

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

**LA EXPLOTACION LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD
TRABAJADORES EN LA EMPRESA PRODUCTORES
DE BANANO, SOCIEDAD ANONIMA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EDGAR AMILCAR VALVERT NAJERA

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Julio de 1999

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

ECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
OCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
OCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
OCAL III:	Lic. William René Méndez
OCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
OCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cordón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Cipriano Francisco Soto Tobar
Local:	Lic. Gerardo Prado
Secretaria:	Licda. Silvia Marilú Solórzano de Sandoval

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ramiro Antonio Calderón Reyes
Local:	Lic. Marco Junio Martínez Dardón
Secretario:	Lic. Manuel Arturo Estrada Gracias

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

1360-99

Guatemala, 10 de febrero de 1999



Señor Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos
SU DESPACHO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 8 ABR. 1999

Señor Decano:

RECIBIDO
Horas: 14:00 Minutos: 15
Oficial: [Signature]

En cumplimiento de la designación que se sirviera hacerme como Consejero de Tesis del Bachiller Edgar Amilcar Valvert Nájera, titulado "La Explotación Laboral del Menor de Edad en la Empresa Productores de Banano, Sociedad Anónima", me permito opinar en la siguiente forma.

El trabajo realizado bajo mi dirección, se inicia haciendo un enfoque de la normativa laboral atinente a los menores de edad, los tipos de trabajo desarrollados, obligaciones y prohibiciones de observancia obligatoria y las normas de protección correspondientes. Seguidamente hace una reseña histórica del cultivo del banano, describe las formas de cultivo, sus propias características, que exigen un esfuerzo o dedicación al trabajo que no es apto para los menores de edad; analiza luego el marco estructural de la política laboral para los menores de edad, para concluir con la magnitud de la explotación que este tipo de trabajo significa para el menor trabajador.

El autor no descuida la inclusión de estadísticas que le dan mucho significado al trabajo; su enfoque es correcto, realista y objetivo, denota preocupación por la investigación de campo realizada y reúne los requisitos necesarios para constituir un trabajo académico conforme la reglamentación para exámenes Técnico Profesionales.

En conclusión puedo opinar que el trabajo realizado constituye un importante aporte y en consecuencia merece mi aprobación.

Muy Atentamente

Lic. L. Roberto Rodríguez

LUIS ROBERTO RODRIGUEZ
ABOGADO Y NOTARIO



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

Atentamente, pase a la LIC. RONALD COLINDRES
ROCA para que proceda a REVISAR el Trabajo
de Tesis del Bachiller EDGAR AMILCAR
VALVERT NAJERA y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente.



Alhj.



Ronald Manuel Colindres Roca
ABOGADO Y NOTARIO



2373-99

Guatemala, 2 de junio de 1999.

Licenciado:
José Francisco de Mata Vela, Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 8 JUN. 1999

RECIBIDO
Horas: 13:20:30
Oficial:

Señor Decano:

En cumplimiento a su providencia del seis de mayo de este año, REVISE el trabajo de investigación que bajo el título de "LA EXPLOTACION LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD TRABAJADORES EN LA EMPRESA PRODUCTORES DE BANANO, SOCIEDAD ANONIMA" elaboró como tesis de graduación el Bachiller EDGAR AMILCAR VALVERT NAJERA, bajo la asesoría del Abogado LUIS ROBERTO RODRIGUEZ.

En el trabajo en mención se trata un tema de suma importancia, cual es la explotación que menores de edad sufren al prestar sus servicios a la Empresa Productores de Banano, Sociedad Anónima, con sede en el departamento de Izabal, llamando la atención sobre tal situación y concluye, con propiedad, recomendando la implementación de las condiciones necesarias para la prestación de los servicios por parte de los menores de edad.

En atención a lo expuesto y porque además el trabajo revisado llena los requisitos exigidos por el reglamento respectivo, OPINO que el mismo debe ser aceptado como TESIS DE GRADUACION del Bachiller VALVERT NAJERA, para ser discutido en el examen correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted, muy atentamente.

Lic. RONALD MANUEL COLINDRES ROCA

DE SAN CARLOS
UTEMALA



DE CIENCIAS
Y SOCIALES
Guatemala, Zona 12
Centroamérica



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del bachiller EDGAR AMILCAR VALVERT NAJERA
Intitulado "LA EXPLOTACION LABORAL DE LOS MENORES DE
EDAD TRABAJADORES EN LA EMPRESA PRODUCTORES DE
BANANO, SOCIEDAD ANONIMA ". Artículo 22 del Reglamento de
Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.-----



Edgar Amilcar Valvert Najera
Secretario

AL.HJ.



DEDICATORIA:

- A DIOS: POR PROTEGERME EN LAS SITUACIONES DIFICILES.
- A MIS PADRES: RENE AMILCAR VALVERT MORALES (QEPD) Y JUANA ANTONIA NAJERA, POR LOS SACRIFICIOS, ESFUERZOS Y VOLUNTAD DEMOSTRADA.
- A MI ESPOSA: POR COMPARTIR LOS MOMENTOS DE LUCHA Y ESFUERZO POR EL TRIUNFO.
- A MIS HIJOS: RENE AMILCAR Y MERALY ROXANA, QUE IMPULSAN A SEGUIR LUCHANDO POR ALCANZAR EL EXITO.
- A MIS HERMANOS: LIDIA LUZ, OLGA MARINA MIRNA ARGENTINA, BYRON ANIBAL, SANDRA MARIBEL Y HUGO RENE.
- A LOS ABOGADOS: CIPRIANO SOTO TOBAR, HERBERTO ZAPATA GUDIEL , (QEPD) JOSE ALBERTO LOPEZ CORONADO, RONALD MANUEL COLINDRES ROCA, L. ROBERTO RODRIGUEZ, HEBERTO RODAS DE LEON, RAMIRO CALDERON REYES.
- A MI CONCUÑO: LIC. JOEL MARIN MENDEZ MUÑOZ
- A: PROFA. PERLA MARGARITA LOPEZ ALVAREZ
- A: PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO DE ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL DE SALUD (INDAPS) ESPECIALMENTE AL DR. RODERICO MONZON ARROYO.
- A: MI PATRIA GUATEMALA, Y EN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE IZABAL.
- A: LA: FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

INDICE

	PAGINAS
INTRODUCCION.....	i
TEMA:	
CAPITULO I.	
Teoria general del menor de edad	
Trabajador.....	1
Antecedentes.....	2
Jornada de trabajo del menor de edad.....	4
Salarios del menor de edad trabajador.....	4
Tipos de trabajo desempeñados por los Menores.....	
trabajadores.....	11
Accion politico laboral en pro de los Menores de ..	
edad.....	12
Obligaciones laborales de los menores de edad.....	17
Prohibiciones de observancia Legal que debe de ..	
Observar la parte empleadora en la Contratación de	
Menores de edad.....	17
CAPITULO II.	
RESEÑA HISTORICA DEL CULTIVO DEL BANANO	
Antecedentes.....	19
Características General del Cultivo de Banano.....	22
Aspectos del Proceso de Trabajo.....	25
Aspectos sobre Riesgos y Exigencias Laborales.....	27

CAPITULO III.

MARCO ESTRUCTURAL DE LA POLITICA NACIONAL EN MATERIA LABORAL PARA LOS MENORES DE EDAD TRABAJADOR.

Antecedentes.....	33
Políticas de Prevención.....	33
Políticas de Protección.....	34
Políticas de Descentralización y Modernización de Regiones.....	34
Políticas de Coordinación.....	35
Motivos para promover la Erradicación del Trabajo Infantil.....	35
Objetivos de la Unidad de Protección del menor de Edad Trabajador.....	37
Programas de la Unidad de Protección al Menor Trabajador.....	38
Organigrama de la Unidad de Protección al Menor Trabajador.....	40
Regionalización de la Unidad de Protección al Menor Trabajador.....	41

CAPITULO IV.

NORMAS LEGALES QUE PROTEGEN AL MENOR DE EDAD TRABAJADOR.

Concepto.....	43
Constitución Política de la República de Guatemala	43
Código de Trabajo.....	48

Convenios Internacionales de Trabajo relacionados Al trabajo de los Menores de edad.....	51
---	----

CAPITULO V.

**MAGNITUD DE LA EXPLOTACION LABORAL DE LOS MENORES DE
EDAD TRABAJADORES Y SUS PRINCIPALES CARACTERISTICAS**

.....	63
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFIA.....	71

INTRODUCCION

El estado de Guatemala, garantiza la vida humana desde la concepción, y regula a través de normas Constitucionales y ordinarias, las relaciones obrero patronales, protegiendo especialmente el trabajo de los menores de edad, comprendidos entre las edades de catorce a diecisiete años. Asimismo ha ratificado Convenios Internacionales en materia laboral, que regulan el trabajo que efectúan dichos menores.

En Guatemala, son múltiples las actividades laborales que desempeñan los menores de edad, y debido a la crisis económica imperante, la cual deriva en una crisis social, hace imposible un control directo sobre este tópico por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el encargado de proteger al menor de edad trabajador, especialmente al que se dedica al trabajo bananero en el departamento de Izabal, el cual sufre de la explotación laboral, y por ende, económica por parte de su empleador, y lo cual es preocupante por la terrible situación en que se encuentra el futuro de Guatemala "los niños".

La presente investigación se conforma de cinco capítulos, en los cuales se desarrolla el tema titulado " La Explotación Laboral de los Menores de Edad Trabajadores en la Empresa Productora de Banano Sociedad Anónima", analizando en forma teórica y práctica la actividad laboral desempeñada por los menores de edad en la explotación bananera en el departamento de Izabal. Como ex_Inspector de Trabajo, consciente de la problemática nacional en materia laboral, me siento satisfecho por este pequeño aporte que brindo al menor de edad trabajador, que anhela y mantiene la esperanza de una Guatemala con conciencia social y respeto a los derechos laborales.

