

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**“EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE  
EDAD Y LA EDAD DE ADMISION DE LOS MENORES A LOS  
TRABAJOS NO INDUSTRIALES”**

TESIS

PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

POR

**JACQUELINE LORENA ORTIZ MORALES**

AL CONFERIRSELE EL GRADO ACADEMICO DE

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

Y LOS TITULOS PROFESIONALES DE

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre de 1,999

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

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>DECANO</b>     | <b>LIC. JOSÉ FRANCISCO DE MATA VELA</b> |
| <b>VOCAL I</b>    | <b>LIC. SAULO DE LEÓN ESTRADA</b>       |
| <b>VOCAL II</b>   | <b>LIC. JOSÉ ROBERTO MENA IZEPPI</b>    |
| <b>VOCAL III</b>  | <b>LIC. WILLIAM RENÉ MÉNDEZ</b>         |
| <b>VOCAL IV</b>   | <b>ING. JOSÉ SAMUEL PEREDA SACA</b>     |
| <b>VOCAL V</b>    | <b>BR. JOSÉ FRANCISCO PELÁEZ CORDÓN</b> |
| <b>SECRETARIO</b> | <b>LIC. JOSÉ LUIS DE LEÓN MELGAR</b>    |

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>PRESIDENTE</b> | <b>LIC. OSCAR MAURICIO VILLALTA</b>             |
| <b>VOCAL</b>      | <b>LIC. HUGO AROLDÓ CALDERÓN MORALES</b>        |
| <b>SECRETARIO</b> | <b>LIC. SILVIA MARILÚ SOLÓRZANO DE SANDOVAL</b> |

**Segunda Fase:**

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>PRESIDENTE</b> | <b>LIC. JORGE LUIS GRANADOS VALIENTE</b>       |
| <b>VOCAL</b>      | <b>LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ PACHECO</b>          |
| <b>SECRETARIO</b> | <b>LIC. CARLOS HUMBERTO MANCIO BETHANCOURT</b> |

**Nota: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis".  
(Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesional de Abogacía  
y Notariado y Público de Tesis).**

Gustavo Bonilla  
ABOGADO Y NOTARIO

79

4185-



Guatemala, 22 de Julio de 1999  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
SECRETARÍA

23 SET. 1999

Licenciado:  
José Francisco de Mata Vela.  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Ciudad Universitaria Zona doce.

RECI BIDO  
Horas: 17:45  
Minutos: 45  
Oficial: [Signature]

De conformidad con la providencia de fecha tres de Junio del presente año dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Asesor de tesis procedí a Asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller JACQUELINE LORENA ORTIZ MORALES, la cual se denominó " EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD Y LA EDAD DE ADMISION DE LOS MENORES AL TRABAJO NO INDUSTRIAL."

La Bachiller JACQUELINE LORENA ORTIZ MORALES, enfoca una temática de mucha discusión, como lo es lo relativo al trabajo de los menores de edad, cuyo trabajo de esas personas, nuestra legislación lo regula dentro de los Regímenes Especiales de Trabajo, con la particularidad de que la normativa jurídica en torno a ello regula aspectos especiales para dichos menores de edad, tal y como lo señala la referida Bachiller en su trabajo de tesis, especialmente cuando hace referencia a las prohibiciones en la relación de trabajo de esas personas y demás normativa.

En el trabajo de tesis la sustentante aborda aspectos relativos a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que regulan el trabajo de los menores de edad, que se dedican a una u otra actividad, así como aquellos convenios que regulan prohibiciones expresas para que determinados menores de edad se dediquen a alguna actividad Industrial y en los casos de procedencia la permisibilidad de dedicarse alguna actividad laboral.

Otro aporte importante del trabajo de tesis presentado es el hecho de que se analiza el procedimiento para la reclamación y queja por violación a convenios de la Organización Internacional de Trabajo, elementos que muy pocas veces son del conocimiento de las personas obligadas a conocer para los efectos de interpretación, aplicación y fundamentalmente a la observancia de los mismos y por último es de hacerse notar las importantes conclusiones a las que arriba la sustentante.

En virtud de todo lo expuesto y por el hecho de que dicho trabajo cumple con todos los requisitos legales que regula el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales

6a. CALLE 4-17, ZONA 1  
EDIFICIO TIKAL, ALA NORTE 2o. NIVEL OFICINA N-210  
TELEFONO: 251 3329 BEEPER: 232 2109 UNIDAD: 2695

|||

**Gustavo Bonilla**  
ABOGADO Y NOTARIO



*Handwritten signature*

de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, OPINO que el mismo debe de ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente, previo dictamen que emita el Revisor de Tesis que le sea designado.

Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla.  
Asesor de Tesis.

*Large handwritten scribble or signature*

Lic. *Dimas Gustavo Bonillo*  
ABOGADO Y NOTARIO

---

6a. CALLE 4-17, ZONA 1  
EDIFICIO TIKAL, ALA NORTE 2o. NIVEL OFICINA N-210  
TELEFONO: 251 3329 BEEPER: 232 2109 UNIDAD: 2695



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Secretaría, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica



*Alh.*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS  
Y SOCIALES: Guatemala, cuatro de octubre de  
mil novecientos noventa y nueve.-----

Atentamente, pase al **Lic. CESAR LANDELINO  
FRANCO LOPEZ** para que proceda a REVISAR el  
trabajo de tesis de la bachiller **JACQUELINE  
LORENA ORTIZ MORALES** en su oportunidad emita  
el dictamen correspondiente.-----

Alhj.



*Handwritten signature and scribbles*

**Dr Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



*JL.*

4672-99

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
**SECRETARIA**

Guatemala, 14 de octubre de 1999.

15 OCT. 1999

**RECIBIDO**  
Horas: 13 Minutos: 40  
Oficial: JL.

Licenciado

José Francisco de Mata Vela  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha cuatro de octubre de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de la Bachiller JACQUELINE LOPEÑA ORTIZ MORALES, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación « EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD Y LA EDAD DE ADMISION DE LOS MENORES A LOS TRABAJOS NO INDUSTRIALES».

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Ortiz Morales, puede concluirse en que el

*JL.*  
Dr. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO

**Dr Landelino Franco López**

ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



*Al.*

contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y se dirige a abundar sobre el tema del trabajo de los menores en las actividades de orden no industrial, es decir, todas aquellas actividades de índole comercial y agrícola, que son, las que por lo menos en nuestro país, se ven engrosadas por un alto número de menores trabajadores que empiezan su actividad laboral a una corta edad. Efectivamente, el problema que representa en nuestro medio el trabajo de los menores está relacionado especialmente, con la inobservancia de las normas del Capítulo del trabajo del menor del Código de Trabajo, que prohíben expresamente, que menores abajo de los catorce años de edad trabajen, pues de acuerdo a la protección que la legislación laboral da a éstos, el permitirlo contravendría el espíritu de aquella, en relación a evitar que el menor trabaje cuando su desarrollo físico aun no lo permite y sacrificando su derecho a la educación. Es en el anterior sentido que el Convenio Internacional de Trabajo que analiza la sustentante en su trabajo de tesis, constituye una aportación valiosa para la comunidad universitaria, pues permite corroborar la necesidad urgente de reformar el Código de Trabajo para crear un andamiaje que permita proteger a

*Dr. Landelino Franco López*  
ABOGADO Y NOTARIO

**Lic. Landelino Franco López**

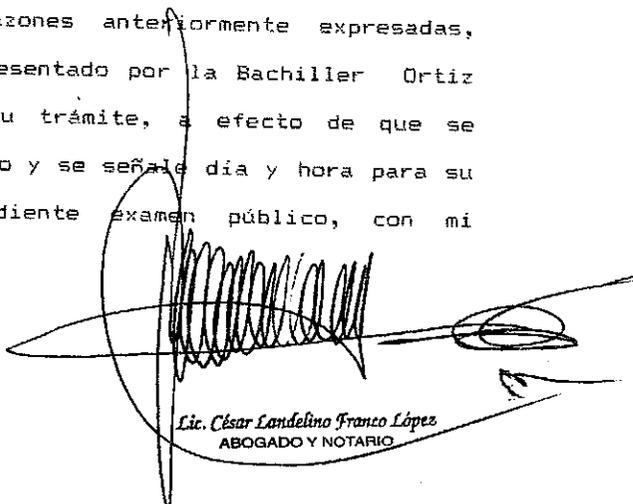
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 4596



estos menores de los abusos de los empleadores, y sobre todo garantizar su desarrollo tanto físico como intelectual, como base para preservar la existencia de nuestra misma sociedad, esto y en virtud de que esta demostrado que prohibir el trabajo de los menores no ha constituido la solución a la problemática descrita.

En base a esos extremos, es que considero que la sustentante realiza un correcto enfoque de la problemática planteada, y adiciona un análisis satisfactorio de la misma.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, en cuanto a bibliografía consultada y citas de pie de página y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Ortiz Morales, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.



Lic. César Landelino Franco López  
ABOGADO Y NOTARIO



*[Handwritten signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES: Guatemala, dieciocho de octubre de mil novecientos  
noventa y nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del  
trabajo de tesis de la bachiller JACQUELINE LORENA ORTIZ  
MORALES intitulado "EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO  
DE LOS MENORES DE EDAD Y LA EDAD DE ADMISION DE LOS  
MENORES A LOS TRABAJOS NO INDUSTRIALES". Artículo 22  
del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.

ALHI

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



ACTO QUE DEDICO:

- A DIOS: Alfa y Omega, fuente de luz y suprema sabiduría, que bendice mi vida con el laurel del triunfo.
- A MIS PADRES: Eulalio Ortiz Guillén  
Vilma Esperanza Morales de Ortiz,  
pilares de mi fuerza y apoyo a cuyos seres dedico la gloria de mi sueño alcanzado.
- A MI ABUELITA: Margarita Vásquez  
Por sus sabios consejos.
- A MIS HERMANOS: Darwin Leonel y Píndaro Eulalio,  
con singular amor.
- A MIS TIOS Y TIAS: con deferencia y cariño.
- A MIS SOBRINAS: Jacqueline Fabiola y Génesis Indira,  
con filial amor.
- A MIS CUÑADAS con especial aprecio.
- A MIS AMIGAS Y AMIGOS: con el mayor de mis afectos.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: mi gratitud imperecedera.





Internacional del Trabajo, relativo al trabajo de los menores de edad en trabajos no industriales, con el fin de contribuir a que se le ponga interés en regular de manera conveniente el trabajo de los menores, flexibilizando la prohibición, pero simultáneamente estableciendo un esquema que de verdad contribuya a protegerlo de los abusos de los patronos y de los mismos patronos o terceros que viven del trabajo de éstos.

En la anterior dirección el trabajo que compone de cuatro capítulos, de los cuales el primero va dirigido a estudiar régimen especial del trabajo de los menores, contenido en Código de Trabajo guatemalteco; el segundo capítulo que describe las finalidades y el contenido del Convenio 60 de la Organización Internacional del Trabajo; un tercer capítulo que tiene como propósito describir el procedimiento para el reclamo en contra las violaciones a los Convenios Internacionales de Trabajo; finalmente un cuarto capítulo que presenta una encuesta de opinión que permiten corroborar las hipótesis que sirvieron de base a la presente investigación.

**JACQUELINE LORENA ORTIZ MORALES**



## CAPITULO I

### EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

#### 1. DEFINICION

Por trabajo de los menores de edad, entenderemos la actividad realizada en trabajos no insalubres ni peligrosos y exclusivamente en jornada ordinaria de trabajo efectivo diurna, de los menores de edad que superen los catorce años.

El contenido de la definición permite establecer que en primer lugar, como se demostrará dentro del contenido del presente capítulo, sólo se ha autorizado el trabajo de aquellos menores que superan los catorce años de edad, pues de acuerdo al artículo 31 del Código de Trabajo, son éstos los únicos que tienen capacidad para contratar su trabajo por sí mismos; pero adicionalmente, la definición permite también aclarar que el trabajo de los menores en general sólo se autoriza en jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, y no así en otras



jornadas, además de que la actividad laboral en la que se empleen los menores debe ser compatible con su estado físico, y no debe darse en actividades de naturaleza insalubre o peligrosa.

