce años trabaja junto a los padres, en el negocio familiar?



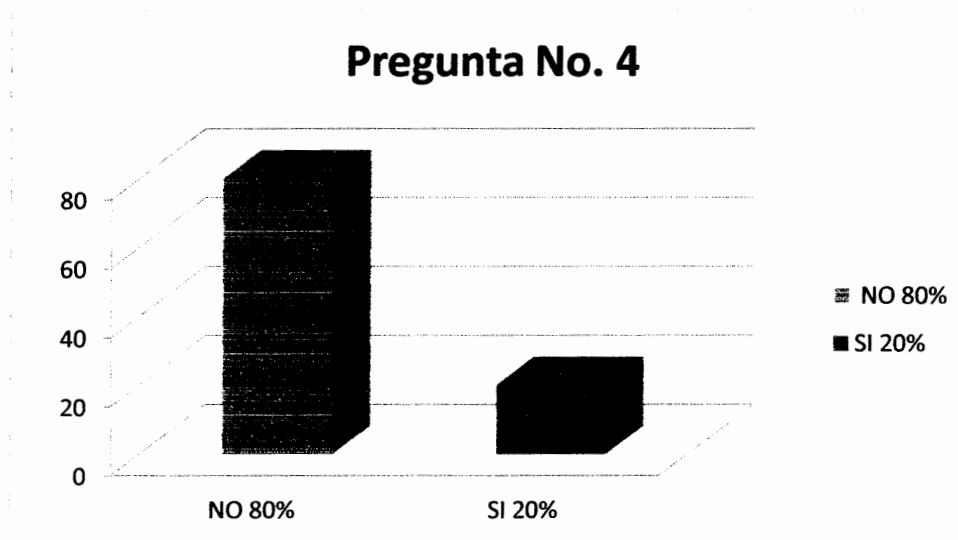
Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre de dos mil dieciocho.

3. ¿Tiene autorización escrita extendida por la Inspección General de Trabajo para que el menor de edad pueda trabajar?



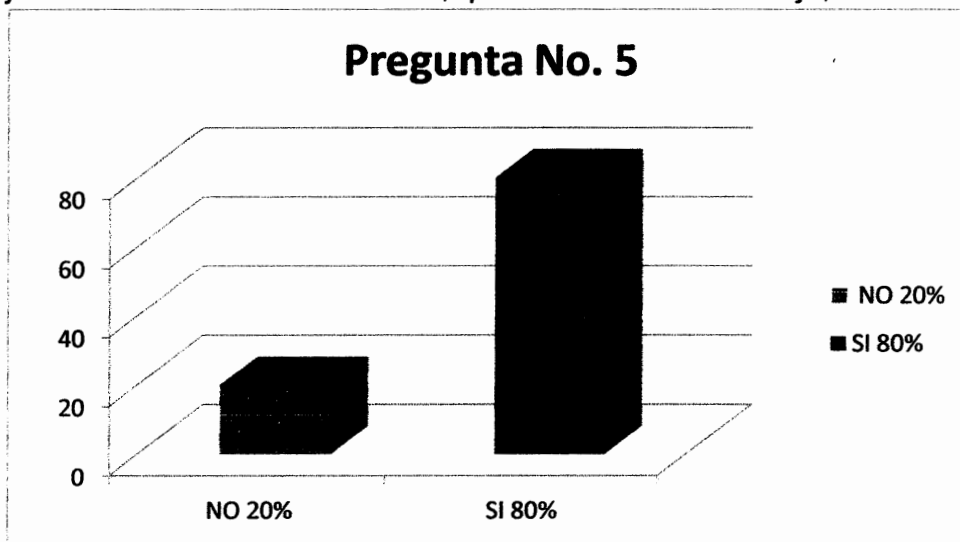
Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre de dos mil dieciocho.

4. ¿Su hijo menor de catorce años de edad obtiene un salario o remuneración por el trabajo que realiza?