CAPITULO I

TEORIA GENERAL DEL MENOR DE EDAD TRABAJADOR

Para comprender el problema de la explotación laboral del menor de edad, en cualquier empresa o lugar donde emplean mano de obra de menores de edad, se considera importante hacer una descripción de conceptos sobre el particular están los siguiente:

.- MENOR DE EDAD.

El diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales 1 dice que "menor de edad es el que no ha cumplido aún la edad fijada en la ley para gozar de la plena capacidad jurídica reconocida con la mayoría de edad". Impone una serie de restricciones en el obrar, no en la titularidad jurídica que cumplen la patria potestad o la tutela con la atenuación en ocasiones de la emancipación o habilitación de edad.

Consideraciones complementaria se insertan en las voces minoría y trabajo de menores. En materia laboral es corriente que las legislaciones establezcan un régimen especial para los menores de edad 2, basado en motivos físicos (menos fuerza muscular) morales y, respecto a los menores ocasionales. En el Derecho Argentino se prohíbe todo género de trabajos a los menores de doce años, así, como a los mayores de esa edad, comprendidos en la edad escolar, mientras no hayan completado su instrucción obligatoria; pero el Ministerio de menores podrá autorizar el trabajo de estos últimos cuando sea necesario para su subsistencia, la de sus padres, o la de sus hermanos, a condición de que se mantenga la instrucción escolar, de que se trate de traba-

Manuel Osorio, Editorial Heliasta, S.R.L. Viamonte 1730 Poso 1º. Buenos Aires, República de Argentina 1981, Página 461.
Obra Citada, Páginas 755 y 756.

jos ligeros y no insalubres, de que su duración no exceda de dos horas diaria y de que sumadas esas horas de trabajo a las de asistencia escolar no excedan de siete horas, ni se cumplan en domingo o feriado. Ningún menor de catorce años podrá trabajar en el servicio doméstico ni en explotaciones, ni en empresas o explotaciones industriales o comerciales, salvo autorización de Ministerio de menores para trabajar en empresas exclusivamente atendidas por miembros de la familia, que no sean peligrosas o perjudiciales.

Ni los varones mayores de catorce años ni menores de dieciocho años de edad podrán trabajar en calles, plazas o sitios públicos, salvo que los menores de dieciocho años posean una libreta de trabajo que les entregue la autoridad competente.

Entre los catorce y los dieciocho años de edad, los varones no sujetos al cumplimiento de escolaridad, no podrán ocuparse en tareas nocturnas.

2. ANTECEDENTE.

La crisis económica deriva en una crisis social, la de los niños que trabajan casi siempre para contribuir al sostenimiento económico del hogar cuando lo tienen, o para subsistir como pueden los que no tienen.

Los menores ocupados en el sector de servicios, trabajan como ilustradores de calzado y el resto como vendedores de alimentos, periódicos, productos artesanales, números de loterías, además de lavar y cuidar vehículos, recolectar basura, acarrear agua, limpiar sanitarios en los mercados, como ayudantes de microbuses, ruleteros, etc.

Muchos de ellos ya trabajan a pesar que ni siquiera saben leer y escribir, pues no han tenido la oportunidad de aprender.

Los menores que trabajan en Guatemala que casi llegan a millón y medio en todo el país (menores de 14 años) son los que han sido abandonados o explotados, los que tienen las calles por hogar, los que padecen las

consecuencias de un conflicto armado y los que deben afrontar los efectos de las medidas de ajuste que han empobrecido a sus países y por ende a sus padres y tutores. Son múltiples las actividades que desempeñan estos niños y que no están controladas por ninguna institución, como son los limpiabotas, vendedores de chicles, de números de lotería, de flores, de alimentos entre otros.

Según fuentes del Ministerio de Trabajo, los menores que trabajan para el sector informal en el área metropolitana se localizan en los lugares que son más concurridos.

El horario de trabajo, esto es la hora de entrada y salida, va a depender tanto del oficio como del lugar en el que trabaja el muchacho.

Generalmente la actividad que los menores efectúan en la calle es considerado un trabajo. En tanto que familiares y patronos dicen que el muchacho en muchos de los casos, no trabaja sino ayuda. Estos aspectos muestran que el muchacho en muchos de los casos no se considera un trabajador ni los adultos lo consideran a él como tal.

Los ingresos de los menores trabajadores en la calle son inseguros, como todos los ingresos de la economía informal, están sometidos a una serie de factores cambiantes. Por lo tanto, es muy difícil establecer el monto de sus ingresos, ya que al no estar controlados por ninguna institución, los empleadores abusan, sometiéndolos a trabajos superiores a su fuerza corporal. Se ve con preocupación el abandono en que se encuentra nuestra niñez a pesar de los esfuerzos que las autoridades dicen implementar.

Las norma que establece la sociedad, en cierto momento, no permiten que la niñez, en este caso la de escasos recursos, llegue a obtener una mejor oportunidad de vida y tendrá que esclavizarse al trabajo como medio de supervivencia. La situación de la pobreza y los niños que trabajan, es

alarmante. No hay ningún futuro para los niños que en vez de ir a la Escuela trabajan, porque el trabajo es la única manera de sobrevivir diariamente. **3**

3. JORNADA DE TRABAJO DEL MENOR DE EDAD:

Es la duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las veinticuatro horas de cada día o en el transcurso de una semana; así se habla con frecuencia de la jornada de cuarenta y ocho horas a la semana. Por regla general la jornada de trabajo es de ocho horas diarias que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana a condición de que no excedan de cuarenta y ocho horas semanales. La jornada de trabajo se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de ocho horas diarias, si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales; aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a cuarenta horas el trabajo semanal. La duración expresada rige en los trabajadores manuales habituales; ya que en la esfera administrativa, sobre todo en la oficial, se ha generalizado la jornada de siete horas y se han reducido a cinco los días laborales por semana.

La jornada de trabajo del menor de edad comprendidos entre los catorce a diecisiete años de edad es de siete horas. **4**

4.- SALARIO DEL MENOR DE EDAD.

Académicamente, salario es el estipendio o recompensa que los amos daban a los criados por razón de su servicio o trabajo. **5**

3 Seminario: Trabajo y Explotación del Niño a temprana edad. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Humanidades. Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media. Programa Económico Contable. Promoción XIII. Guatemala, julio 1993. Páginas 56, 57 y 58.

4 Obra Citada, página 400.

5 Código de Trabajo. Artículo 149 Incisos a) y b).

Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales.

Esas definiciones son como otras muchas de la Academia, irídicamente equivocadas, en primer lugar porque en la actualidad el salario o está referido únicamente al servicio doméstico sino a todos los trabajadores, especialmente obreros y de modo más característico a los que obran a destajo, por horas, jornadas (de quincenas; ya que la retribución que se percibe por meses es llamada sueldo y en segundo término, porque hay retribuciones por servicios personales que no son salario, ni tampoco sueldo, como sucede con los honorarios que se pagan a los profesionales liberales y con la retribución de quienes por cuenta propia realizan servicios u obras para otras personas. De ahí que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga, y quien los recibe. Precisamente por eso el problema salarial constituye uno de los temas más importantes, tanto en el terreno económico y en el social cuanto en la protección que le otorga el derecho laboral en lo que respecta a su cuantía, a la forma, al momento y al lugar de pago a la inembargabilidad absoluta o relativa, a la prohibición total o parcial de efectuar descuentos, salvo los expresamente determinados por la ley, forma de extender los recibos, etc. El salario no exige que el pago se haga en dinero, aunque eso sea lo más corriente; sino que puede serlo también, por lo que menos parcialmente, en especie (alimento, habitación, y otros bienes en uso).

La determinación de los salarios ha dado siempre origen a muy diversas teorías de fundamento político y económico: Libertad absoluta de contratación entre ambas partes sobre la base de la ley de la oferta y la demanda, ley de mercado del salario, regulación absoluta por el Estado, libertad contractual con el cumplimiento de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los habituales, principio de igual retribución por igual trabajo, entre otros.

Sin embargo se puede afirmar que actualmente ya nadie discute que la libertad de contratación, individual o colectiva, ha de jugar para la fijación de los salarios por encima del tope mínimo establecido por la ley teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el trabajador para su subsistencia digna y la de su familia. Así como dice Nápoli, el salario ideal es el salario justo o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social, y que ha de satisfacer no solo las necesidades biológicas del asalariado, sino asimismo, las espirituales. ⁶

Es importante conocer algunas clases de salarios, ⁷ para tener un panorama más amplio del tema de los salarios y contar con suficiente elementos de juicio para comprender el problema en estudio.

a) Salario básico.

Es el salario normal que percibe el trabajador por su trabajo, tanto por pieza, por hora, por día, por semana, por quincena o por mes. Pero ese salario básico puede estar acrecentado por otros conceptos: Gratificaciones, premio de producción, asignaciones familiares, dietas o viáticos, participación en las utilidades, etc. En derecho Laboral, la distinción puede tener interés para determinar los derechos del asalariado en determinados casos (Vacaciones preaviso, despido, jubilación) aun cuando en términos generales puede decirse que cuando esos incrementos presentan cierta permanencia, se considera que forman parte del salario.

b) Salario con primas.

Es el que estimula el rendimiento laboral, en mayor cantidad y mejor calidad, con recompensas especiales en la retribución.

⁶ Obra citada, paginas 685 y 686.

⁷ Obra citada, páginas 686 y 687.

c) Salario directo.

El que recibe el trabajador en dinero, en especie o de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales, a diferencia de otras percepciones o beneficios provenientes de su desempeño profesional, que integran el salario indirecto.

d) Salario efectivo.