## 2. LAS PROHIBICIONES EN RELACION AL TRABAJO DE LOS MENORES

Dentro de la regulación legal del trabajo de los menores contenida en el Código de Trabajo, encontramos las siguientes prohibiciones al trabajo de los menores de edad:

\* «La prohibición de laborar en lugares insalubres peligrosos»;<sup>1</sup> en relación a este punto la ley ha dejado obligada a la Inspección General de Trabajo para que sea ella la que reglamente cuales son las actividades que se ve a tener o considerar como insalubres o peligrosas, es decir por ejemplo, el trabajo en bares, centros nocturnos, cantinas que pueda, no sólo ser insalubre para el menor sino también peligroso;

---

<sup>1</sup> ARTICULO 148 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO



\* «La prohibición de laborar en jornadas nocturnas y extraordinarias».<sup>2</sup> Esta prohibición, se refiere a que de acuerdo a la ley, y como regla general, los menores en general sin importar la edad a la que pertenezcan no pueden laborar en jornadas de trabajo que se desarrollen en período nocturno, ni tampoco pueden laborar en jornada extraordinaria, es decir, que sólo podrán laborar en jornadas de carácter diurno, cuya actividad se desarrolle de día.

\* «La prohibición de que los menores trabajen en cantinas u otros establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato».<sup>3</sup> En relación a esta prohibición, es claro que lo que se busca es evitar que los menores deban relacionarse con motivo de su actividad laboral con actividades que denigren su personalidad, pues debe considerarse que a su corta edad, no se estima que el menor pueda estar en capacidad de discernir

---

<sup>2</sup> ARTICULO 148 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO

<sup>3</sup> ARTICULO 148 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO



entre lo negativo o lo positivo que pueda resultar el tener que prestar sus servicios en establecimientos de esta naturaleza, además que las doctrinas modernas que amparan el trabajo de los menores de edad, solo lo autorizan en circunstancias muy calificadas, buscando precisamente que no se contamine al menor de edad con actividades que tiendan a deformar su personalidad.

\* «La prohibición de que laboren los menores que no hayan cumplidos los catorce años de edad». <sup>4</sup> En relación a esta prohibición, podría decirse que es lo que idealmente pretende nuestra legislación laboral, es decir evitar que los menores que no han arribado a los catorce años de edad, deban trabajar, y es que, en congruencia con esta prohibición, la misma legislación laboral, sólo dota de capacidad para contratar su trabajo, a los menores que hayan superado los catorce años de edad, y no así a los que no. No obstante, es criterio de la autora del presente trabajo de tesis, que esta prohibición, no solo no se cumple en la práctica, sino además es absolutamente inconveniente, si lo

---

<sup>4</sup> ARTICULO 148 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO



que se busca es proteger a los menores de esa edad, pues es con esta prohibición, que se encubren la explotación de muchísimos menores de edad, que trabajan para mantener su subsistencia, y algunas veces la de sus familias. Efectivamente, dicha prohibición no se cumple, pues miles de menores en Guatemala, como se demostrará en este trabajo de tesis, laboran desde muy temprana edad (cinco o seis años en adelante), y a parte de no cumplirse solo permite a muchos empleadores encubrir la explotación que en todo sentido hacen de estos menores, pues al emplearlos no los registran al seguro social, y los obligan a devengar salarios inferiores al mínimo establecido en la ley, bajo el pretexto de que no puede registrarlos en ninguna nómina, ni libro de salario, porque entonces podrían incurrir en violación a la ley de trabajo, por eso es que precisamente me permito afirmar que la prohibición, no solo no se cumple sino es inconveniente porque solo sirve para que los empleadores encubran el nivel de explotación despiadado en el que mantienen a estos menores. Por último es importante señalar, que la prohibición prácticamente queda sin materia, cuando otra norma que estudiaremos más adelante,



permite el trabajo de estos menores, siempre y cuando se cumplan algunos requisitos, ante la Inspección General de Trabajo.

### 3. LA LIMITACION DE LAS JORNADAS DE TRABAJO PARA LOS MENORES

La legislación de trabajo guatemalteca, impone las siguientes limitaciones a las jornadas de trabajo de los menores de edad:

- \* En el caso de los menores que no superen los catorce años de edad, la ley dispone que « la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno de los mismos, deberá reducirse en dos horas al día y doce horas a la semana», <sup>5</sup> es decir que estos menores deberán laborar seis horas al día, en lugar de ocho que laboran los adultos, y treinta y dos horas a la semana, en lugar de cuarenta y cuatro horas que laboran éstos últimos;

---

<sup>5</sup> ARTICULO 149 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO



\* En el caso de los menores que superan los catorce años de edad, la ley establece que « la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurna, se debe reducir en una hora diaria y en seis horas a la semana», <sup>6</sup> esto quiere decir que estos menores deberán laborar siete horas al día en lugar de ocho que laboran los adultos, y treinta y ocho a la semana en lugar de cuarenta y cuatro horas que laboran éstos últimos.

En ambos de casos de la reducción de la jornada, la fundamentación es una sola, y se refiere a que la actividad de los menores debe permitirles disponer del tiempo necesario e indispensable para instruirse y educarse, cuestión que no sería posible si la jornada no se redujera, es decir que la fundamentación entonces, es eminentemente educacional.

#### **4. PRESUPUESTOS PARA LA AUTORIZACION DEL TRABAJO DEL LOS MENORES ABAJO DE LOS CATORCE AÑOS DE EDAD**

Como ya lo señalaba en un apartado anterior, los menores de catorce años de edad para abajo, podrían laborar, en casos de

---

<sup>6</sup> ARTICULO 149 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO.



excepción muy calificada y en base a tal circunstancia la Inspección General de Trabajo, emita una autorización escrita solo y después si han concurrido los siguientes presupuestos:

- \* «Deberá acreditarse que el menor va ha trabajar en vía de aprendizaje;
- \* Deberá acreditarse de que existe la necesidad de que el menor coopere con la economía familiar por extrema pobreza de sus padres o de los que tiene a su cargo su cuidado;
- \* deberá demostrarse que el menor va ha ser empleado en trabajos livianos de poca duración e intensidad;
- \* Deberá demostrarse que el menor va ha ser empleado en actividades compatibles con la salud física, mental y moral del mismo;
- \* Deberá acreditarse que se va ha cumplir con garantizar su educación».<sup>7</sup>

Como puede establecerse de la simple lectura de los presupuestos, el menor que no supera los catorce años de edad, va ha laborar mediante un contrato de aprendizaje, cuestión que

---

<sup>7</sup> ARTICULO 150 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO



personalmente considero, es perjudicial para el menor, pues permite ser empleado en condiciones de explotación en donde no solo no se va a cumplir lo relacionado a emplearlo en actividades compatibles con su estado físico y su esfuerzo, sino adicionalmente se le impondrán jornadas laborables por lo general, iguales o mayores a las de los adultos, y se le pagará un salario inferior al mínimo, por tal razón es que la autora de este trabajo de tesis estima que es una verdadera contradicción el que por un lado, se prohíba el trabajo de estos menores, y por otro se autorice el mismo con el cumplimiento de estos presupuestos que lo único que garantizan, dada la especial naturaleza del contrato de aprendizaje en nuestro país, utilizado por grandes monopolios como una forma de explotar los trabajadores, es evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo, con el agravante de que en este caso se trata de menores de edad, a los que obligadamente habría que proteger.

**5. QUIEN DEBE AUTORIZAR LOS PERMISOS PARA EL TRABAJO  
DE LOS MENORES DE EDAD.**



« Los permisos para que laboren los menores de edad que no han superado los catorce años de edad, debe extenderlos obligatoriamente la Inspección General de Trabajo, siempre y cuando concurren todos los presupuestos anteriormente relacionados». <sup>8</sup> Ahora bien, la autora del presente trabajo de tesis, visitó la Inspección General de Trabajo, y pudo corroborar que no existe un registro de este tipo de permisos, es decir, que no se lleva actualizado si han comparecido o no empleadores a solicitar permisos para trabajo de menores de edad, a tal extremo que no consta que se haya solicitado alguna vez, permiso alguno. De esto puede deducirse fácilmente, que el problema del trabajo de los menores de edad, es tal magnitud que los menores trabajan porque de lo contrario fácilmente podrían hasta morir de hambre, es decir, que se trata de una realidad tan seria, que es innegable y por lo tanto incontrolable y además imposible de sujetarse al control que hemos relacionado, siendo esa la razón por la que la autora del presente trabajo, se ha permitido sugerir y lo reitera nuevamente, que debe suprimirse la prohibición para estos

---

<sup>8</sup> ARTICULO 150 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO



menores, y en su lugar crearse un esquema legal que legalice su actividad laboral, pero que al mismo tiempo la proteja convenientemente, pues en el presente lo único que se ha logrado, como ya se ha señalado también, es exponer a los menores a una explotación más severa e injusta. Igualmente es importante puntualizar, que patronos como la cadena de Supermercados Paiz, utilizan a muchos de estos menores en calidad de aprendices, sin que se haya garantizado su educación ni ningún otro de los presupuestos que anteriormente relacionamos, pues conviene más a este tipo de empleadores hacerlos aparecer como aprendices, porque esto les permite un mayor nivel de explotación y menor obligaciones laborales que asumir, pues tratándose de contratos de aprendizaje no hay salario mínimo, no hay obligación de pagar indemnización por tiempo de servicio, y la relación laboral se encuentra bajo completo control del empleador, por eso, podrá apreciarse con absoluta transparencia lo incongruente e inconveniente de esta prohibición.





## *CAPITULO II*

### *EL CONVENIO 60 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.*

#### *I. ANTECEDENTES*

##### *A. LOS MENORES DE EDAD COMO TRABAJADORES*

El trabajo de los menores ofrece dos aspectos: el permitido, el realizado en la actualidad por jóvenes entre los catorce y los dieciocho años generalmente; y el prohibido, el prestado por los niños hasta la adolescencia, fijada alrededor de los catorce años.

Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen, han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la



mayoría de edad; pero anticipado en lo laboral en cuatro o cinco años en cada caso.

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

Lo mismo que en el trabajo de la mujer, el maquinismo produjo la demanda de los brazos más débiles, a los que se pagaba menos, pero que ya eran capaces de manejar o vigilar la máquinas. Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, llevaron incluso en la despiadada y conservadora Inglaterra de principios de siglo XIX, a dictar medidas restrictivas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas de tejidos y otras.



Allí, en Inglaterra, más aún que en otros países, por su incipiente mecanización, los niños, hasta los de cinco años, trabajaban catorce o dieciséis horas diarias en las manufacturas de algodón; porque el manejo o simple vigilancia de las máquinas no requería de despliegue de energía de un hombre ya formando. Ante la demanda de brazos que los fabricantes formulaban, la historia relata que se dio como respuesta implacable: «Emplear en el trabajo a los niños». Frente a ello, Roberto Peel, según Arnaldo Badillo, «lanzó su consigna de: «Salvemos a los niños», que sirvió de lema para una campaña de protección legal, que culminó en 1802 al reducir a 12 horas la jornada para aquellos. Tal situación se mantuvo hasta 1844, en que se fijó la edad mínima de ocho años para la admisión en el trabajo». <sup>9</sup> El mismo Badillo señala que «en 1878, esa edad se elevó a 10 años y la jornada laboral se redujo a once horas. No muy distinto era el panorama en los demás países, que se suscitó, a mediados del siglo XIX, un vibrante libro de Jules Simon, citado por Badillo, denominado

---

<sup>9</sup> **BADILLO, ARNALDO. LOS LIMITES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS MENORES. Pag. 188.**



con el título dramático y acusador de «El obrero de ocho años». 10

**B. ACCION POLITICO LABORAL EN PRO DE LOS MENORES**

Señala, Arnaldo Badillo, que « ante la trágica situación de los niños obreros, un amplio movimiento de opinión internacional, en el que se combinaban la compasión y la justicia, condujo a que los poderes públicos fueran legislando sobre la utilización laboral de infantes y jóvenes. Las medidas protectoras del trabajo de los menores se han orientado por lo general en un triple sentido: a) prohibición del trabajo de los niños, con progresiva elevación de la edad mínima; b) reglamentación de los servicios de los jóvenes; y c) equiparación de los mayores de 18 años con los trabajadores adultos». 11

Expone Eduardo Schaponik, que: « de esta forma las causas principales para restringir o proteger el trabajo de los menores son: a) Fisiológicas, para posibilitar el norma

---

<sup>10</sup> BADILLO, ARNALDO. Op. cit. pag. 193

<sup>11</sup> BADILLO, ARNALDO. Op-cit. pag. 193



desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos; b) de seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; c) de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su Organismo en formación; d) de moralidad, por haber industrias lícitas y permitidas que puedan herir los sentimientos del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que puedan tentarlos a maniobras ilegales; e) de cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo». <sup>12</sup>