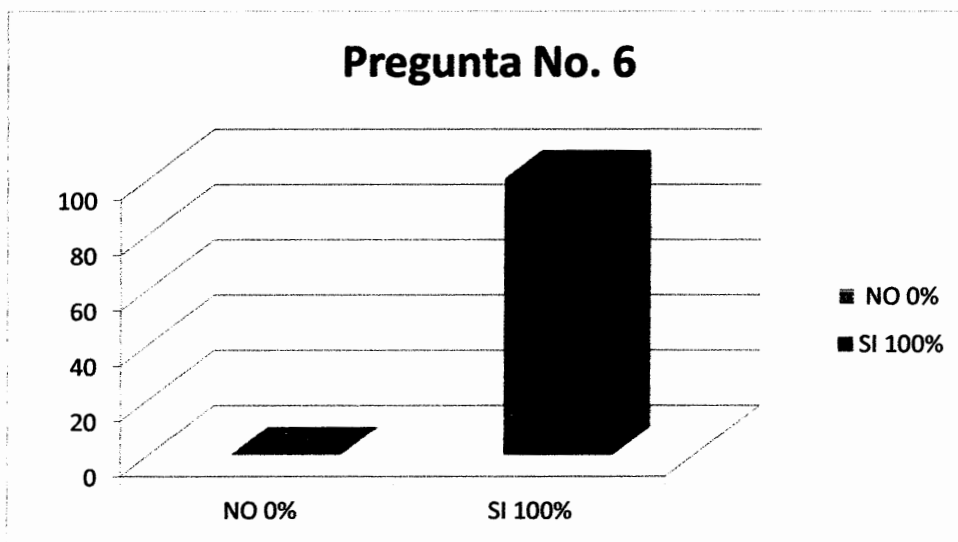
Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre de dos mil dieciocho.

5 ¿Su hijo menor de catorce años edad, quien actualmente trabajo, asiste a la escuela?



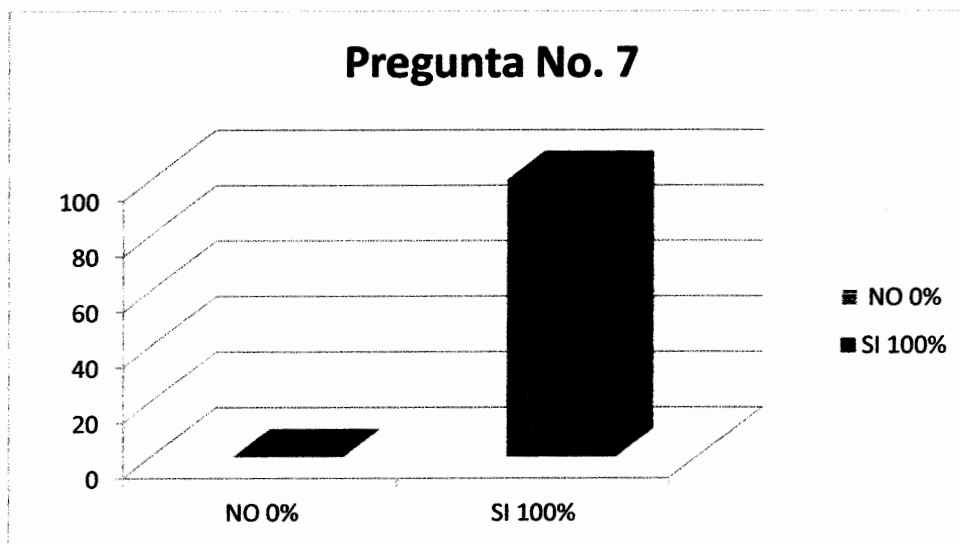
Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre de dos mil dieciocho.

6. ¿Considera usted que el trabajador menor de catorce años de edad tiene derecho a percibir un salario o remuneración por el trabajo que realiza?



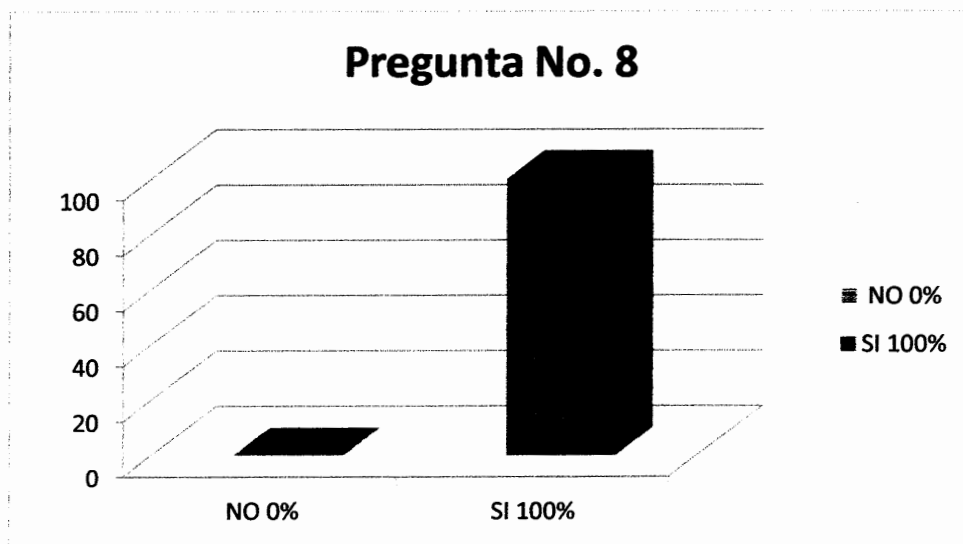
Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre del año dos mil dieciocho.