En sentido monetario, es el salario que el trabajador percibe en efectivo, es decir en moneda o billetes. En otro enfoque, el que efectivamente llega a su poder, realizados los distintos descuentos (salario nominal y real). Salario en dinero: El que se abona íntegramente en billetes o monedas de curso legal o en medios expeditivos de pago, como el cheque, donde se admita a estos fines. Se opone el salario en especie y salario mixto, en lo conceptual. Salario en especie: La retribución de valor económica que no consiste en dinero; como la casa, la comida, la ropa de trabajo (salario en dinero y mixto). Salario familiar: Suplemento retributivo que el trabajador recibe por estar casado, por padre de familia o por alguna otra persona a su cargo. Para no perjudicar la contratación de los trabajadores casados y con hijos, esta carga social suele pagarse con cargo a un fondo nacional, al que aportan por igual y por cada trabajador los diversos empresarios, con las distribuciones equitativas posteriores pertinentes.

e) Salario indirecto.

Es la especie contrapuesta al salario directo que se delinea en esta otra.

f) Salario individual.

Es el que se abona con independencia de las cargas de familia que el trabajador tenga. De ahí su diferencia con el salario familiar.

g) Salario ínfimo.

Es el que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador. El que no coincide con la labor desempeñada. El que se encuentra muy por debajo de la retribución general.

h) Salario legal.

Es el fijado por la ley como mínimo o como único para cierto trabajo.

i) Salario máximo.

Es la retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento, no cabe rebasar. Aunque raro alguna vez se establece este límite en la remuneración laboral, para evitar la competencia entre patronos, con el propósito de encauzar una crisis, y en ocasiones por imposición de los mediocres dentro de una masa laboriosa contra sus compañeros más capacitados o activo.

j) Salario mínimo.

Es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni la de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar más el concepto refiriéndose al salario vital mínimo, y aún cuando esa alusión a la vitalidad resulta bastante ambigua porque no especifica cuáles sean las necesidades que ha de cubrir, debe entenderse que quiere comprender las alimenticias, las habitacionales, las sanitarias, las culturales y hasta las recreativas; es decir todas las que permiten afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modesta. Ahora bien como el costo de la vida no se mantiene permanente sino que presenta un salario vital, porque, el que determinado momento resulta suficiente, deja de serlo al cabo, de poco tiempo; y por eso el salario, además de ser mínimo y vital, ha de ser móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones.

) Salario mixto.

Es el que consiste una parte en dinero y otra parte en especie; como el servicio doméstico, cuando además del dinero recibe alojamiento o comida cuando menos. (V. Salario en dinero y en especie).

) Salario móvil.

Es la remuneración laboral que se ajusta a fluctuaciones mas o menos automáticas de acuerdo con criterios predeterminados, como el nivel medio de vida, para conservar al poder adquisitivo. Suele constituir garantía adicional al salario mínimo.

) Salario nominal.

Es el que percibe el trabajador con independencia de su poder adquisitivo. (V. Salario real).

) Salario por pieza.

El que retribuye el resultado con independencia del tiempo, a través de la cantidad producida. (Ver Destajo, salario por tiempo).

) Salario por tiempo.

El que se paga por el cumplimiento de la jornada de trabajo convenida, en el margen de lo que se produzca. Es lo habitual y más en los empleos administrativos.

o) Salario progresivo.

El que recibe el obrero cuando desarrolla un grado especial de actividad. Superior al rendimiento mínimo establecido. El suplemento consiste en una bonificación, sobresueldo o prima, que se le abona por producir más en igual o por producir algo en menor tiempo.

p) Salario real.

El que determina con vistas a su poder adquisitivo. Tal aspecto se vinculan al problema de la movilidad de las retribuciones, porque un salario que hoy es real por su bastante capacidad de compra, puede quedar mañana convertido en salario nominal por la disminución de su poder adquisitivo.

q) Salario vital.

Es el salario mínimo que percibe el trabajador. En la legislación Guatemalteca's esta establecido el salario mínimo para los trabajadores menores de edad en ambos sexos, por ejemplo en la Industria Manufacturera y en el Comercio es de Q 21.68 por jornada ordinaria de trabajo. También le deben de pagar una Bonificación incentivo de Q 0.30 centavos la hora efectivamente trabajada. En Agricultura y ganadería el Salario es de Q 19.65 por jornada ordinaria de trabajo y la bonificación incentivo, deben pagarle a Q 0.15 centavos la hora efectivamente laborada.

8 Acuerdos gubernativos: 888-91 y 889-91 y Artículo 7 del Decreto 78-89.

I. TIPOS DE TRABAJO DESEMPEÑADO POR MENORES DE EDAD.

A continuación se describen algunos tipos de trabajo, desempeñados por menores de edad, según lo observado en la práctica social del sistema económico social de nuestro país. Entre estos se encuentran los lustradores, vendedores de chicles, vendedores de periódicos, de alimentos, de productos artesanales, vendedores de números de lotería, también se encuentran los que se dedican a lavar y cuidar carros, los que recolectan basura, acarrean agua, limpian sanitarios, y otros trabajan como ayudantes de microbuses, ruleteros y en cohetería. Es importante señalar los trabajadores menores de edad que trabajan en las fincas agrícolas y ganaderas en las áreas rurales del país.

El trabajo de los menores de edad, ofrece dos aspectos; El permitido, el realizado en la actualidad por jóvenes entre los 14 y los 18 años generalmente, y el prohibido, el prestado por los niños hasta la adolescencia, fijada alrededor de los 14 años. Los peligros fisiológicos morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se viernen, ha llevado a legislar sobre el trabajo de los menores de edad, fijando escalonamientos similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad; pero anticipado en lo laboral en 4 y 5 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, a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia, a partir de los 5 y 7 años. Además la necesidad de aprender un oficio llevaba a colocar a los menores aun, gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda. 9

Ahí, en Inglaterra más que en otros países por su incipiente mecanización los niños, hasta los 5 años trabajaban 14 y 16 horas diarias, en

las manufactureras de algodón, porque el manejo o simple vigilancia de las máquinas no requería el despliegue de energía de un hombre ya formado. Ante la demanda de brazos que los fabricantes formulaban, el Ministro Pitt dio como respuesta implacable: ¡ Emplead en el trabajo a los niños ; frente a ello Robert Peel lanzó su consigna de: ¡ Salvemos a los niños ; que sirvió de lema para una campaña de protección legal que culminó en 1802 a reducir a 12 horas la jornada para aquellos. Tal situación se mantuvo hasta 1844, en que se fijó la edad mínima de 8 años para la admisión de trabajo. En 1878, esa edad se elevó a 10 años y la jornada laboral se redujo a 11 horas. No muy distinto era el panorama en los demás países que suscitó a mediados del siglo XIX un brillante libro de Jules Simón con el título dramático y acusador de: El obrero de 8 años. 10.

Acción Política laboral en Pro de los Menores.

Ante la trágica situación de los niños obreros, un amplio movimiento de oposición 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 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.

9 Luis Alcalá Zamora y Castillo G. Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II, Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires, Rep. Argentina, Viamonte, 1,972, página 40.

10 Obra citada, página 41.

11 Obra citada, página 41.

Expone García Oviedo de esta forma las causas principales para restringir y proteger el trabajo de los menores: a) Fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos brumadores o antihigiénicos como los subterráneos y los nocturnos. b) De seguridad, por 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 a los materiales pueda resentir su organismo en formación; d) De moralidad, por haber industrias ilícitas y permitidas que puedan herir los sentimientos del niño; como en las cantinas, prostíbulos, en dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tenerlos a maniobras ilegales; e) De Cultura, para asegurarle a los menores una institución adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo. Fundándose en variables circunstancias de clima, costumbres, razas, condiciones económicas, naturaleza de las tareas y grado de desarrollo industrial y político, entre otros factores, cada país adopta la edad mínima para 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, por establecer el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales. Prohíbe al respecto su actividad en domingos y días de fiesta; así como durante la noche en el intervalo de las veinte Hras. De cada día hasta las ocho horas de la mañana siguiente. Si bien termina los 14 años como límite inicial de las prestaciones, acepta que puedan trabajar los que cuenten con 12 años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico; y si la jornada no excede de 2 horas diarias, ni de siete horas, incluyendo el horario escolar, 12, transporte y - -

1. Obra citada, página 42.

construcciones, se exceptúa el trabajo de las Escuelas Profesionales autorizadas y en Empresas familiares.

En 1,920 se adopto el Convenio número siete, que señala los catorce años como edad mínima para el trabajo marítimo. En 1,921 por el Convenio número Diez, se vedó a los menores de catorce años el trabajo agrícola. Posteriormente el Convenio número trece prohíbe, hasta los dieciocho años la prestación de servicios que obliguen al uso de cerusa, sulfato de plomo y otros materiales insalubres. El convenio número quince fija en los dieciocho años para emplearse a bordo de naves, en calidad de pañaleros o fogoneros.

6. DERECHOS LABORALES DEL MENOR DE EDAD TRABAJADOR.

A continuación se describen los derechos que se asisten a las personas menores de edad que se dedican a las actividades productivas, según lo establecido en el Código de Trabajo.

- a) Pueden contratar su trabajo, sin ayuda de otras personas desde que tenga 14 años. Artículo 31 del Código de Trabajo.
- b) Los 2 primeros meses de labores son de prueba. Artículo 81, del Código de Trabajo.
- c) Después de un año de trabajo, según la ley laboral, tienen derecho a las siguientes prestaciones laborales: c.1.) 15 días de vacaciones según artículo 8 del Decreto Legislativo 64-92 c.2) 100 por ciento de aguinaldo, según artículo 102 inciso j de la Constitución Política de la República de Guatemala, c.3.) Bonificación anual: debe ser pagada la primera quincena de Julio de cada año, según artículo 1 y 2 del Decreto Legislativo 42-92, c.4.) Existe una bonificación incentivo de Q.0.30 centavos por hora efectiva trabajada (máquila y comercio) y de Q 0.15 centavos por hora efectiva trabajada (agricultura y ganadería).