Fundándose en variables circunstancias de clima, costumbres, raza, condiciones económicas, naturaleza de las tareas y grado de desarrollo industrial y político, entre otros factores, según Schapnik, • cada país adopta la edad mínima para

---

<sup>12</sup> SCHAPONIK, EDUARDO. LA DESHUMANIZACION EN EL TRABAJO DE LOS MENORES. Pag. 68



permitir que trabajen los menores, sin que se resienta su organismo ni se afecte a otros principios dignos de tenerse en cuenta. No obstante, dada la unidad de la especie humana, dentro de sus diversidades la admisión laboral fluctúa entre los doce años, en ciertos climas tropicales, los catorce en la zona templada, y los quince en climas fríos». 13

Por otro lado, según lo indica María Teresa Rosales, para proteger a los menores, se limita para ellos la jornada con tope superior a las seis horas diarias. Suele disponerse que cuenten obligatoriamente con una libreta de trabajo, para inspeccionar más adecuadamente su prestación laboral. El salario se les fija ponderando su inexperiencia y formación psicofisiológica incompleta con la tutela remuneratoria que merecen. Preceptos legales frecuentes como los relativos a un mínimo anual de vacaciones y al ahorro obligatorio, por retención patronal, de un porcentaje de la retribución». 14

---

13 SCHAPONIK, EDUARDO. Op. cit. pag. 71

14 ROSALES, MARIA TERESA. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN ACTIVIDADES NO INDUSTRIALES. Pag. 130



### C. CONVENIOS DE LA O.I.T. SOBRE TRABAJO DE MENORES

Las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo han adoptado numerosos acuerdos relacionados con el trabajo de los menores, ya desde sus asambleas iniciales, que se han propagado rápidamente a los códigos y leyes laborales de casi todos los países. Manifiesta Schaponik que en la reunión de Washington de 1919 se aprobó el Convenio 5 que fija en catorce años la edad mínima de admisión en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transporte y construcciones. Se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares.<sup>15</sup>

Continúa manifestando Schaponik, que en 1920, se adoptó el convenio 7, que señala los catorce años como edad mínima en el trabajo marítimo. En 1921, por el convenio 19 se vedó a los menores de catorce años el trabajo agrícola. Posteriormente el convenio 13, prohíbe, hasta los dieciocho años la prestación de servicios que obliguen al uso de cerusa, sulfato de plomo y otras materias insalubres. El convenio 15,

---

<sup>15</sup> SCHAPONIK, EDUARDO. Op. cit. pag. 84



fija en los dieciocho años de edad, para emplearse, a bordo de naves, en calidad de pañoleros o fogoneros». 16

Posteriormente, el mismo autor señala que: « el convenio 33 sobresale en importancia por establecer el régimen de edad de los menores en trabajo no industriales. Prohíbe al respecto su actividad laboral en domingos y días de fiesta; así como durante la noche, en el intervalo de las veinte horas de cada día hasta las ocho horas de la mañana siguiente. Si bien determina los catorce años como límite inicial de las prestaciones, acepta que puedan trabajar los que cuenten con doce años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico; y si la duración no excede de dos horas diarias, ni de siete contadas las de la escuela». 17

Con base a todos los antecedentes anteriores, ahora procederemos a analizar el Convenio objeto del presente trabajo de tesis:

---

16 SCHAPONIK, EDUARDO. Op. cit. pag. 85.

17 SCHAPONIK, EDUARDO. Op. cit. pag. 86.



## **2. EL CONVENIO 60 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

### **A. LA APLICACION DEL CONVENIO**

El convenio se aplica a todo trabajo que no haya sido reglamentado por el convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola, el convenio sobre la edad mínima en el trabajo marítimo, o al convenio sobre la edad mínima en la industria.

### **B. AMBITOS DE APLICACION DEL CONVENIO**

#### **AMBITO MATERIAL**

El ámbito de aplicación material de este convenio, está conformado por todas aquellas actividades laborales no industriales en las que se ocupe la mano de obra de los menores de edad, entiéndase, el trabajo en las ciudades en actividades de orden comercial, y en general en actividades cuya naturaleza



sea ligera, y su duración máxima no exceda de cuatro horas al día.

#### **AMBITO PERSONAL**

El ámbito de aplicación personal del convenio, lo constituyen todos los menores que laboren en actividades no industriales en áreas metropolitanas y en donde la naturaleza de la actividad sea ligera, y compatible con su esfuerzo físico.

#### **C. OBLIGATORIEDAD DEL CONVENIO PARA LOS PAISES QUE LO HAN RATIFICADO**

El convenio es obligatorio, únicamente para aquellos miembros de Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones hayan sido registradas en esa oficina, encontrándose hasta la fecha nuestro país pendiente de ratificar dicho convenio, no obstante y a que éste data desde el tres de junio de 1937, e mismo no ha sido ratificado por nuestro país.

#### **D. DISPOSICIONES DEL CONVENIO**



#### DE LA NO APLICACION DEL CONVENIO

El artículo 1 del convenio base del presente trabajo de tesis, establece que: «el mismo no será aplicable a los menores empleados en las siguientes actividades:

- \* Pesca marítima;
- \* Al trabajo en las escuelas técnicas y profesionales siempre que presente un carácter esencialmente educativo y que no tenga como objeto ningún beneficio comercial, y que además esté aprobado y controlado por autoridad pública.
- \* El trabajo que se realice en establecimientos en los que estén empleados únicamente los miembros de la familia del empleador, a condición de que este trabajo no sea nocivo o perjudicial.
- \* El servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma». 18

---

18 ARTICULO 1 CONVENIO 60 DE LA OIT.



#### DE LA PROHIBICION GENERAL PARA EL TRABAJO DE LOS MENORES

El artículo 2 del convenio, establece, lo que a criterio de la autora de este trabajo de tesis, es la norma más importante por tanto señala que « los niños menores de quince años, o los que habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, exigida por la legislación nacional, no podrán ser empleados por ninguno de los trabajos los que se aplique el convenio». <sup>19</sup> Esto significa que existe una prohibición para que estos menores sean empleados en cualquier actividad no industrial, prohibición que tiene como propósito fundamental, cuidar por sobre todas las cosas la educación del menor.

Importante es señalar, que quizás este fue uno de los aspectos que el Código de Trabajo, quiso recoger, cuando como regla general, « prohibió el trabajo de todos los menores por debajo de los catorce años de edad», <sup>20</sup> más sin embargo, « en otra norma que constituye la excepción a esta regla, avaló e

---

<sup>19</sup> ARTICULO 2 DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.

<sup>20</sup> ARTICULO 148 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO



trabajo de estos menores, con la concurrencia de determinados presupuestos», <sup>21</sup> que como ya se hizo ver en otro apartado de este trabajo de tesis, no solo no se cumplen, sino además permiten la explotación de estos menores.

***DEL TRABAJO DE LOS MENORES FUERA DE LAS HORAS DE ASISTENCIA A LA ESCUELA.***

En este sentido el artículo 3 del convenio, prevee que: \* los menores que hayan cumplido trece años, podrán ser empleados fuera de las horas de su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, como los siguientes:

- \* Trabajos que no sean nocivos para su salud o su desarrollo normal.
- \* Trabajos que no sean de naturaleza tal, que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se ofrece». <sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> ARTICULO 149 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO

<sup>22</sup> ARTICULO 3 NUMERAL 1., DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.



Pero por aparte, también la misma norma establece que:  
ningún niño menor de 14 años podrá trabajar en las siguientes  
actividades:

- \* Trabajos ligeros cuya duración sea mayor a dos horas diarias, tanto en las horas de clases, como durante las vacaciones.
- \* Aquellos trabajos ligeros que sumados a las horas de asistencia a la escuela signifiquen para el menor una ocupación mayor a las siete horas diarias<sup>23</sup>.

Por otro lado, esta misma norma establece que: \* los trabajos  
aún ligeros, estarán prohibidos en los siguientes casos:

- \* Los días domingos y de fiesta pública;
- \* Los que tengan lugar durante la noche<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> ARTICULO 3 NUMERAL 2., DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.

<sup>24</sup> ARTICULO 3 NUMERAL 3., DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.



Aquí conviene aclarar, que significa para el convenio objeto de estudio, el término noche, el cual se define de la siguiente manera: • cuando se trate de niños menores de catorce años, el término noche significa un período de doce horas consecutivas, por lo menos, que comprenda el intervalo transcurrido entre las veinte horas de un día y las ocho horas de la mañana siguiente.

Cuando se trate de niños mayores de catorce años, el término noche, significará un período que será fijado por la legislación nacional, pero cuya duración no podrá ser inferior a doce horas diarias<sup>25</sup>.

#### **COMO SE DETERMINA QUE TRABAJOS SON LIGEROS**

A este respecto, el convenio señala que: • es la legislación nacional la que previa consulta con las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores, la que deba de considerar qué trabajos podrán considerarse ligeros, y además prescribir las

---

<sup>25</sup> ARTICULO 3 NUMERAL 5., DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.



condiciones previas que deban cumplirse antes de que los niños puedan ser empleados en aquellos trabajos». <sup>26</sup>

**QUE HACE EN AQUELLOS PAISES EN DONDE NO EXISTA NORMA QUE OBLIGUE LA ASISTENCIA DEL MENOR A LA ESCUELA**

En este sentido, el numeral 7 del artículo 3 del convenio señala que: « en aquellos países en donde no exista ninguna disposición relativa a la asistencia obligatoria a la escuela del menor, la duración de los trabajos ligeros, no podrá exceder de cuatro horas y media al día». <sup>27</sup> es decir que esta sería el número máximo de horas al día que un menor podría trabajar, exceptuándose únicamente « el caso de aquellos menores que en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza puedan laborar como actores en espectáculos públicos o en películas cinematográficas, siempre y cuando el horario de estas actividades no exceda el horario de media noche». <sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> ARTICULO 3 NUMERAL 6., DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.

<sup>27</sup> ARTICULO 3 NUMERAL 7., DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.

<sup>28</sup> ARTICULO 4 DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.



sin embargo, en relación a esta misma disposición, establece que: «los casos siguientes en donde no se podrá conferir ninguna excepción:

- En caso de tratarse de un empleo peligroso y específicamente en los espectáculos de circos, variedades y cabarets.
- En los casos en donde no se establezcan garantías estrictas, para proteger la salud, el desarrollo físico, y la moralidad de los niños, que pueda asegurarles un buen trato, un descanso adecuado y la continuación de su instrucción; y
- El caso de aquellas actividades teatrales cuya duración exceda de la media noche».<sup>29</sup>

#### **REGULACIONES QUE ESTABLECEN LA LEGISLACION NACIONAL**

De acuerdo a lo que señala el convenio, «la legislación nacional, tiene que regular los siguientes aspectos:

---

<sup>29</sup> ARTICULO 4 NUMERAL 2, DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.



- \* Fijar la edad o edades superiores a los catorce y quince años, para la admisión de menores a todo trabajo, que por su naturaleza resulte peligroso para la vida, la salud o la moral;
- \* Fijar una edad o edades superiores a los trece años, para la admisión de menores en empleos del comercio ambulante en la vía pública o en establecimientos o lugares públicos, puestos callejeros, todo cuando estos empleos se ejerzan en condiciones que justifiquen la fijación de una edad más elevada.
- \* Establecer un sistema oficial adecuado para la inspección y la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de convenio.
- \* Exigir que cada empleador lleve un registro en el que se indiquen los nombres y fechas de nacimiento de todas las personas menores de catorce años, que ocupen en los empleos a que se aplica el presente convenio.
- \* Dictar las medidas que permitan facilitar la identificación y la vigilancia de las personas menores de determinada edad, empleadas en trabajos ligeros.



- \* Establecer las sanciones que permitan reprimir las infracciones a la legislación, que permita poner en efecto el presente convenio.<sup>30</sup>

#### ***VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO***

El convenio entrará en vigor para cada Estado Miembro de la O.I.T., que desee ratificarlo, doce meses después a la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### ***DE LA DENUNCIA DEL CONVENIO***

Todo Estado que haya ratificado este convenio, podrá denunciarlo para dejarlo sin efecto a la expiración de un tiempo de vigencia de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, dicha denuncia surtirá efectos un año después de que se haya registrado y comunicado a la Organización Internacional del Trabajo.