7. ¿Considera usted que el trabajo de los menores de catorce años edad interfiere con su desarrollo integral?



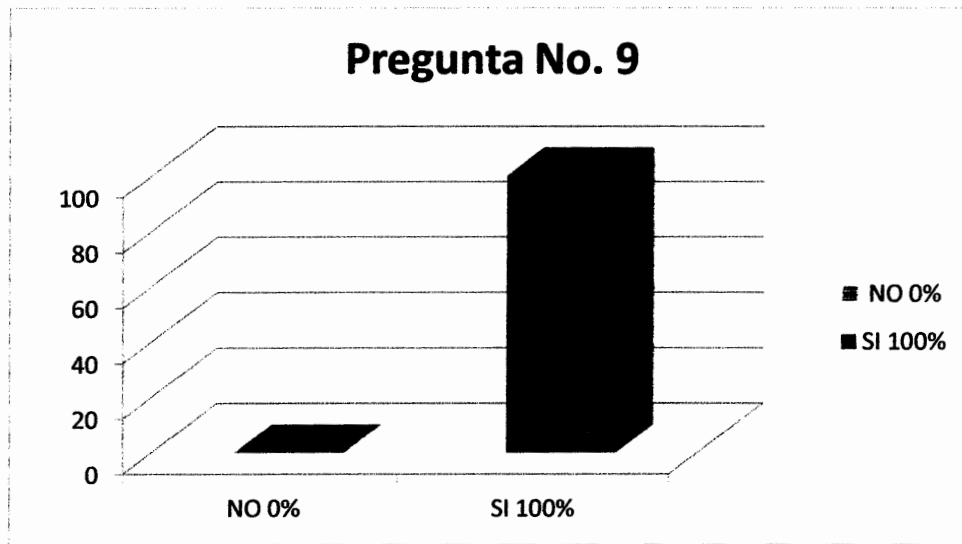
Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre del año dos mil dieciocho.

8. ¿Recibe usted visitas periódicas por parte de la Inspección General de Trabajo con el objeto de verificar las condiciones de trabajo de su hijo menor de catorce años?



Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre del año dos mil dieciocho.

9. ¿Conoce usted las leyes que regulan el trabajo de los menores de catorce años edad?



Fuente: Encuesta realizada por la alumna investigadora en el mes de septiembre del año dos mil dieciocho.



Bibliografía

Fernández, L. (2011) ***Derecho Laboral Guatemalteco***, Guatemala, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

Cabanellas. G. (2014). ***Diccionario Jurídico Elemental***, Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L.

Ossorio, M. (2015) ***Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales***. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Legislación:

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

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

Código Civil, Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, jefe de Gobierno de Guatemala, 1963

Convenio 182 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil 1999.

Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, Sobre la Edad Mínima 1973

E-grafías

Bembibre, C. (13 de febrero de 2010) ***Definición de Derecho Laboral***. Recuperado de <https://www.definiciónabc.com/historia/derecho-laboral.php>



economía simple.net (2016) **Definición de Salario.** Recuperado de <https://www.economiasimple.net/glosario/salario>.

Pedrosa. S. J. (2018) **Remuneración.** Economipedia. Recuperado de <http://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>

Muñoz, J. El (2013) **periodo de prueba.** iAbogado Servicios Jurídicos SLU. Recuperado de labogado.com/guía.legal/el-periodo-de-prueba

Coronado, E. (12 de febrero de 2015). **Trabajo Infantil:** 6 de cada 10 niños no reciben remuneración. Prensa Libre. Recuperado de https://www.prensalibre.com/economia/trabajo_infantil-menores-Asies-remuneracion-Union_Europea-trabajo_domestico_0_1301870028.html.