De acuerdo a lo estipulado en el decreto No. 78-89 del Congreso de la República. Ley de Bonificación e Incentivo.

d) En caso de despido justificado tiene derecho según la ley laboral vigente a las siguientes prestaciones laborales: d.1.) Indemnización. Por cada año de trabajo, un salario completo, si el menor de edad no ha cumplido un año, le corresponde la parte proporcional al tiempo trabajado, d.2.) Vacaciones. Cesación de actividades por varios días consecutivos, semanas o lapso mayor, con fines de descanso. Producción de una vacante en alguna actividad.- Constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar por un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa. En principio las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute ni su omisión es compensable en dinero, pues de otro modo se frustraría la finalidad que con la medida se persigue y que no es otra que defender la salud del trabajador. La elección del momento de que cada trabajador haya obtener sus vacaciones pagadas corresponde al empleador; pero siempre que lo haga dentro de los lapsos legales para ello, solo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las características de la actividad de que se trate. Las vacaciones no deben coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo ni con los días de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido. 13 La ley estima que los días de vacaciones se han de computar

13 Obra citada, página 774.

corridos, más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones, d. 3 Aguinaldo. Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente la navideñas y año nuevo.

Con el avance de la Legislación Social, aquellas donaciones gratuitas evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad; y actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales incluyen en lo que la Argentina se denomina sueldo anual complementario que impone al empleador el pago a todos sus dependientes de la dozava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. 14 d.4.) Bonificación anual. Es el sueldo anual complementario que impone la ley laboral al patrono a favor del trabajador, en forma total o proporcional a los meses trabajados, que debe ser efectivo en la primera quincena del mes de julio de cada año. d.5.) Indemnización. En lo laboral todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de la indemnización, unas veces determinada concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso (accidente de trabajo, despido, enfermedades de trabajo, preaviso y responsabilidad). 14

14 Obra citada, página 375.

7. OBLIGACIONES LABORALES DE LOS MENORES DE EDAD.

Los menores de edad están obligados a observar todas las obligaciones y prohibiciones establecidas para los trabajadores en general; es decir, están sujetos a las disposiciones de los artículos 63 y 64 del Código de Trabajo, sin perjuicio de las obligaciones fundamentales contenidas en el artículo 65 del Código y demás obligaciones; así mismo, también le son aplicables las causales de sanción y despido establecidas en la ley.

3. PROHIBICIONES DE OBSERVANCIA LEGAL QUE DEBE OBSERVAR LA PARTA EMPLEADORA EN LA CONTRATACION DE MENORES DE EDAD.

Según el artículo 148 del Código de Trabajo, en la relación a contratar menores de edad para el trabajo, la parte empleadora debe observar las siguientes normas:

- a) Se prohíbe el trabajo de los menores de edad en lugares insalubres y peligrosos.
- b) Se prohíbe el trabajo de los menores de edad en jornada nocturna y el trabajo extraordinario;
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas y otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato;
- d) El trabajo de los menores de catorce años;

CAPITULOS II

RESEÑA HISTORICA DEL CULTIVO DE BANANO

ANTECEDENTES:

El banano ocupa el segundo lugar en la producción mundial de fruta, después de las uvas, su producción comercial en gran escala está orientada hacia la exportación.

La historia del banano data de miles de años, el hombre ha usado esta fruta como alimento y es un hecho reconocido que fue una de las primeras frutas que cultivaron los agricultores primitivos.

Su lugar de origen se considera que fue el Sureste Asiático y su cultivo se desarrolló simultáneamente en Malaya y en las Islas Indonecias, por otro lado el antropólogo doctor Herbert Spiden escribió: "Es lo más probable que el banano alimenticio sea oriundo de las húmedas regiones tropicales del sureste de Asia, incluyendo el noreste de la India, Burma, Camboya, y partes de la China Sur, así como las Islas Mayores de Sumatra, Java, Borneo, Las Filipinas y Taiwan. En esos lugares, las variedades sin semilla del verdadero banano de consumo doméstico, se encuentran en estado silvestre, aunque es probable que hayan simplemente escapado de los cultivos".

En épocas remotas, la hoja del banano, se usó como envoltura o como fuente de fibra, y la fruta como alimento, pero un gran porcentaje de las variedades conocidas tenían una alta proporción de semillas, con los años al cultivarse se originaron nuevos mutantes lográndose obtener formas sin semillas, en una etapa relativamente temprana, en la historia de las plantas cultivadas.

El banano se conoció en el Mediterráneo como cultivo hasta el año 650 .c. los árabes lo introdujeron en Africa durante sus expediciones, en las

cuales comerciaban y obtenían esclavos, su cultivo en Africa Oriental Uganda es de reciente introducción, pero no así los cultivos del Afr Occidental los cuales ya estaban establecidos en el siglo VI cuando llegar los Europeos.

La palabra banano es africana. Se supone que los navegan portugueses tratando de encontrar una ruta hacia la China, hace más de 5 años, desembarcaron en Guinea , donde observaron que los nativos cultivaba y satisfechos de un excelente sabor se dedicaron a propagarlo en los territori bajo su dominio, manteniendo su nombre de "banano", "banana", el cual se perpetuado hasta nuestros días, aunque también son aceptadas las variacion "plátano", "guineo", " cambure" y otros.

Algunos historiadores como: Oviedo en su Historia General, Natural de l Indias y Soto en la Historia del banano, atribuyen al reverendo Fray Tomas Berkanga, obispo de Panamá, la introducción a Santo Domingo de l primeras plantas de banano, procedentes de las Islas Canarias en el año 151 de donde se propago a otras islas posteriormente al continente; otras fuente aseguran que fue en el siglo XV, la introducción del banano en San Domingo y que fueron los portugueses los primeros en introducirlo.

Las primeras siembras comerciales se llevaron a cabo en Jamaica y e Panamá antes de 1866; las siembras en Costa Rica se iniciaron en 1872 en valle de Zent con semillas traídas de Panamá.

La biografía de los ferrocarriles al Atlántico de nuestro país no es sólo la historia de la construcción de una vía férrea, es también la historia de nacimiento de un inmenso monopolio combinado y fuertemente consolidado banano-transportes, lo cual tuvo lugar en el año de 1885.

La necesidad histórica de los países centroamericanos, de construir un línea férrea que permitieron la comunicación interoceánica aprovechando l

estrecho de esta parte del continente, se vio alentada con el gran éxito financiero que obtuvo el ferrocarril de Panamá construido en 1850.

Costa Rica fue el primer país que trato de emular la hazaña de Panamá, en 1871 el gobierno costarricense firmó un contrato para la construcción del ferrocarril al Atlántico y este fue concebido como el futuro transporte del banano; conforme la actividad bananera se extendía, se construían nuevos ramales de ferrocarril hasta el punto de convertirse en una amplia red ferroviaria dedicada casi exclusivamente al negocio bananero.

El negocio bananero en Centro América, se inició el treinta de marzo de 1899 bajo las leyes del Estado de Nueva Jersey, se funda la United Fruit Co. ; ésta, desde su fundación, procedió a absorber empresas competidoras por todos los medios a su alcance, hasta el punto que en 1930 sólo quedaba otra compañía importante en el mercado mundial (Estándar Fruit Co. Honduras).

Durante los años sesenta llegaron al país dos nuevas compañías (Landeco y Cobal) que comenzaron a comprar parte de la cosecha a productores locales independientes y así la exportación del banano cobra gran auge a raíz de la llegada de estas y la formación de la unión de países exportadores de banano (UPEB), formada por Colombia, Panamá, Honduras, República Dominicana, Guatemala y Costa Rica.

En 1971 se crea la Asociación Bananera Nacional Sociedad Anónima (ASBANA) sus objetivos se orientan hacia la búsqueda de incrementar la producción en fincas, financiar a los productores locales, mejorar precios del producto, diversificar los cultivos y centralizar la información de la actividad, ubicándola como la segunda actividad económica, después del café.

En 1990 se presenta la ley 7147 y se crea la Corporación Bananera Nacional (CORBANA), a la que le asignan nuevas tareas como:

- a) Fomentar la participación de empresas costarricenses y comercialización del banano.
- b) Promover la investigación para mejorar la Salud Ocupacional y Ambiental en las zonas bananeras.
- c) Proteger la salud de los trabajadores bananeros con énfasis en el medio ambiente.

CARACTERISTICAS GENERALES DEL CULTIVO DE BANANO.

Descripción Botánica:

El banano pertenece a la familia MUSACESAE, al orden de las ESCITAMINEAS y el género MUSA. La planta de banano se considera como una hierba grande, perenne, constituida por un cormo (tallo) y un pseudotallo que produce un único racimo y muere, dando paso al desarrollo de las nuevas plantas y así se mantiene la unidad productiva.

Para describir la planta se puede dividir en las siguientes partes:

- a) Rizoma o cormo.
- b) Sistema radical.
- c) Hijos o rebrotes.
- d) Sistema foliar.
- e) Inflorescencia.

RIZOMA O CORMO:

El rizoma o cormo constituye el verdadero tallo del banano y por medio del cual se producen los hijos o rebrotes. Los rebrotes se originan a través de una yema vegetativa que emergen del cormo (planta madre), en el punto donde el cilindro central atraviesa la corteza y donde está la zona de inserción

de las hojas. La zona externa o cortical cumple una función de protección, mientras el área central o activa da origen al sistema aéreo, el sistema radical y rebrotes.