#### ***E. PROCEDIMIENTO PARA QUE GUATEMALA, PUDIERA RATIFICAR EL***

---

<sup>30</sup> ARTICULO 7 DEL CONVENIO 60 DE LA O.I.T.



### CONVENIO

La ratificación de un convenio internacional de trabajo, constituye el acto por medio del cual, un Estado miembro de la O.I.T., se compromete internacionalmente a cumplirlo.

Según Schaponik, «conforme el artículo 19 de la O.I.T., si el Estado Miembro, obtiene el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, de la ratificación comunicará ésta al Director General de la O.I.T. y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio». <sup>31</sup>

A este respecto, es importante señalar, que son las normas constitucionales, fundamentalmente de cada país las que determinan la autoridad que tiene facultades para ratificar un convenio, así como el procedimiento interno para dicho efecto, siempre en relación a esto, el autor Schaponik, señala que: «lo que le interesa a la O.I.T., es que se proceda

---

<sup>31</sup> SCHAPONIK, EDUARDO. Op. cit. pag. 120.



adecuadamente a la comunicación de la ratificación, pues a partir de ese momento se exterioriza el acto a los efectos internacionales». <sup>32</sup> Sin embargo la autora de este trabajo de tesis, ha logrado corroborar, que no existen reglas específicas sobre la forma en que deba efectuarse tal comunicación, que básicamente depende de la forma en que quiera hacerlo cada país, sin embargo, de acuerdo a lo señalado por el autor Schaponik, «para la Organización Internacional del Trabajo, la comunicación debe cumplir con los siguientes requisitos:

- \* Que se identifique claramente el convenio objeto de la ratificación;
- \* Que la comunicación esté firmada por una autoridad que pueda actuar en nombre del Estado;
- \* Que se indique en la comunicación con absoluta claridad que se trata de una ratificación formal del convenio de que se trate». <sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> SCHAPONIK, EDUARDO. Op.cit. pag. 123

<sup>33</sup> SCHAPONIK, EDUARDO. Op. cit. pag. 128.



Finalmente el destinatario de la comunicación que se ha relacionado en el presente capítulo, es el Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

**F. OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RATIFICACION DE UN CONVENIO.**

La ratificación de un convenio implica las siguientes obligaciones para el Estado que lo ratifica:

- \* Proceder a la aplicación del convenio
- \* Someterse a todos los procedimientos destinados a la verificación de la aplicación del convenio.



### CAPITULO III

#### PROCEDIMIENTO PARA RECLAMACION Y QUEJA POR VIOLACION A CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

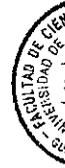
##### 1. DISPOSICION CONSTITUCIONAL

Según Andrés Serbin, « la Constitución de la O.I.T., establece en sus artículos 24 y 25, el primero de sus procedimientos de control periódicos de la aplicación de convenios ratificados. Este procedimiento sólo puede ser iniciado a instancia de una organización de empleadores o de trabajadores que delegue que un país no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio ratificado». <sup>34</sup>

Continua manifestando Serbin, que: «es el Consejo de Administración el que deberá decidir si ha de comunicar la

---

<sup>34</sup> SERBIN, ANDRES. EL TRABAJO DE LOS MENORES Y LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Pag. 74



reclamación al gobierno respectivo y si le invitará a formular una declaración a su respecto. En caso de realizarse esta comunicación, si el gobierno no efectuara su declaración dentro de un plazo prudencial o si el Consejo de Administración no considera como satisfactoria la declaración, podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida». <sup>35</sup>

Se trata aquí de un procedimiento constitucional previsto especialmente para las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que se ha empleado muy pocas veces hasta fines de la década de los años setenta, siendo desde entonces relativamente frecuentemente la presentación de reclamaciones.

## 2. DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

Según Andrés Serbin, « los mencionados artículos de la Constitución fueron reglamentados por el Consejo de Administración en 1932, y este texto fue enmendado últimamente en 1980». <sup>36</sup> En él se establecen las normas sobre

---

<sup>35</sup> SERBIN, ANDRES. Op. cit. pag. 80

<sup>36</sup> SERBIN, ANDRES. Op. cit. pag. 81



la admisibilidad de las reclamaciones, su transmisión a un comité del Consejo de Administración, el examen por el comité y luego por el propio Consejo, y las reclamaciones contra los Estados no miembros.

Una vez recibida una reclamación en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General informa al gobierno interesado, y la transmite a la Mesa Directiva del Consejo de Administración. esta debe informar al Consejo sobre el cumplimiento de las condiciones de admisibilidad: reclamación presentada por escrito; el querellante deber ser una organización profesional de empleadores o de trabajadores, es decir puede ser nacional, del país interesado o de otro país, o internacional, referencia expresa al artículo 24 de la Constitución; la reclamación debe dirigirse contra un Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ella debe referirse a un convenio ratificado por este país; la reclamación debe indicar en qué medida no se garantiza su cumplimiento.



Si el Consejo de Administración declara admisible una reclamación, constituirá un comité tripartito de su seno, del que no podrá formar parte un representante o nacional del Estado contra el que está dirigida la reclamación, ni una persona que ocupe un cargo oficial en la organización querellante.

Tratándose de una reclamación admisible concerniente a un convenio sobre derechos sindicales, podrá ser transmitida al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, para ser examinada conforme a los artículos 24 y 25 de la Constitución. En la práctica estas reclamaciones son siempre examinadas por el Comité, el que sigue su procedimiento habitual. Pero se aplica la regla del artículo 24, sobre admisibilidad en cuanto al tipo de querellante, que no es la misma del comité, más restrictiva.

Las reuniones del Comité designado por el Consejo de Administración se celebran a puertas cerradas y su procedimiento es confidencial.



Diversas disposiciones se refieren a la obtención de mayores informaciones por parte del Comité. éste puede: solicitar informaciones complementarias a la organización querellante; comunicar la reclamación al gobierno, junto con las eventuales informaciones complementarias, invitándole a hacer una declaración dentro de cierto plazo; a su vez, pedir informaciones complementarias al gobierno; invitar a un representante de la organización querellante para que facilite informaciones orales al Comité.

Sin embargo, el Comité también puede comunicar la reclamación al gobierno sin pedirle una declaración sobre ella.

Si el Comité hubiera solicitado una declaración del gobierno o pedido informaciones complementarias a éste, el gobierno podrá expedirse por escrito, solicitar del Comité que escuche a un representante suyo o solicitar que un representante del Director General de la Organización Internacional del Trabajo visite el país para obtener, mediante contactos directos con las autoridades y organizaciones interesadas, informaciones sobre el objeto de la reclamación.



El Comité presentará su informe con conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración. En todas las deliberaciones de éste sobre el caso podrá participar un representante del gobierno interesado, con derecho a hacer uso de la palabra, pero sin derecho a voto. Las reuniones son de puerta cerrada.

El Consejo tomará una decisión sobre la base del informe de su Comité, y si ésta fuera de publicar la reclamación y la declaración del gobierno, el Consejo determinará la forma y la fecha en que deberá hacerse. Con ello termina el procedimiento de los artículos 24 y 25 de la Constitución.

Cabe señalar que la publicación del caso en la forma indicada constituye la decisión más grave que el Consejo puede adoptar como conclusión de este procedimiento. Según Serbin, en la práctica se ha procedido una sola vez en esta forma disponiéndose la publicación en el boletín Oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Normalmente, el Consejo decide, si fuera pertinente, que el gobierno continúe



informando a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, dentro del procedimiento de control regular de la aplicación de normas, sobre las medidas que hubiera adoptado conforme a las conclusiones del Consejo». <sup>37</sup>

De todos modos, el procedimiento también prevé que el Consejo de Administración podrá decidir en cualquier momento que la reclamación sea examinada según el procedimiento de quejas.

Finalmente, si un Estado ha dejado de ser Miembro de la Organización Internacional del Trabajo y aún continúa obligado por un convenio ratificado, se le aplicará el procedimiento descrito.

### **3. DISPOSICION CONSTITUCIONAL EN RELACION A LAS QUEJAS**

En la Constitución de la O.I.T., se establece la forma de iniciar el procedimiento de quejas, la constitución y las grandes líneas de actuación de las comisiones de encuesta que

---

<sup>37</sup> SERBIN, ANDRES. Op. cit. pag. 85



constituye el órgano específico de este procedimiento, así como las consecuencias de la presentación de las conclusiones y recomendaciones por estas comisiones.

Una queja puede ser sometida por un país contra otro si considera que este último no ha tomado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio. Para poder formular las quejas, ambos países deben haber ratificado el convenio. El Consejo de Administración puede trasladar la queja al gobierno querrelado, para que presente sus observaciones. Si el Consejo no considerase necesario el traslado o si no recibiere una respuesta satisfactoria en un plazo prudencial puede designar a una comisión de encuesta para examinar la cuestión planteada e informar al respecto. Según Serbin, « el Consejo también puede seguir este procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo». <sup>38</sup>

El procedimiento puede seguirse, aún cuando el gobierno de país contra el cual se presentó la queja decida no participa

---

<sup>38</sup> SERBIN, ANDRES. Op. cit. pag. 92.



en él. Se trata, en efecto, de un procedimiento constitucional para cuya aplicación no es necesario el consentimiento del país respectivo, lo mismo cabe para el procedimiento de reclamaciones.

Todo gobierno querellado tiene derecho a estar representado en el Consejo de Administración cuando se trate de queja, a fin de participar en el debate.

La Comisión de encuesta deberá examinar el caso y presentar un informe el cual contendrá los siguientes aspectos:

- \* Expondrá el resultado de sus investigaciones;
- \* Formulará sus recomendaciones con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno querellante o a la queja según el texto inglés de la Constitución; y
- \* Indicará los plazos dentro de los cuales deberían adoptarse tales medidas.



El informe es comunicado al Consejo de Administración y a los gobiernos interesados, y dado a publicidad. Los gobiernos implicados deberán indicar, dentro de los tres meses si aceptan o no las recomendaciones de la comisión de encuesta y, en caso de no aceptarlas, si desean someter la queja a la Corte Internacional de Justicia. Esta puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones de la comisión de encuesta. La decisión de la corte es inapelable.

Si un país no diera cumplimiento en el plazo prescrito a dichas recomendaciones o a las decisiones de la Corte, el Consejo de Administración propondrá a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de aquellas. En caso de que se acuse a un gobierno de incumplimiento, este podrá informar al Consejo que ha adoptado las medidas necesarias para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte, y podrá pedir la constitución de otra comisión para verificar estas aseveraciones. Si el informe de ésta fuera favorable, el Consejo deberá recomendar a la Conferencia que cese cualquier medida tomada a raíz de sus propuestas.



Según Andrés Serbín, « en la práctica en ningún caso se ha seguido el procedimiento descrito, relativo a la intervención de la Corte y a las medidas que pudieran adoptarse con motivo del incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta. Salvo en dos casos los gobiernos declararon aceptar total y parcialmente estas recomendaciones, y el seguimiento se realizó a través del procedimiento de control regular de la aplicación de los convenios ratificados». <sup>39</sup>

#### 4. EL PROCEDIMIENTO DE LAS COMISIONES DE ENCUESTA

No existe en este caso un reglamento, como sucede en las reclamaciones. El procedimiento es fijado por cada comisión y comprende las etapas que se verán a continuación. La comisión misma se integra con tres personas independientes, una de las cuales es designada presidente por el Consejo de Administración al realizar el nombramiento. La comisión comienza por reunirse en la sede de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, para tomar

---

<sup>39</sup> SERBIN, ANDRES. Op. cit. pag. 112.



conocimiento del caso y adoptar diversas medidas procesales. En esta primera reunión se piden informaciones complementarias a las partes, así como a las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores que poseen estatuto consultivo ante la Organización Internacional del Trabajo, las organizaciones nacionales interesadas y eventualmente a otras organizaciones intergubernamentales y asociaciones internacionales que pudieran aportar informaciones serias e importantes en relación con el caso. De acuerdo con la Constitución, también se suele pedir a otros países las informaciones pertinentes. Al mismo tiempo, la comisión fija la fecha de la audiencia. Para ello invita a las partes a designar a sus propios testigos e invita a ciertas altas autoridades del gobierno querellado, y según el caso, a representantes de las organizaciones internacionales de empleadores y trabajadores, a hacer declaraciones. La comisión pide al gobierno que tome las medidas necesarias para que los diversos testigos puedan presentarse y que les asegure que están protegidos contra toda discriminación por causa de sus declaraciones.