SISTEMA RADICAL:

Esta constituido por raíces primarias y secundarias que se producen constantemente y su emisión baja drásticamente después de la floración. Las raíces primarias pueden alcanzar un diámetro entre 5 y 8 mm y una longitud hasta 3 metros; sin embargo la mayor masa de raíces se localiza en los primeros 60 centímetros de suelo.

La planta posee una gran capacidad de reposición en caso de pérdida de raíces por daños de nematodos o cualquier otro agente .

HIJOS O REBROTOS:

Como se mencionó anteriormente los hijos o rebrotes se desarrollan a partir de las yemas laterales del cormo; al inicio su desarrollo es casi perpendicular a la superficie del rizoma, pero luego se endereza y emerge a través del suelo. Al principio el predominio apical de la planta madre inhibe el desarrollo del hijo pero este dominio cesa una vez que el hijo alcanza un mayor desarrollo o bien la planta madre es cosechada. Una planta adulta puede producir entre 5 y 10 hijos.

SISTEMA FOLIAR:

Las hojas del banano se originan del meristemo apical del cormo y están distribuidas en forma espiral. Una hoja adulta se compone de base o vaina foliar, el peciolo y la lámina.

Las vainas foliares están dispuestas en forma helicoidal dentro del cormo que al crecer en forma de arco forman elseudotallo. Elseudotallo puede llegar a medir hasta 40 centímetros de diámetro y 5 metros de longitud.

El peciolo es la parte superior de la vaina que se extiende desde la base de la hoja al extremo, tiene una cara cóncava pronunciada y con una estructura rígida y robusta que le permite soportar el peso de la hoja.

La lámina tiene forma alargada, dividida por una nerviación central en dos partes simétricas que evidencian una gran cantidad de nerviaciones distribuidas paralelamente entre sí y perpendiculares al eje central. La hoja es de color verde fuerte en la parte superior y más o menos glauca en el lado inferior. El tamaño puede oscilar entre 0.7 y 1 metro de ancho y de 2 a 4 metros de largo. Una planta adulta puede emitir entre 25 y 35 hojas.

INFLORESCENCIA:

Los cambios internos propios de la fase de floración no se observa, hasta la aparición de la yema floral conocida como "chira". Esta yema tiene forma ovoidal y está conformada por brácteas de color rojo violáceo que están dispuestas en forma helicoidal. Para llegar al estado óptimo de cosechar la fruta se tardan aproximadamente 9 semanas a partir de la emergencia de la bellota (yema floral).

REQUERIMIENTOS AGROCLIMATOLÓGICOS:

El banano es una planta originaria de regiones tropicales, donde los climas son húmedos y cálidos. Para la explotación del cultivo se requieren que las condiciones ambientales y edáficas reúnan las siguientes características:
 Temperatura: La temperatura ideal para la producción bananera es de 25 grados centígrados aunque se puede cultivar a los 35 grados centígrados con limitaciones.

Necesidades Hídricas: Debido a lo superficial del sistema radical se requieren una alta cantidad de agua, aunque el exceso afecta fuertemente el desarrollo de la planta. Se calcula entre los 100 y 180 mm de agua de precipitación regular por mes para suplir las necesidades de una plantación. Luminosidad: La luz interfiere en la capacidad fotosintética de la planta, por lo tanto afecta el ciclo vegetativo de esta.

Vientos: Es conveniente seleccionar zonas para la siembra donde los vientos no sobrepasen los 30 km/s por hora.

Condiciones del suelo: Los suelos más adecuados son los planos bien drenados fértiles, del tipo aluvión.

El pH óptimo es de 5 a 6.5

ASPECTOS DEL PROCESO DE TRABAJO:

El cultivo del banano requiere para producir en óptimas condiciones, el desarrollo de una serie de etapas y labores de campo y empaques. Las mismas se describen a continuación:

Etapa I:

reparación de la tierra:

a) Desmante y movimiento de tierra.

Tradicional (manual)

Mecanizados

b) Labranza

c) Demarcación de áreas y estaquillado

d) Construcción de Sistema de drenajes

e) Construcción de cable vía o cable carril

Etapa II:

Siembra:

a) Semilleros – viveros

b) Siembra

Etapa III:

Mantenimiento del cultivo:

a) Deshije

b) Arranca de hijos

c) Apuntalamiento

d) Embolse

e) Deshoje o saneo

f) Control de hierbas (químico o manual) plagas enfermedades y fertilización

g) Mantenimiento de canales

ETAPA IV:

Cosecha:

a) Corta de la fruta

b) Concheo de la fruta

c) Acarreo de la fruta

ETAPA V:**Empaque:**

- a) Recibo de la fruta
- b) Desmane
- c) Selección
- d) Pesado
- e) Sellado
- f) Empaque
- g) Hechura de cajas
- h) Carga

Para las anteriormente actividades se necesita de mano de obra calificada, para lo cual la Empresa bananera debe de capacitar a sus trabajadores, y darles las instrucciones técnicas para el cultivo y cuidado del banano.

Es importante mencionar que en las actividades de campo se ocupa trabajadores mayores de edad.

ASPECTOS SOBRE RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES:

Los riesgos podemos entenderlos como la posibilidad o probabilidad de ser lesionado, afectado o dañado por uno de esos agentes, que se manifiestan en la generación de elementos potencialmente nocivos en los centros laborales derivados de los medios de producción es decir de los objetos y los medios de trabajo, tales como: El calor, el ruido, los polvos, los gases, las radiaciones entre otros.

Entendemos las exigencias como las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las

actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral.

Se ve a los riesgos como los elementos presentes en el proceso de trabajo, pero independientes del trabajador mientras las exigencias son los elementos presentes en el proceso de trabajo, y sólo existentes en asociación con los trabajadores.

En el proceso de trabajo bananero existen los siguientes riesgos:

1.- Riesgos Físicos:

Son derivados de la utilización de los instrumentos de trabajo modificar características del medio ambiente.

Entre los riesgos físicos tenemos:

- a) el ruido;
- b) Vibraciones;
- c) Humedad;
- d) Iluminación;
- e) Temperatura;
- f) Radiaciones;

La mayoría de estos riesgos poseen características comunes, entre las cuales están:

- I.- El reconocimiento de casi todos puede hacerse a través de los sentidos, excepto las radiaciones;
- II.- Pueden ser evaluados según la sensación de desagrado o incomodidad que producen;
- III.- Pueden medirse a través de instrumentos especializados;
- IV.- Para todos ellos se han establecido valores máximos permisibles en el ambiente, conocidos como TLVs.

- Riesgos Químicos y Biológicos:

Riesgos que se desprenden de la transformación que sufren los objetos de trabajo, es decir, de las materias brutas y de las materias primas principales auxiliares.

La presencia de éstos depende de las características del cultivo y las técnicas que se emplean durante todas las etapas del proceso agrícola.

Entre los riesgos químicos, están los siguiente:

- 1) Gases;
- 2) Humos;
- 3) Polvos;
- 4) Vapores;
- 5) Neblinas;

Entre los riesgos Biológicos, están los siguiente:

- 6) Serpientes;
- 7) Insectos;
- 8) Virus;
- 9) Parásitos;
- 10) Bacteria;
- 11) Plantas venenosas;
- 12) Animales peligrosos;
- 13) Hongos;

- Riesgos Mecánicos:

En este grupo se encuentran los riesgos que se producen directamente por los elementos que el trabajador interpone entre él y el objeto de trabajo para transformar este último. Incluye tanto las herramientas y las máquinas como los equipos automatizados más complejos y en un sentido más amplio,

incluso las instalaciones del centro laboral. Este grupo de riesgos ha sido ampliamente analizado por la seguridad debido a que juega un papel importante en la generación de accidentes de trabajo, cuyo efecto directo sobre la productividad y la salud, inquieta tanto a trabajadores como empresarios.

Entre los riesgos mecánicos tenemos los siguientes:

- a) Herramientas agrícolas;
- b) Maquinaria agrícola;
- c) Instalaciones (características propias del terreno).

4.- Exigencias Laborales:

Aquí se incluyen aquellas exigencias que son producto de la manera como se organiza y divide el trabajo en el centro laboral. Estas exigencias pueden afectar las esferas psíquicas y físicas del trabajador. Esto se hace evidente cuando los especialistas han comprobado que una gran parte de las manifestaciones son la fatiga, el estrés y las llamadas enfermedades psicosomáticas, es decir que afecta el aspecto psíquico del trabajador, pero que se manifiestan en alteraciones orgánicas y funcionales.

Entre los riesgos fisiológicos derivados de las exigencias laborales están las siguientes:

- a) Posturas incómodas y forzadas;
- b) Esfuerzos físicos moderados o pesados;
- c) Movimientos de segmentos corporales;
- d) Gasto Kilocalórico;
- e) Cambio Fisiológico de tipo cardiovascular, neuromuscular;
- f) Y otros.

Entre las exigencias laborales producto de la manera como se organiza y controla el trabajo, están las siguientes:

- a) Jornada de Trabajo;
- b) Movilidad y rotación laboral;
- c) Ritmo de Trabajo;
- d) Control del trabajo;
- e) Monotonía;
- f) Repetitividad de la tarea;
- g) Remuneración
- h) Horas Extraordinarias;
- i) Pausas;
- j) Minuciosidad;

El trabajo que se efectúa en el cultivo del banano, conlleva una serie de labores de campos, que tiene como resultado una buena producción del mismo, y se enmarca en el mercado extranjero quien compra el producto. El proceso agrícola requiere la contratación de mucha mano de obra necesaria, y a la cual puede ser contratada a destajo, temporal o en forma permanente.