La audiencia se celebra en Ginebra varios meses después de esta primera reunión. En ella declaran representantes de las partes y luego los testigos, debiendo estos últimos responder a las preguntas formuladas por los miembros de la comisión y los mencionados representantes. En momento oportuno prestan su declaración los ministros invitados o los funcionarios que los representen, así como los representantes de las organizaciones profesionales interesadas. La audiencia se celebrará a puerta cerrada.

La tercera etapa consiste en la visita al país, durante la cual la comisión celebra entrevistas con las autoridades públicas, sindicalistas, representantes de organizaciones empleadores, profesores, periodistas, representantes de la iglesia o toda otra persona cuyas informaciones pueden ser de utilidad. Según el caso, también visita a detenidos en la cárcel. Como para los testigos, la comisión pide garantías a fin de que las personas entrevistadas no sufran represalias. Aparte de las entrevistas con las autoridades del gobierno, las demás que realice la comisión tienen carácter privado y se celebran sin testigos.



La cuarta etapa consiste en la redacción del informe final que es comunicado al Consejo de Administración y transmitido a las partes. El Consejo, previa discusión, toma nota del informe.



#### **CAPITULO IV**

### **LA OBSERVANCIA DEL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES CONTENIDO EN EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO.**

#### **1. PRESENTACION**

Con el presente capitulo, se persigue recoger el criterio de cuarenta trabajadores menores de edad, que laboran en empresas maquiladoras y empresas comerciales para establecer si efectivamente en las relaciones de trabajo de éstos se cumplen las disposiciones contenidas en el régimen especial del trabajo del menor, que se contiene en el Código de Trabajo. Dentro de la evaluación que deberá realizarse de los resultados obtenidos, podrán constatarse extremos, tales como la edad a la que empieza a trabajar un menor en Guatemala, si efectivamente se ha garantizado como consecuencia del trabajo la educación de éstos, si laboran o no en jornadas ordinarias de carácter diurno y si el horario de éstas es el que ordena la ley, entre



otros extremos que se podrán corroborar. De todo lo anterior, no solo se podrá establecer la finalidad primordial del capítulo, que es como ya se señalaba, constatar si se cumple o no la normativa que regula el trabajo de los menores, sino adicionalmente también demostrar que la legislación que prohíbe el trabajo de los menores de edad, no cumple la finalidad protectora para la que fue dispuesta, sino más bien, se presta para que los empleadores puedan explotar en forma despiadada a los menores, derivándose de esto, que se corrobore lo que la autora del presente trabajo de tesis a afirmado en otros capítulos, en relación a que es más conveniente suprimir la prohibición del trabajo de los menores, y sustituirla por un verdadero andamiaje protector de éstos, tomando en cuenta que la necesidad de que los menores trabajen es innegable y que representa para Guatemala actualmente, uno de los mayores problemas sociales.



## 2. ENCUESTA «A»

**FUENTE.** Veinte muestras dirigidas a veinte trabajadores menores de edad, pero mayores de catorce años.



**MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA**

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

**BOLETA DE ENCUESTA**

**TRABAJO DE TESIS: \*EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS  
MENORES DE EDAD Y LA EDAD DE ADMISION DE  
LOS MENORES A LOS TRABAJOS NO INDUSTRIALES**

**SUSTENTANTE. JAQUELIN LORENA ORTIZ MORALES**

Trabajo previo y necesario para sustentar el Examen General Público de Tesis, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

**INSTRUCCIONES:**



La presente encuesta, esta dirigida a trabajadores menores de edad pero mayores a los catorce años, del sector privado, con el objeto de conocer su criterio en relación a la observancia del régimen especial del trabajo de los menores de edad, contenido en el Código de Trabajo guatemalteco.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que estime correcta.

**INTERROGANTES.**

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

TRABAJADOR MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD: \_\_\_\_\_

TRABAJADOR DE MENOR DE EDAD PERO MAYOR DE  
CATORCE AÑOS: \_\_\_\_\_

2. TRABAJA USTED ACTUALMENTE:

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_



## 3. A QUE EDAD EMPEZO USTED A TRABAJAR

6 AÑOS DE EDAD: \_\_\_\_\_ 8 AÑOS DE EDAD: \_\_\_\_\_

10 AÑOS DE EDAD O MAS: \_\_\_\_\_

## 4. CUAL FUE EL MOTIVO FUNDAMENTAL PARA QUE EMPEZARA A TRABAJAR

SUBSISTENCIA ECONOMICA PERSONAL: \_\_\_\_\_

SUBSISTENCIA ECONOMICA FAMILIAR: \_\_\_\_\_

SUBSISTENCIA ECONOMICA PERSONAL-FAMILIAR: \_\_\_\_\_

## 5. SOLICITO SU EMPLEADOR O USTED ALGUNA AUTORIZACION DE TRABAJO A LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_

## 6. GARANTIZO SU EMPLEADOR SU EDUCACION:

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_



7. ESTUDIA USTED ACTUALMENTE:

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_

8. CUANTAS HORAS AL DIA LABORA USTED:

6 HORAS: \_\_\_\_\_

7 HORAS: \_\_\_\_\_

8 HORAS: \_\_\_\_\_

MAS DE 8 HORAS: \_\_\_\_\_

9. CUAL ES SU SALARIO ACTUALMENTE:

Q.400.00: \_\_\_\_\_

Q.500.00: \_\_\_\_\_

Q.600.00: \_\_\_\_\_

Q.800.00: \_\_\_\_\_

10. FIRMO USTED ALGUN CONTRATO DE TRABAJO CUANDO INICIO SU  
RELACION LABORAL

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_

11. DE LAS SIGUIENTES, CUAL ES EL CONTRATO QUE USTED FIRMO:



DE APRENDIZAJE: \_\_\_\_\_

TEMPORAL: \_\_\_\_\_

A TIEMPO INDEFINIDO: \_\_\_\_\_

DE OBRA DETERMINADA: \_\_\_\_\_

JLOM/T.99



### 3. EVALUACION ENCUESTA «A»

1. En relación a la interrogante número uno, se establece que el 100% de los encuestados son trabajadores menores de edad, pero por debajo de los catorce años de edad.

2. En relación a la interrogante número dos, su resultado permite establecer que la totalidad de los encuestados son trabajadores activos, es decir, que se encuentra ocupados al momento de la encuesta.

3. En relación a la interrogante número tres, su resultado es extremo en importante, porque permite corroborar lo que la autora de este trabajo de tesis ha afirmado a lo largo de su desarrollo, en cuanto a que los menores empiezan a trabajar a edades muy tempranas, siendo este precisamente el caso del resultado de la interrogante, en donde el 75% de los encuestados manifestó haber empezado a trabajar desde los seis años de edad, mientras que el restante 25% manifestó haber iniciado su trabajo a los ocho años de edad. Estos son



indicadores de que la necesidad de trabajo de los menores de estas edades, es tan apremiante que hace completamente inoperante una prohibición al mismo, pues como se corroborará más adelante, la mayoría de estos menores trabaja por hambre y para satisfacer la subsistencia de su propio grupo familiar.

4. En cuanto a la interrogante número cuatro, su resultado permite establecer a criterio de los encuestados, cual fue el motivo que los impulsó a incorporarse al trabajo desde temprana edad, a lo que el 80% de los encuestados manifestó la razón de subsistencia económico familiar, como motivo que originó su relación de trabajo, mientras que el restante 20% manifestó como motivo la subsistencia económica personal y familiar. El resultado entonces demuestra que la mayoría de menores trabajadores trabaja para ayudar al sostenimiento de sus familias, mientras que es un número menor el que trabaja para su propia subsistencia, esto también es un indicador de lo urgente que resulta la protección en mejor forma de estos menores, pues como puede establecerse, son sometidos a una doble explotación, la que genera el empleador al imponerle condiciones de trabajo incompatibles con su edad y desarrollo



físico, y la que genera su propio grupo familiar, en el que existen adultos que se aprovechan de su esfuerzo para vivir a sus expensas.

5. En cuanto a la interrogante número cinco, su resultado permite corroborar las afirmaciones de la autora del presente trabajo de tesis en cuanto a que para el trabajo de estos menores no se cumple con solicitar a la Inspección General de Trabajo el permiso respectivo, lo cual demuestra que esa disposición que establece la concurrencia de determinados presupuestos para que la Inspección General de Trabajo pueda extender la autorización de trabajo es completamente inaplicable, porque la casi totalidad de menores de esta edad, laboran sin que exista permiso de trabajo alguno, lo cual como ya se ha mencionado genera por parte del empleador una mayor explotación hacia éstos, pues valiéndose de que no existe autorización de trabajo, aquel impone condiciones laborales inferiores a las ordenadas por la ley.



6. En cuanto a la interrogante número seis, su resultado permitió establecer que ninguno de los empleadores de los encuestados, garantizó a estos últimos la continuidad de su educación tanto al inicio de la relación laboral, como posteriormente a éste, lo que permite demostrar que la contratación del trabajo de los menores se hace con fines eminentemente de explotación personal y contraviniendo la disposición legal que impone a los empleadores el tener que garantizar la educación de sus trabajadores menores de edad.

7. En cuanto a la interrogante número siete, su resultado permitió establecer que el 100% de los menores encuestados no estudia, lo que quiere decir que la educación de estos menores a pasado a un segundo plano por debajo del trabajo, cuando según el espíritu de la legislación laboral, primero debiera ser el aspecto educacional y posteriormente el aspecto laboral.

8. En cuanto a la interrogante número ocho, su resultado permite establecer que las jornadas de trabajo que impone la legislación laboral para los trabajadores menores de edad, no se respetan por parte de los empleadores, pues tal y como lo



demuestra la respuesta de los encuestados, el 80% de ellos, labora en una jornada ordinaria diaria de trabajo de ocho horas, cuando de acuerdo a la legislación laboral esta jornada no puede ser mayor a seis horas, igualmente el restante 20% manifestó laborar siete horas al día, lo que también contraviene la jornada impuesta por la ley. Finalmente es importante destacar el porque se ha insistido en este trabajo de tesis sobre la necesidad de que Guatemala ratifique el convenio 60 de la O.I.T., pues este establece jornadas de trabajo mucho más cortas para los menores de edad, adicionalmente a que no niega, ni oculta la ingencia del trabajo de los menores, pero si intenta protegerlos de mejor forma.

9. En cuanto a la interrogante número nueve, su resultado permite establecer la explotación económica a la que son sometidos estos menores, pues como se corroboró a todos se les retribuye con salarios inferiores a los mínimos previstos en la legislación, lo cual también vulnera la protección que a éstos confiere la misma. En este sentido el 60% de los encuestados



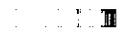
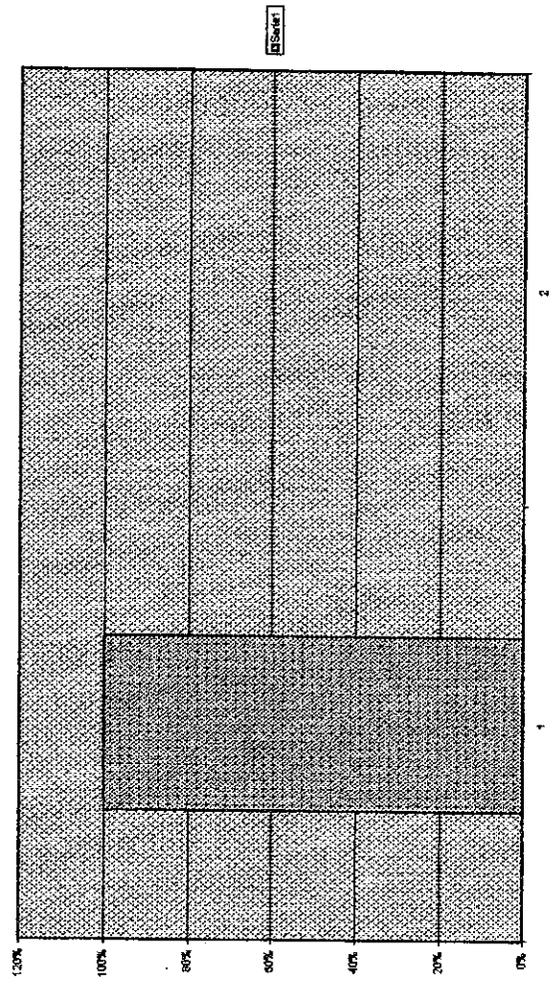
manifestó devengar un salario de Q400.00, mientras que el restante 40% manifestó devengar un salario de Q300.00.

10. En relación a la interrogante número diez, su resultado complementa el de otras interrogantes anteriormente vistas, por cuanto sí se toma en cuenta las excesivas jornadas de trabajo a las que son sometidos estos menores de edad, será lógico entender porque éstos no pueden disponer de tiempo para estudiar. En el anterior sentido se manifestó el 100% de los encuestados, pues según lo expresado, la ocupación que estos desarrollan, hace imposible que ellos estudien.

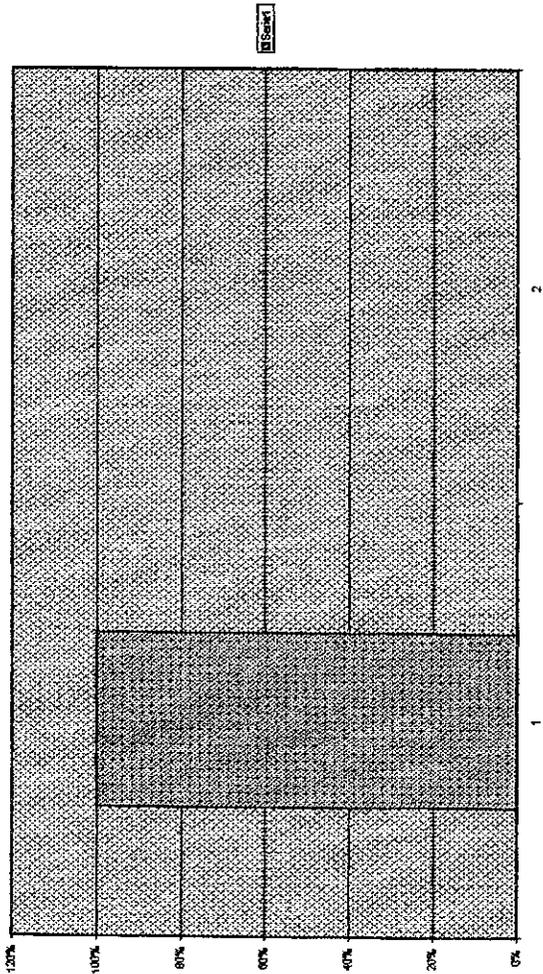
11. En cuanto a la interrogante número once, su resultado permite establecer que todas estas relaciones de trabajo con estos menores de edad, se perfeccionan siempre con la prestación del servicio, porque no conviene al empleador dejar evidencia alguna del contrato de trabajo escrito, no solo porque ese es el argumento que le sirve de base para justificar una más grande explotación del menor, sino porque además tendría en el documento que dejar plasmadas condiciones de trabajo verdaderamente inferiores a las de la ley.