CAPITULO III

MARCO ESTRUCTURAL DE LA POLITICA NACIONAL EN MATERIA LABORAL PARA LOS MENORES DE EDAD TRABAJADORES.

ANTECEDENTES:

La legislación guatemalteca, regula en forma amplia y precisa las condiciones en que deben prestar sus servicios los menores de edad a los empleadores que los contratan, así mismo, establece las condiciones sociales y económicas que deben prevalecer en los lugares de trabajo. El objetivo primordial de las normas legales establecidas, es la de proteger en forma integral a los menores de edad que trabajan, promocionar sus derechos y sus obligaciones laborales y evitar los abusos de que son objeto por parte de los patronos.

La base legal de protección de los menores de edad, esta contenida en la Constitución Política de la República de Guatemala, El Código de Trabajo y los Convenios Internacionales de Trabajo que regulan el trabajo de los Menores de Edad Trabajadores.

El Estado de Guatemala, a través de su marco Institucional, tiene la obligación por mandato Constitucional de crear los mecanismos adecuados para hacer que se cumplan todas aquellas normas laborales que protegen a los menores de edad, y en este sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableció en el año de 1992 la Unidad de Protección del Menor Trabajador, para cumplir con las políticas de mejoramiento de las condiciones laborales de la adolescencia trabajadora y la eliminación gradual del trabajo infantil. Entre las políticas de Prevención están las siguiente:

- 1.- Sensibilización, concientización e información sobre la problemática del trabajo infantil, los derechos y obligaciones laborales de menores, la doctrina de protección integral y el nuevo Código de la Niñez y la Juventud.
- 2.- Capacitación a los integrantes de la Comisión, del personal del Ministerio de Trabajo y los Inspectores de Trabajo.
- 3.- Promoción de los derechos y obligaciones laborales de los menores trabajadores por medio de materiales divulgativos.
- 4.- Orientación y Asesoría socio laboral a jóvenes trabajadores y padres.
- 5.- Organización de seminarios, talleres, foros, debates, charlas, etc.
- 6.- Y otras actividades de coordinación.

Entre las Políticas de Protección, están las siguientes:

- 1.- Asesoría legal a Menores Trabajadores sobre sus derechos y obligaciones
- 2.- Asesoría y Orientación a Empleados sobre las condiciones en que debe contratar menores.
- 3.- Acompañamiento a la Inspección General de Trabajo, y al Ministerio Público.
- 4.- Motivación para la reinserción de los menores al sistema educativo (alternativo).
- 5.- Créditos educativos a menores trabajadores para el cumplimiento de su educación básica (DIFOBE).
- 6.- Política documental: Investigaciones sobre trabajo infantil, educación y diagnóstico de Trabajo Infantil en alto riesgo.

Entre las Políticas de Descentralización y Modernización están las siguientes:

- 1.- Fortalecimiento institucional: Modernización de regiones con extensiones de la Dirección de Previsión Social y consecuentemente la atención a Menores Trabajadores en los Departamentos de la República de Guatemala.

Entre las Políticas de Coordinación, están las siguientes:

- 1.- Interinstitucional con diferentes ONGs trabajando en el campo de la niñez.
- 2.- Interétnica con la Asamblea Permanente Maya.
- 3.- Nacional con el sector sindical, el CACIF y ONGs.
- 4.- Departamental con Comités de Defensa de los Derechos del Niño, Auxiliares de la Procuraduría de los Derechos Humanos y Regionales de Trabajo de los Departamentos.
- 5.- Regional con el Parlamento Centro Americano PARCALEN.
- 6.- Internacional con UNICEF, O.I.T. MINUGUA, A.I.D. etc.

MOTIVOS PARA PROMOVER LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL.

- 1.- El trabajo infantil impide a muchos niños y niñas asistir a la Escuela, y su falta de instrucción compromete gravemente sus posibilidades futuras en el empleo y una vida mejor de calidad.
- 2.- Por las repercusiones macro-económicas en la perpetuación de la pobreza.
- 3.- La degradación de las reservas de capital humano necesarias para el desarrollo económico y social de la sociedad.

CUADRO No. 1
PEA INFANTO-JUVENIL
TASA DE ACTIVIDAD POR EDAD

Grupos	TOTAL		NIÑOS		NIÑAS	
De edad	Número	TASA 1	Número	TASA 1	Número	TASA 1
Total:	756,711	25.9	651,124	43.8	105,587	7.4
7 - 12:	203,785	11.9	174,097	20	29,688	3.5
13-15:	296,567	39.6	258,793	67.9	37,774	10.3
16-17:	256,395	55.2	218,234	93	38,125	16.8

FUENTES: Estimaciones con base en los resultados preliminares del Censo de 1994 Mejores, Escuelas, Menos Trabajo Infantil, UNICEF, 1,996.

Según el cuadro anterior los tres cuartos de millón, constituyen población económicamente activa infanto-juvenil, entre niños y niñas, siendo la tasa mas elevada entre los niños comprendidos entre trece y quince años de edad. Esto nos da la idea de que la población infanto-juvenil económicamente activa va en constante aumento, esto significa más niños se involucran en las actividades productivas del país, debido a las repercusiones de las políticas neoliberales que impulsa el gobierno actual, inciden en forma negativa en la economía de la mayoría de la población. Esta tendencia de crecimiento de la población trabajadora menor de edad, justifica implementar políticas de erradicación del trabajo infantil.

Objetivos de la Unidad de Protección del Menor Trabajador.

- . Velar por la aplicación de Convenios Internacionales y las leyes vigentes a nivel nacional: la Convención sobre los Derechos del Niño, el Código de Trabajo, el Convenio 138 de la Constitución de la República.
- . Difundir y promocionar los Derechos y obligaciones Laborales de la adolescencia trabajadora.
- . Planificar y programar actividades permanente.
- . Promover e impulsar la organización de la adolescencia trabajadora.
- . Desarrollar mecanismos de coordinación interna a la institución y externa de tipo interinstitucional.

Funciones de la Unidad de Protección al Menor Trabajador.

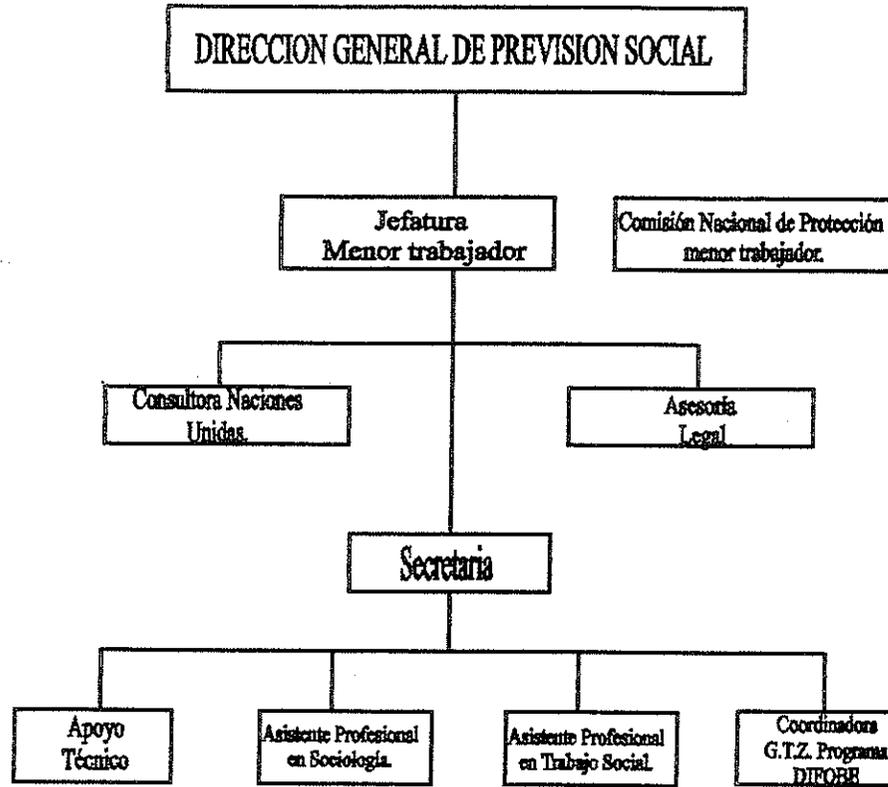
- . Dar a conocer los tratados nacionales e internacionales sobre los derechos laborales de la adolescencia trabajadora.
- . Realización de Inspecciones para vigilar la aplicación y el cumplimiento de las disposiciones laborales.
- . Asesorar a empresarios, trabajadores, padres de familia y adolescente trabajadores sobre la problemática del trabajo infantil y de adolescentes.
- . Promover actividades para que se cumplan los derechos y obligaciones laborales de la adolescencia trabajadora.
- . Orientación y asesoría socio-laboral a la niñez y adolescencia trabajadora.
- . Impulsar programas educativos y recreativos dirigidos a la niñez y la adolescencia trabajadora.
- . Realización de estudios socio-económicos a menores de 14 años.
- . Realización de investigaciones sobre el tema de trabajo infantil y de adolescencia.

Programas de la Unidad de Protección al Menor Trabajador.