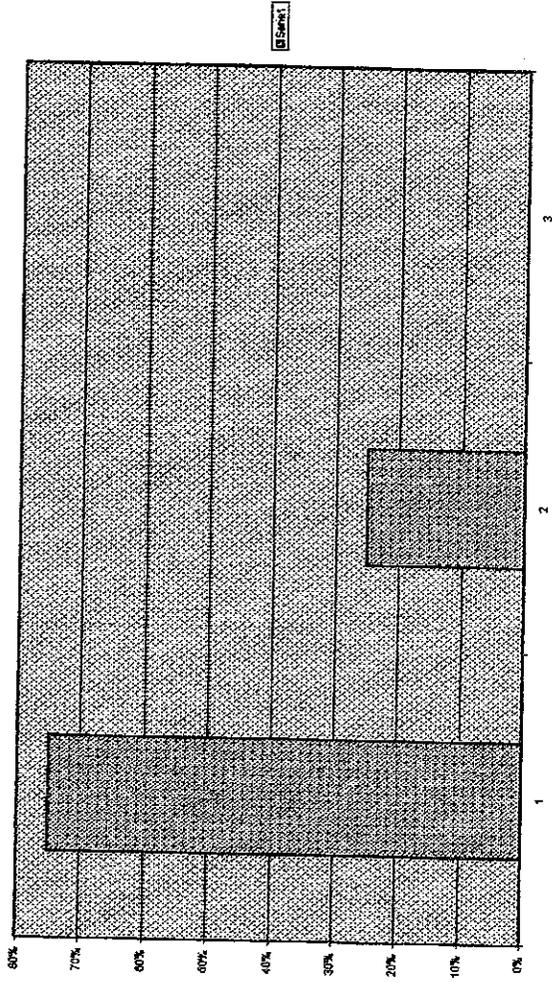
INTERROGANTE 1



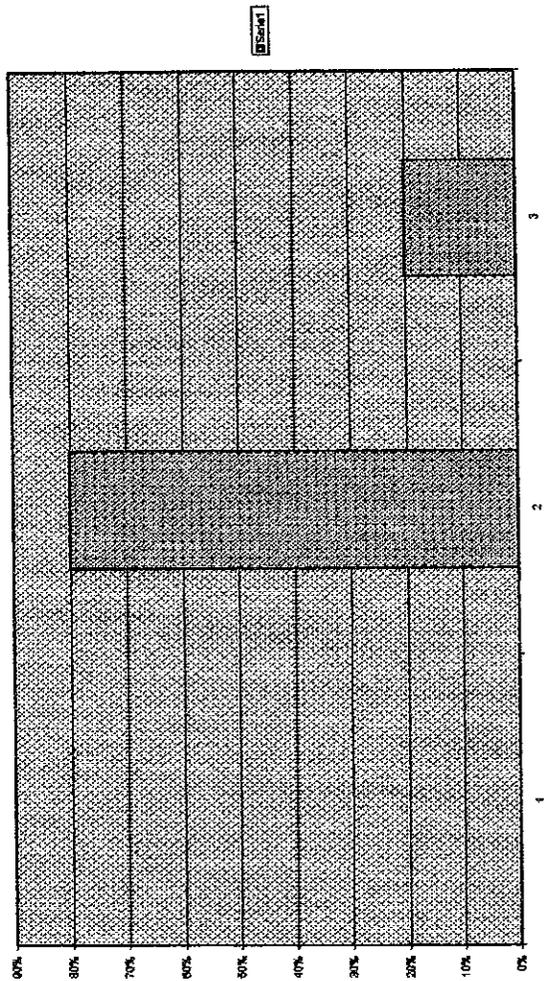
INTERROGANTE 2



INTERROGANTE 3



INTERROGANTE 4



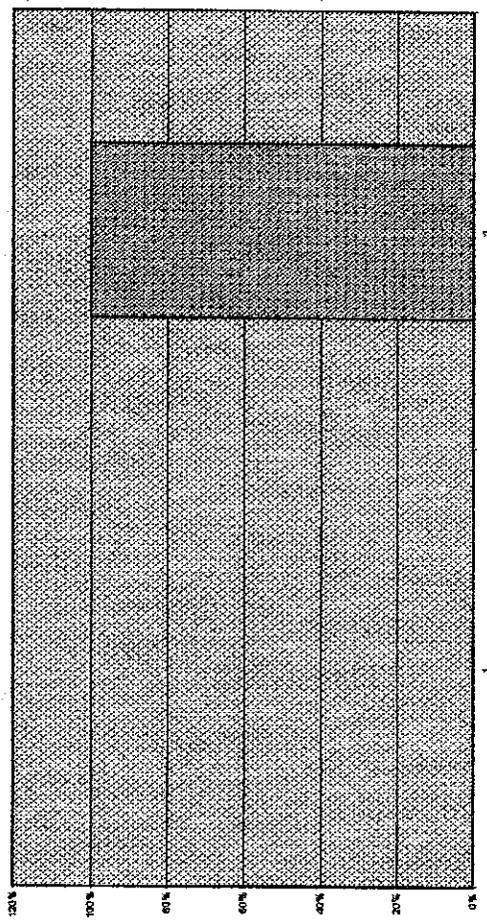
SECRET



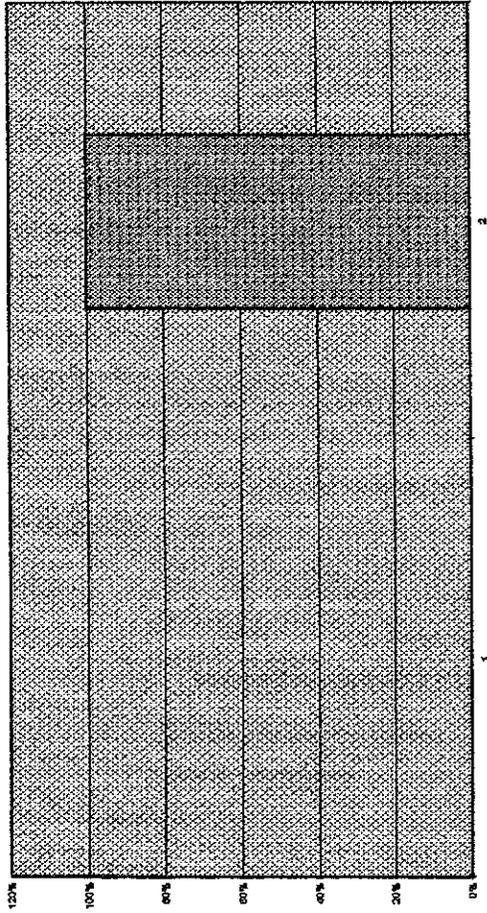


SECRET

INTERROGANTE 6



INTERROGANTES

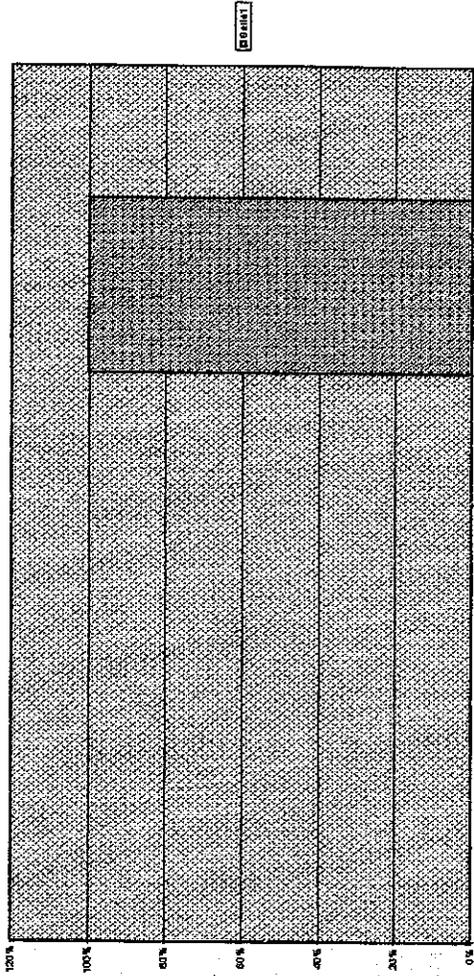


SECRET



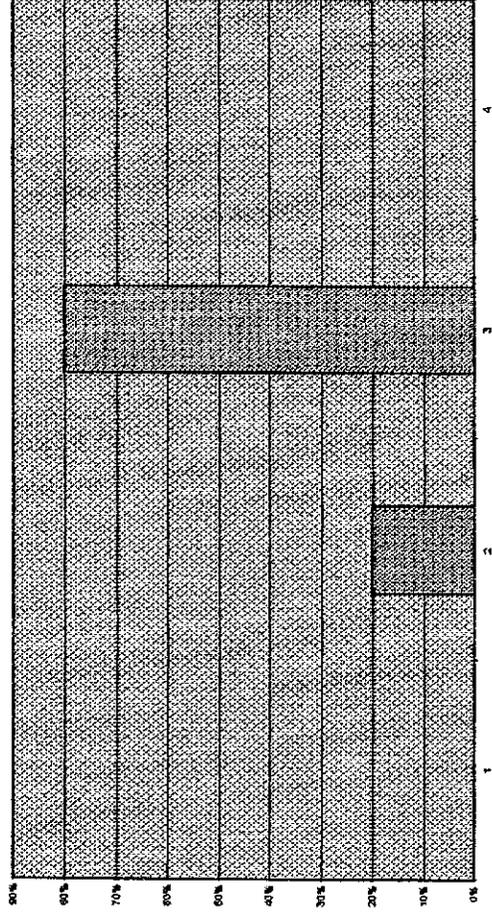


INTERROGANTE 7



SECRET

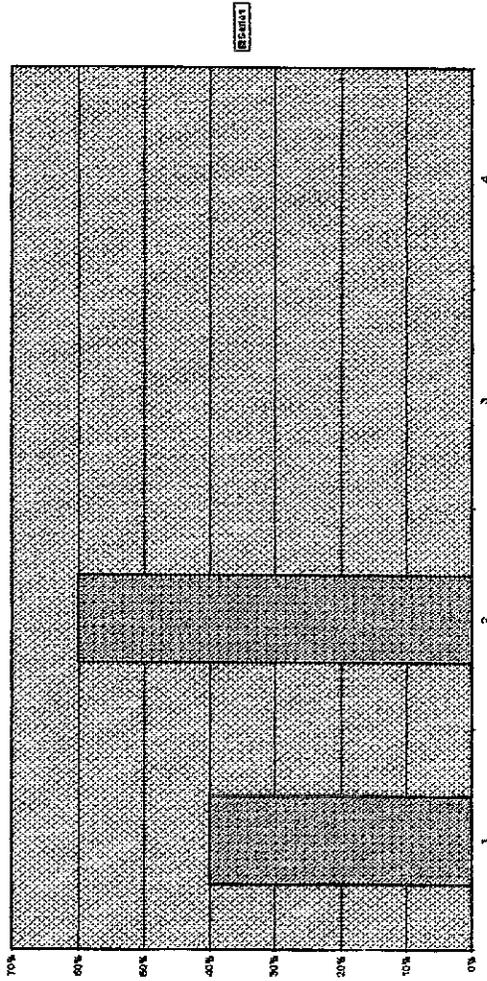
INTERSEGMENTE B



SECRET



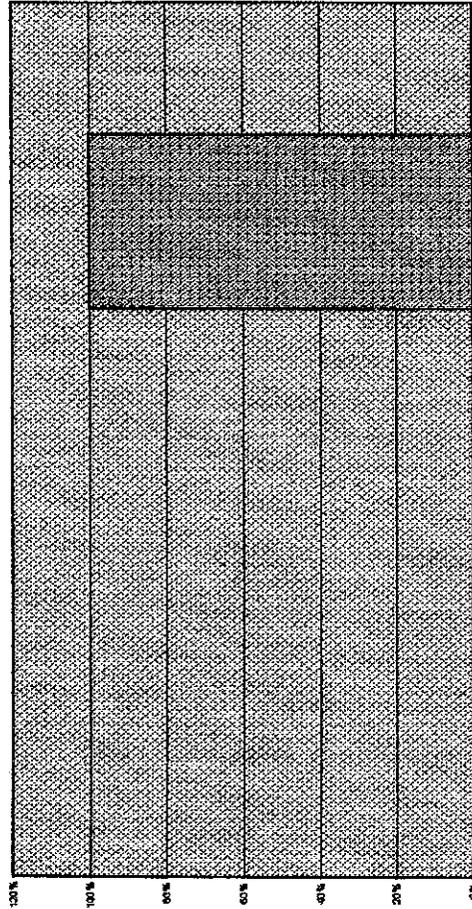
INTERROGATORIO



SECRET



INTERROGANTE 10

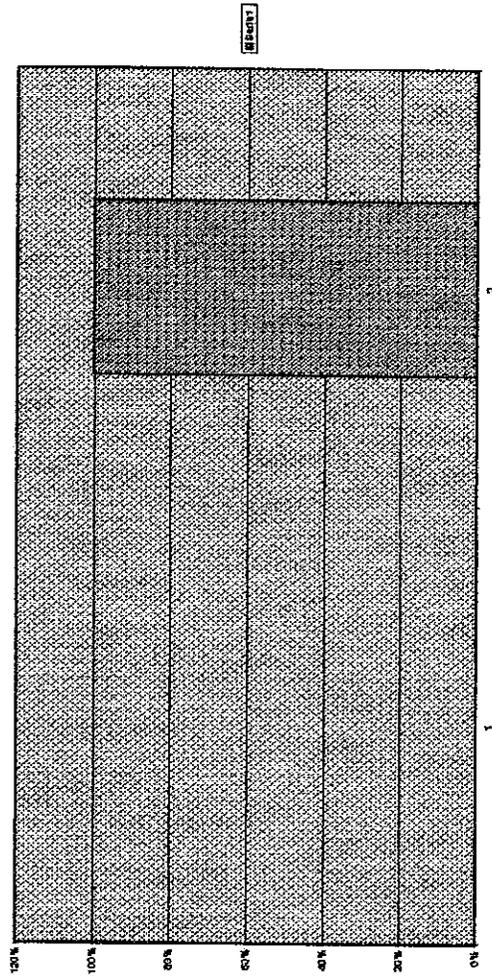


SECRET





INTERROGANTE 11





1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38



## 2. ENCUESTA #B#

**FUENTE.** Veinte muestras dirigidas a veinte trabajadores menores de edad, pero menores de catorce años.



**MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA**

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

**BOLETA DE ENCUESTA**

**TRABAJO DE TESIS: «EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS  
MENORES DE EDAD Y LA EDAD DE ADMISION DE  
LOS MENORES A LOS TRABAJOS NO INDUSTRIALES**

**SUSTENTANTE. JAQUELIN LORENA ORTIZ MORALES**

Trabajo previo y necesario para sustentar el Examen General Público de Tesis, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

**INSTRUCCIONES:**

La presente encuesta, esta dirigida a trabajadores menores de edad pero menores a los catorce años, del sector privado, con el objeto de conocer su criterio en relación a la observancia del régimen especial del trabajo de los menores de edad, contenido en el Código de Trabajo guatemalteco.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que estime correcta.

**INTERROGANTES.**

## 1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

TRABAJADOR MENOR DE CATORCE AÑOS DE EDAD: \_\_\_\_\_

TRABAJADOR DE MENOR DE EDAD PERO MAYOR DE  
CATORCE AÑOS: \_\_\_\_\_

## 2. TRABAJA USTED ACTUALMENTE:

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_



3. A QUE EDAD EMPEZO USTED A TRABAJAR

6 AÑOS DE EDAD: \_\_\_\_\_ 8 AÑOS DE EDAD: \_\_\_\_\_

10 AÑOS DE EDAD O MAS: \_\_\_\_\_

4. CUAL FUE EL MOTIVO FUNDAMENTAL PARA QUE EMPEZARA A TRABAJAR

SUBSISTENCIA ECONOMICA PERSONAL: \_\_\_\_\_

SUBSISTENCIA ECONOMICA FAMILIAR: \_\_\_\_\_

SUBSISTENCIA ECONOMICA PERSONAL-FAMILIAR: \_\_\_\_\_

5. ESTUDIA USTED ACTUALMENTE:

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_

6. LE PERMITE SU ACTUAL OCUPACION EL TIEMPO SUFICIENTE PARA ESTUDIAR:

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_



7. CUANTAS HORAS AL DIA LABORA USTED:

6 HORAS: \_\_\_\_\_

7 HORAS: \_\_\_\_\_

8 HORAS: \_\_\_\_\_

MAS DE 8 HORAS: \_\_\_\_\_

8. CUAL ES SU SALARIO ACTUALMENTE:

Q.400.00: \_\_\_\_\_

Q.500.00: \_\_\_\_\_

Q.600.00: \_\_\_\_\_

Q.800.00: \_\_\_\_\_

9. FIRMO USTED ALGUN CONTRATO DE TRABAJO CUANDO INICIO SU RELACION LABORAL

SI: \_\_\_\_\_

NO: \_\_\_\_\_

10. DE LAS SIGUIENTES, CUAL ES EL CONTRATO QUE USTED FIRMO:

DE APRENDIZAJE: \_\_\_\_\_

TEMPORAL: \_\_\_\_\_

A TIEMPO INDEFINIDO: \_\_\_\_\_

DE OBRA DETERMINADA: \_\_\_\_\_

JLOM/T.99



#### **EVALUACION ENCUESTA ■B■**

1. En relación a la interrogante número uno, su resultado permite establecer que el 100% de los encuestados son trabajadores menores de edad, pero mayores de catorce años.

2. En relación a la interrogante número dos, su resultado permite establecer que todos los menores encuestados, son trabajadores activos, es decir que se encuentran ocupados al momento de la encuesta.

3. En relación a la interrogante número tres, su resultado es de mucha importancia, porque permite corroborar lo que la autora del presente trabajo de tesis, ha afirmado a lo largo del desarrollo del mismo, en relación a que los menores inician sus relaciones laborales a muy temprana edad, en ese sentido el 80% de los encuestados manifestó haber iniciado sus relaciones laborales a los ocho años de edad, mientras que el restante 20% manifestó haber empezado a trabajar después de los diez años.



4. En cuanto a la interrogante número cuatro, su resultado que el motivo para que la totalidad de los encuestados empezará a trabajar, ha sido la subsistencia económica familiar, lo que significa que el menor no trabaja para su subsistencia únicamente, sino para garantizar la de su grupo familiar, lo cual como ya se señaló también implica un doble nivel de explotación, pues por un lado es sujeto de explotación de los empleadores, y por otro es sujeto de explotación de los adultos que conforman su grupo familiar que viven a sus expensas.

5. En relación a la interrogante número cinco, su resultado es importante pues se establece que el 80% de los encuestados no estudia actualmente, mientras que el restante 20% lo hace. Esto implica que estos menores no tienen ninguna posibilidad de superar su nivel de instrucción ni su nivel de calificación de mano de obra, lo que implica que aún convirtiéndose en adulto tendrá que seguir siendo sometido a una posición de explotación, pues no podrá aspirar a tener mejores condiciones de contratación.



6. En relación a la interrogante número seis, su resultado es complementario de las interrogantes anteriores, pues resulta lógico que siendo sometido a condiciones de contratación inferiores y distintas a las de la ley, el menor no podrá disponer del tiempo necesario para su educación por lo que en esa dirección el 80% de los encuestados manifestó no disponer de tiempo suficiente para poder estudiar.

7. En cuanto a la interrogante número siete, su resultado permite establecer que las jornadas laborales impuestas a estos menores, contravienen los mínimos impuestos por la legislación laboral, pues el 80% de los encuestados manifiesta laborar en una jornada mayor a ocho horas diarias, mientras que el restante 20% manifestó laborar en una jornada de ocho horas al día. En ambos casos se viola lo dispuesto en el Código de Trabajo, en relación a que el número máximo de horas que deben laborar estos menores, es de siete horas al día, lo cual implica que las jornadas impuestas van en contra de la naturaleza física del menor y de la posibilidad de que éste pueda estudiar.



8. En relación a la interrogante número ocho, su resultado permite establecer que el 80% de los encuestados devengarán un salario inferior al mínimo establecido en la ley, mientras que solo el restante 20% de los encuestados, manifiesta devengar un salario de Q.600.00 cerca del mínimo previsto por la ley.

9. En relación a la interrogante número nueve, su resultado permite establecer que el 80% de los encuestados a perfeccionado su contrato de trabajo con el inicio de la relación laboral, producto de la sistemática impuesta por los empleadores, de intentar según ellos, ocultar las verdaderas condiciones laborales que son impuestas a estos menores. Solo el restante 20% de los encuestados manifestó haber suscrito contrato de trabajo al momento del inicio de la relación laboral.

10. En cuanto a la interrogante número diez, su resultado permite establecer que las relaciones de trabajo de estos menores de edad, son encubiertas con contratos de aprendizaje y con contratos de carácter temporal, con el propósito de desvirtuar, por un lado, la indefinición de las relaciones de



trabajo y por otro el pago de las prestaciones mínimas que acarrea un contrato de trabajo por tiempo indefinido y no como en el caso del contrato de aprendizaje, en donde la estabilidad del trabajo esta en juego e incluso de permite al empleador pagar salarios inferiores a los mínimos establecidos en la ley.



4. GRAFICAS

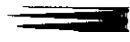
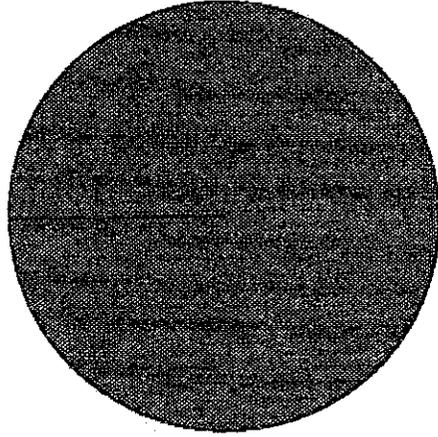


.