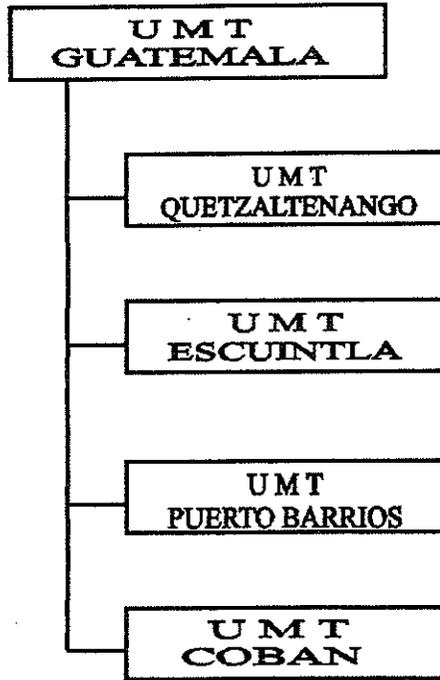
Programa	Grupo meta	Lugar	Coordinación
1.- Asesoría Socio Laboral	Adolescentes trabajadores de 17 años	U.M.T.	- I.G.T. - U.M.T.
2.- Referir Adolescentes trabajadores En programas Alternos que estudian Día domingo.	Adolescente trabajadores de 14 a 17 años.	U.M.T.	- CONANI
3.- Realización de Seminarios, Foros Talleres sobre: - Trabajo Infantil Juvenil -Derechos y obligaciones laborales - Convenios Nacionales e Internacionales.	-ONGs - OG - Empresarios - Sindicalistas - Adolescentes trabajadores - Maestros - Padres de familia	Capital y Departamentos	Comisión Nacional de Protección al menor trabajador -GTZ -Cooperación Española - VNU - UNICEF
4.- Créditos educativos (Convenio entre la Misión Técnica Alemania y Ministerio De Trabajo) Becas educativas En Quetzaltenango.	- Adolescentes trabajadores	Capital y departamentos	- Ministerio de Trabajo. - GTZ - VNU - DIFOBE - Cooperación Española
5.- Divulgación y Promoción con Cartillas, trifoliales Vídeo " Con el sudor De la Inocencia".	- Adolescentes trabajadores - Sociedad civil	U.M.T. Capital y Departamentos	- GTZ - VNU - UNICEF - OIT

6.- Investigaciones y análisis sobre el trabajo Infante Juvenil	<ul style="list-style-type: none"> - Niñez y adolescencia trabajadora - Organizaciones trabajadores en el campo De la Niñez - Empresarios - Padres de familia - Maestros - Estudiantes 	Capital y Departamentos Huehuetenango y Retalhuleu	<ul style="list-style-type: none"> - Consultor - Comisión Nacional de Protección al menor trabajador -OIT - VNU
7.- Visitas empresariales para capacitación, asesoría legal y laboral .	<ul style="list-style-type: none"> - Adolescentes trabajadores dentro de las empresas 	Capital y departamentos	Gerentes de Empresas
8.- Coordinación Inter-Institucional a nivel Internacional	<ul style="list-style-type: none"> - ONGs - Ogs - Organizaciones Internacionales 	Capital y departamentos	<ul style="list-style-type: none"> - U.M.T. - Organizaciones nacionales e Internacionales Trabajando en el campo de la niñez.

ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD DE PROTECCION AL MENOR TRABAJADOR.



REGIONALIZACION DE LA UNIDAD DE PROTECCION AL MENOR TRABAJADOR



CAPITULO IV.

NORMAS LEGALES QUE PROTEGEN AL MENOR DE EDAD TRABAJADOR.

El autor del presente ensayo, define a las normas legales como el conjunto de leyes, o norma jurídicas vigentes en un Estado, las cuales han ido sometidas a un proceso legislativo, para alcanzar el grado de normas bligatorias.

En nuestro país, la norma suprema es la Constitución Política de la República de Guatemala, y en base a su contenido son creadas las demás leyes internas. El tema objeto de la presente tesis, enfoca normas de carácter laboral que protegen al menor de edad trabajador, y las cuales son de carácter bligatorio para los empleadores, y para los efectos legales en materia laboral, comprende a los niños de catorce a los diecisiete años de edad.

La temática a desarrollar iniciará con la Constitución Política de la República de Guatemala, como norma suprema, específicamente los artículos constitucionales a que se refieren al tema, posteriormente el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por los decretos 1486, 1618, y 64-92 del Congreso de la República respectivamente, y por último trataremos los Convenios Internacionales de Trabajo que se refieren a los menores de edad trabajadores ratificados por el Estado de Guatemala.

1. Constitución Política de la República de Guatemala. En el artículo 102, establece los Derechos Sociales Mínimos de la legislación laboral que rigen las relaciones obrero patronales, y estipula lo siguiente:

- a) El derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias, que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determina la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones de eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo el trabajador del campo puede recibir a su voluntad, productos alimenticios hasta en una treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) Fijación periódica del salario a quien corresponda.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos horas a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de

excepción muy calificativas en las que no son aplicables las disposiciones, relativas a la jornada de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del empleador.

-) Derecho del trabajador a un día de descanso o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
-) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya haya adquirido cesare la relación del trabajo.
-) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuera mayor, a los trabajadores que hubieran laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;
-) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deben prestar sus servicios.

No deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quién no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido al ciento por ciento de su salario.

De conformidad al artículo 152 reformado por el artículo 12 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, la madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento de su salario durante los treinta días que proceden al parto y los cincuenta cuatro días siguientes.

En la época de lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada de trabajo. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos en peligro de su formación moral.
- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n) Preferencia a los trabajadores guatemalteco sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en porcentajes determinados por la ley.
- ñ) fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.
- o) Obligación de empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.

-) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge a conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.
- 1) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.
-) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden.
-) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia.
-) El estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

Para finalizar la exposición, es importante dejar muy claro que el trabajo es un derecho Constitucional, y todo Guatemalteco queda enmarcado dentro del mismo, y por consiguiente viene a ser una obligación social, y así lo considera la Carta Magna, y el mismo se basa en los principios de justicia social.

Los menores de edad, comprendidos entre las edades de catorce a diecisiete años, su protección laboral se encuentra debidamente regulada, y como es lógico, los niños de hoy, serán el futuro de nuestro país, y se les debe garantizar que las labores que desempeñen sean

compatibles con su capacidad física, y que no pongan en peligro la formación moral y que la misma sea acorde a su desarrollo intelectual.

Es preciso hacer mención, que de conformidad con el artículo 10 de la carta magna, las leyes de trabajo son tutelares de la parte más débil de la relación obrero patronal, y las mismas son conciliatorias atenderán a todo los factores económicos y sociales pertinentes que favorezcan a los trabajadores, por lo que es preciso dejar claro, la protección especial a que están sujetos los menores de edad trabajadores y que la misma es de observancia obligatoria para los Empleadores.

1.2. Código de Trabajo:

Este cuerpo legal, regula lo relativo a los menores de edad trabajadores con el objeto de garantizarles su integridad física, moral e intelectual, y no sean objeto de malos tratos y estén expuestos a la explotación de los Empleadores. El Código de Trabajo regula las relaciones laborales de los niños y niñas de los catorce a los diecisiete años de edad, y dentro de las normas que especialmente los protegen están las siguientes:

El artículo 147 de la citada ley laboral, preceptúa lo relativo al trabajo de las mujeres y los menores de edad, el que debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico desarrollo intelectual y moral.

El artículo 148 de la misma ley, prohíbe que los menores de edad, sean objeto de las siguientes situaciones:

- a) Que trabajen 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;
- b) Fue suprimido;
- c) 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;

) El trabajo de los menores de catorce años;

El artículo 149 de la citada ley, preceptúa: que la jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116 párrafo primero de la ley laboral citada, se debe disminuir para los menores de edad así:

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

) En dos horas diarias y 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, el que estipula que la Inspección General de Trabajo, puede extender en caso de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o en su caso, para reducir, total o parcialmente, la rebaja de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

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

) Que el menor de edad, va a trabajar en vías de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tiene a su cargo el cuidado de él;

) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor;

) Que en alguna forma se cumpla con el principio de la obligatoriedad de su educación;

Al analizar el Código de Trabajo, con relación al trabajo de los menores de edad, se consideran labores peligrosas las siguientes:

- a) La carga o descarga de pesos desproporcionados a la capacidad física menor.
 - b) Los trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que incluy agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos deficiencias, deficiencias de oxígeno a consecuencia de la oxidación gasificación.
 - c) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramienta encizalladoras, cortadores, laminadores, tornos, prensadoras, troqueladoras y en sí máquinas portadores de movimientos y particularmente peligrosas.
 - d) Cambios de correas, de transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - e) Trabajos en altos hornos de fundición para extraer metales, hornos de recocer, trabajos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y prensa pesadas de metales;
 - f) Trabajos de vidrio y alfarería, triturado y mezclado de materia prima trabajos en horno, pulido esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrio y gravado especialmente el soplobucal de vidrios;
 - g) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje;
 - h) Trabajos en donde el menor este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta decibeles.
 - i) El trabajo de albañilería o pintado de muros en los que se utilicen escaleras o andamios.
 - j) Trabajo como operadores de máquinas de pulir y alistar zapatos;
 - k) Cualquier otra situación similar;
- Continuando con el análisis del Código de Trabajo, se consideran trabajos insalubres, además de los especificados los siguiente:

- a) Los realizados en locales de destilación de alcoholes, fabricación de bebidas o mezcla de licores;
- b) Trabajo que tengan que ver con sustancias tóxicas, solventes orgánicos nocivos para la salud.
- c) Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen biológicos patógenos.
- d) Trabajos que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables;
- e) Trabajos de pintura industrial que extrañen el empleo de la cerusa del sulfato de plomo o cualquier otro producto que cuente dichos elementos.
- f) Trabajos en sitios donde las temperaturas sean demasiados altas, humedad o poco airadas;
- g) Cualquier otra situación similar;
- h) Para finalizar lo relativo a las normas especiales de protección al menor trabajador, es importante dejar claro que en la relación al menor trabajador, es importante dejar claro que la relación laboral el menor de edad tiene derecho a un salario mínimo legal, a disfrutar de sus vacaciones remuneradas, a capacitación laboral, y demás protecciones estipuladas en la ley.