BT B2

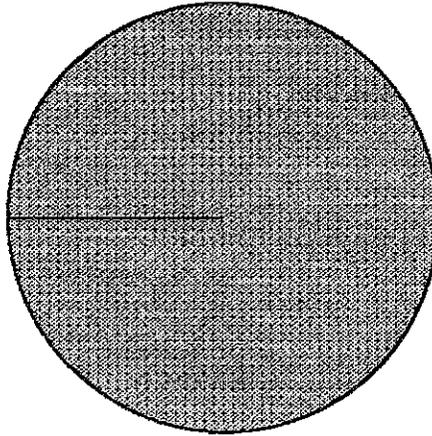
REFERENCANTE 1





BT  
E2

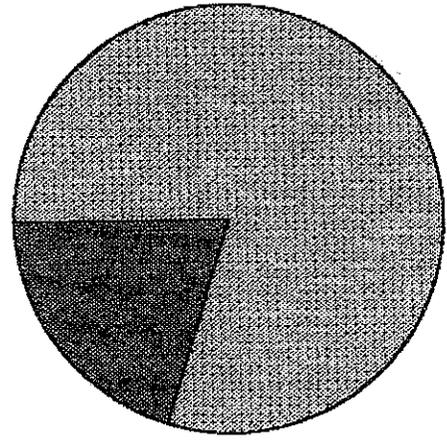
INTERROGANTE 2





57

INTERROGANTE 3



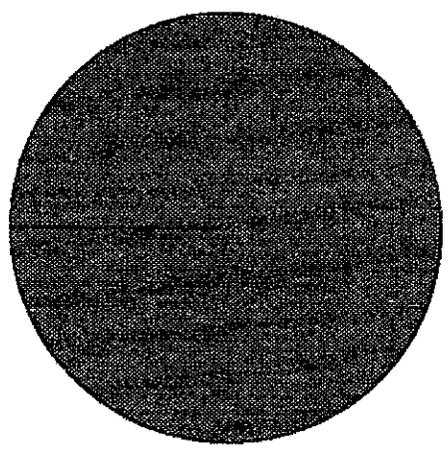
1

1



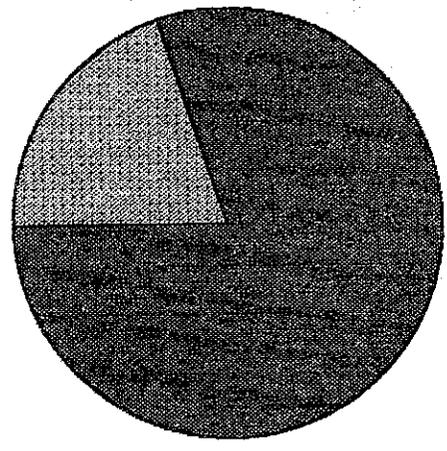
1  
2  
3

INTERROGANTE 4





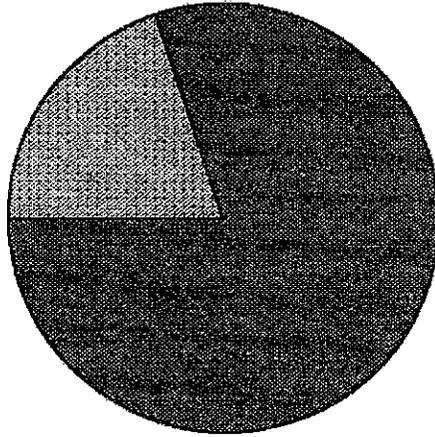
INTERROGANTE 6





10

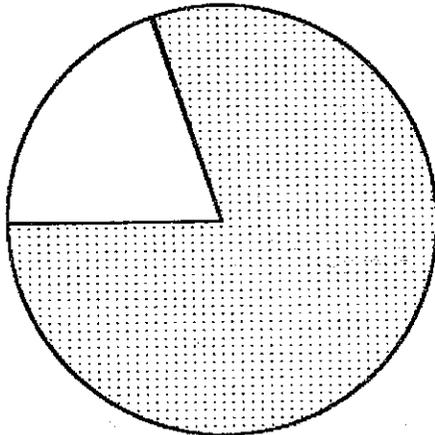
INTERCOMITE 8





1 2 3 4

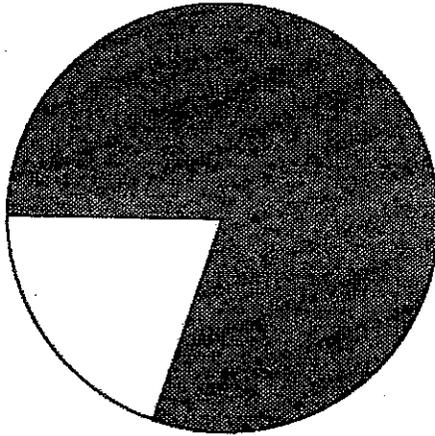
INTERCUNITE 7





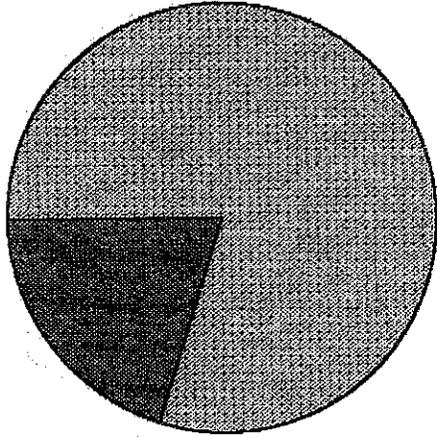
SECRET

INTERROGANTE 0





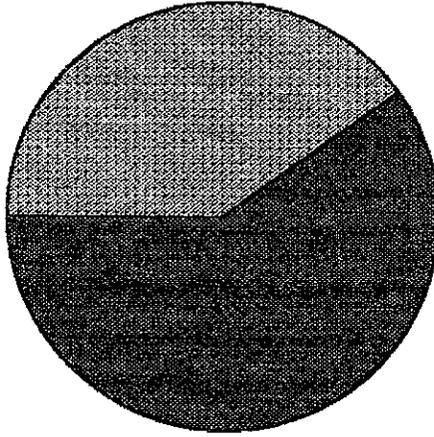
INTERROGANTES 9





SECRET

INTERROGANTE 10





### CONCLUSIONES

1. Se concluye que el trabajo de los menores de edad, se inicia desde los seis años de edad, en la mayoría de casos.
  
2. Se concluye en que los motivos fundamentales que impulsan a los menores a trabajar son de orden económico familiares, pues el trabajo de estos menores es el que sostiene en muchos casos a todo su grupo familiar, incluyendo desde luego, dentro de éste, a personas adultas.
  
3. Se concluye en que las jornadas de trabajo impuestas a los menores de edad en general, no son las que establece el Código de Trabajo guatemalteco, pues las mismas rebasan el límite de horas que debe trabajar un menor.
  
4. Se concluye en que, en el caso de los menores por debajo de los catorce años de edad, no se cumple la prohibición de que éstos no deban trabajar.



5. Se concluye en que ni los interesados, ni los patronos que emplean a menores en sus centros de trabajo, cumplen con solicitar a la Inspección General de Trabajo, el permiso de trabajo correspondiente, lo que provoca que estos menores trabajen a expensas del patrono, quien valiéndose de la prohibición, les impone condiciones laborales muy por debajo de las que ordena la ley.

7. Se concluye en que por lo menos el ochenta por ciento de los menores que trabajan, no dispone del tiempo para continuar en la escuela, lo cual contraviene lo establecido en el Código de Trabajo, en relación a que para que estos menores trabajen, debe garantizarse como cuestión fundamental, su educación.

8. Se concluye en que muchos menores de edad, que no superan los catorce años de edad, son empleados mediante un contrato de aprendizaje que facilita al empleador poder explotarlos ilimitadamente y imponerles condiciones de explotación por debajo de los mínimos señalados por la ley, tal el caso del salario mínimo.



9. Se concluye en que las prohibiciones y limitaciones contenidas en el régimen especial del trabajo del menor del Código de Trabajo, no se cumple.

10. Se concluye en que las condiciones de contratación establecidas por el Convenio 60 de la Organización Internacional del Trabajo, resultan ser más favorables para los trabajadores, que las condiciones establecidas en el Código de Trabajo guatemalteco.





#### RECOMENDACIONES

- \* *Se recomienda suprimir la prohibición que existe en el Código de Trabajo, para los menores de edad, que no superan los catorce años de edad, pues la misma no se cumple, y además permite a los empleadores explotar de mayor forma a estos menores, y en su lugar crear un nuevo esquema protector en el trabajo del menor, tomando en cuenta la necesidad innegable del trabajo de éstos.*
- \* *Se recomienda que Guatemala ratifique el convenio 60 de la Organización Internacional del Trabajo, por ser éste más favorable a los trabajadores menores de edad, que la propia legislación interna.*





## BIBLIOGRAFIA

### AUTORES EXTRANJEROS

- A. Badillo, Arnaldo. «LOS LIMITES A LAS JORNADAS DE TRABAJO  
LOS MENORES».

Editorial Ildis  
Caracas, Venezuela  
1994.

- B. García, Haydee. «EL TRABAJO DE LOS MENORES FRENTE AL  
AÑO 2,000».

Editorial Ildis  
Caracas, Venezuela  
1992.

- C. Rosales, María Teresa. «EL TRABAJO DE LOS MENORES EN  
ACTIVIDADES NO INDUSTRIALES».



Editorial Nueva Sociedad  
Quinta Edición  
Bogotá, Colombia  
1994.

- D. Schaponik, Eduardo. «DESHUMANIZACION EN EL TRABAJO DE  
LOS MENORES».

Ediciones Heliasta  
Segunda Edición  
Buenos Aires, Argentina  
1988.

- E. Serbin, Andrés. «EL TRABAJO DE LOS MENORES Y LA ORGANI-  
ZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO».

Editorial Nueva Sociedad  
Bogotá, Colombia  
1990.

- F. Taufic, Camilo. «LA EDUCACION Y EL TRABAJO DE LOS  
MENORES DE EDAD».

Ediciones Heliasta



Buenos Aires, Argentina

1988.

- G. Vázquez Vialard, Antonio. «TRATADO DE DERECHO DEL  
TRABAJO».

Editorial Depalma

Buenos Aires, Argentina

1990.

#### TESIS

Dei Valle Mérida, Carlos Humberto

«EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA ACTUALIDAD»

USAC, 1980.

#### DICCIONARIOS

- A. Cabanellas, Guillermo. «DICCIONARIO DE DERECHO USUAL».

Décima Edición

Editorial Heliaste

Buenos Aires, Argentina

1976.



- B. Ossorio, Manuel. «DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS,  
POLITICAS Y SOCIALES».

Editorial Heliaste

Buenos Aires, Argentina

1990.

#### **LEGISLACION**

- A. Constitución Política de la República de Guatemala
- B. Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441.
- C. Convenio 60 de la Organización Internacional del Trabajo  
O.I.T.
- D. Convención sobre los Derechos del Niño.



## INDICE

### INTRODUCCION

### CAPITULO I

#### *EL REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD*

1. Definición
2. Las prohibiciones en las relaciones de trabajo de los menores
3. La limitación de las jornadas de trabajo para los menores de edad.
4. Presupuestos para la autorización del trabajo de los menores de edad
5. Quién debe autorizar los permisos para el trabajo de los menores de edad.
6. Concurrencia de requisitos



## *CAPITULO II*

### *EL CONVENIO 60 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*

1. Cuestiones generales
2. La aplicación del convenio
3. Ambitos de aplicación del convenio
4. Obligatoriedad del Convenios para los países que lo han ratificado
5. Procedimiento para que Guatemala, pudiera ratificar el Convenio.
  - 5.1. Entrada en vigor de los convenios
  - 5.2. Obligaciones que emanan de la ratificación

## *CAPITULO III*

### *PROCEDIMIENTO PARA RECLAMACION Y QUEJA POR VIOLACION A CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.*

Disposición constitucional



Disposición reglamentaria  
Disposición constitucional en relación  
a las quejas.

#### *CAPITULO IV*

*CRITERIO DE ABOGADOS LITIGANTES Y TRABAJADORES DEL SECTOR  
PRIVADO, MENORES DE EDAD, EN RELACION A LA OBSERVANCIA DEL  
REGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES CONTENIDO EN EL  
CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO.*

Presentación

Encuesta

Evaluación

Gráficas

*CONCLUSIONES*

*RECOMENDACIONES*

*BIBLIOGRAFIA.*