1.3. Convenios Internacionales de Trabajo.

Son normas de carácter internacional en materia laboral, dictadas por la Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.) a través de su Consejo de Administración de Ginebra en Suiza, y rigen al menor trabajador en este asunto objeto de estudio, y entre este grupo tenemos los siguiente:

- 1.3.1. El convenio Internacional de Trabajo, número diez, que se refiere a la Edad de Admisión de los Niños al trabajo Agrícola, y estipula que los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, y el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquellos a la escuela. Así mismo, con miras a la formación profesional práctica, los periodos y las horas de enseñanza podrán regularse de manera que permitan el empleo de niños en trabajos agrícolas ligeros de recolección. Sin embargo no podrá reducirse menos de ocho meses el total anual del período de asistencia escolar. La única excepción se refiere a las Escuelas Técnicas, siempre que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por la autoridad pública.
- 1.3.2. El convenio Internacional del Trabajo número quince, que se refiere a la Edad Mínima de Admisión de los Menores al Trabajo, en calidad de Pañoleros o Fogoneros, y el mismo preceptúa, que las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni podrán trabajar a bordo de buques en calidad de pañoleros o de fogoneros, excepto el trabajo de menores en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo; el trabajo en los buques cuyo medio de propulsión principal no sea el vapor; El trabajo de las personas de dieciséis años, por lo menos, cuya aptitud física haya sido reconocida por un examen médico, empleadas en buques que naveguen exclusivamente en las costas de la India o en las costas de Japón a reserva de los reglamentos que se dicten, previa consulta a las Organizaciones más representativas de empleadores de estos países, así mismo, cuando sea necesario contratar a un fogonero o a un pañolero en un puerto

donde no sea posible hallar trabajadores de dieciocho años de edad, ~~por~~ lo menos, que pertenezcan a esta categoría, el empleo podrá ser ocupado por personas menores de dieciocho años y mayores de dieciséis, pero en ese caso deberá contratarse a dos de estas personas en lugares del fogonero o pañolero necesario. Con el fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo Capitán o Patrón deberá llevar un registro de inscripción o una lista de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de dieciocho años empleadas a bordo y la fecha de su nacimiento.

- .3.3. El Convenio Internacional de Trabajo número dieciséis, que se refiere al examen médico obligatorio de los Menores empleados a bordo de los buques, y el mismo estipula, que las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo esten empleados los Miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico reconocido por la autoridad competente. El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo. Sin embargo, si el término del certificado caducase en el curso del viaje, se prorrogará hasta el fin del mismo. En casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los exámenes previstos por los artículos anteriores, a condición de que dicho examen se realicen el primer puerto donde toque el buque.

1.3.4. El Convenio Internacional del Trabajo número cincuenta y ocho, que se refiere a la Edad Mínima de Admisión de los Niños al Trabajo Marítimo, revisado en el año de mil novecientos treinta y seis, y el mismo especifica, que los niños menores de quince años no podrán prestar su servicio a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Sin embargo, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarlo.

Las disposiciones del artículo anterior, no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo. A fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo Capitán o patrón deberá llevar un registro de inscripción a una lista de la tripulación donde se mencione a todas las personas menores de dieciséis años empleadas a bordo y donde se indique la fecha de nacimiento.

1.3.5. El Convenio Internacional del Trabajo número cincuenta y nueve, que se refiere a la Edad de Admisión de los Niños a los Trabajos Industriales, revisado en el año de mil novecientos treinta y siete, y el mismo preceptúa, que los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas o en sus dependencias.

Sin embargo, y excepto en el caso de empleos que por su naturaleza o por condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud, o moralidad de las personas que los desempeñen, la legislación nacional podrá autorizar el empleo de dichos niños en empresas en que estén ocupados únicamente los miembros de la familia del empleador. Las disposiciones del presente Convenio no se aplicarán al trabajo de los niños en las escuelas técnicas, siempre que dicho trabajo sea aprobado y vigilado por la autoridad pública. Con el fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo jefe de una empresa industrial deberá, llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

Respecto a los empleos que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realice, sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los efectúen, la legislación Nacional deberá:

-) Fijar edad o edades superiores a quince años para la admisión de los menores en estos empleos;
-) Conferir a una autoridad competente la facultad de fijar edad o edades superiores a quince años para la admisión de menores en estos empleos.

3.6. El Convenio Internacional de Trabajo número setenta y siete, que se refiere al examen médico de aptitud para el Empleo de los Menores en la Industria, que se refiere a las personas menores de dieciocho años las cuales no podrán ser admitidas al empleo en empresas Industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas.

El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.

El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:

- a) Prescribir condiciones determinadas de empleo;
- b) Expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que haya sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

La Legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definir las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

La aptitud de los menores para el empleo que están ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.

El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeta a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.

La Legislación Nacional deberá:

Determinar las circunstancias especiales en las que además del examen anual, deberá repetirse el examen médico o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presenta el trabajo y con el estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores.

Facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.

La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de abajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.

La autoridad competente deberá dictar medidas apropiadas para la orientación profesional y la readaptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud para ciertos tipos de trabajo, anomalías o deficiencias.

La autoridad competente determinará la naturaleza y el alcance de estas medidas, a estos efectos, deberá establecerse una colaboración entre los servicios médicos, los servicios de educación y los servicios sociales y deberá mantenerse enlace efectivo entre estos servicios para poner en práctica estas medidas.

La Legislación Nacional podrá prever que los menores cuya aptitud para el empleo no haya sido claramente reconocida se les entreguen:

-) Permisos de trabajo o certificados médicos temporales válidos para un período limitado, a cuya expiración el joven trabajador deberá someterse a un nuevo examen;
-) Permisos o certificados que impongan condiciones de trabajo especiales; el empleador deberá archivar, y mantener a disposición de los Inspectores de trabajo, el certificado médico de aptitud para el empleo, o el permiso de

trabajo o cartilla de trabajo que pruebe que no hay objeción médica al empleo de conformidad con lo que prescribe la legislación nacional.

La legislación nacional determinará los demás métodos de vigilancia que deban adoptarse para garantizar la estricta aplicación del presente Convenio.

1.3.7. El Convenio Internacional del Trabajo número setenta y ocho, que se refiere al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no Industriales, que estipula, que las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se les haya declarado aptas para el trabajo en cuestión.

El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado o por una anotación inscrita en el permiso del empleo o en la cartilla de trabajo.

El documento que pruebe la aptitud para el empleo, podrá:

- a) Prescribir condiciones determinadas de empleo;
- b) Expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

La Legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.

El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año.

La Legislación deberá:

- a) Determinar la circunstancia especial en las que, además del examen anual, deberá repetirse el examen médico o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presente el trabajo y con el estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores.

Facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.

La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.

1.3.8. Convenio Internacional de Trabajo número setenta y nueve y nueve que se refiere a la limitación del Trabajo Nocturno de los Menores en Trabajos en Trabajos Industriales, que preceptúa, que los niños menores de catorce años

que sean admitidos en el empleo o jornada completa o la jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de catorce horas consecutivas como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana.

Sin embargo, la legislación nacional, cuando las condiciones locales lo exijan, podrá sustituir este intervalo por otro de doce horas, que no podrá empezar después de las veinte horas con treinta minutos, ni terminar antes de las seis de la mañana.

Los niños mayores de catorce años que no estén sujetos a la obligación escolar u horario completo, y los menores que no hayan cumplido dieciocho años, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de doce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Sin embargo, cuando circunstancias excepcionales afecten a una determinada persona, la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, podrá decidir que para los menores empleados en esa rama de actividad o en esa región el intervalo entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

El Gobierno podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que hayan cumplido dieciséis años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

La Legislación nacional podrá confiar a un autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales de carácter temporal, a fin de que los menores que hayan cumplido dieciséis años puedan trabajar de noche, cuando razones especiales de su formación profesional así lo exija. Sin embargo el período de descanso diario no podrá ser inferior a once horas consecutivas.

CAPITULO V.
MAGNITUD DE LA EXPLOTACION LABORAL DE LOS MENORES
DE EDAD TRABAJADORES Y SUS PRINCIPALES
CARACTERISTICAS.

En la investigación de campo efectuada, se estableció que el cien por ciento de los encuestados, están comprendidos entre las edades de catorce a diecisiete años de edad., constatando de esta forma que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, cumple con los requisitos de edad establecidos en el Código de Trabajo, en relación a emplear trabajadores menores de edad en su producción bananera.

Asimismo, se pudo comprobar mediante la investigación, que la escolaridad del cien por ciento de los trabajadores menores de edad, bananeros es baja, ya que únicamente han cursado los años del nivel primario.

En relación al salario mínimo legal, la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, si cumple con pagar el salario mínimo legal, por lo que no se da ningún problema en este aspecto, con la observación de que por la devaluación del quetzal, dicho salario no cubre en forma satisfactoria las necesidades básicas de una persona, lo cual tiene relación con el bajo grado de escolaridad y rendimiento de los menores de edad, constituyéndose como un obstáculo para aspirar a un mejor puesto de trabajo, por constituir siempre un mano de obra no calificada.

Por otra parte, se perfila siempre la inestabilidad laboral, en el ambiente de trabajo de los menores de edad, por la relación previamente establecida entre el patrono y trabajador en el contrato de trabajo, el cual es de tipo temporal en el cien por ciento de los casos estudiados.

En cuanto a lo que es el pago de las prestaciones laborales, se observa que la totalidad de los trabajadores menores de edad si les hacen efectivas sus

prestaciones laborales, por lo que no hay violación de la ley laboral en ~~este~~ aspecto, por parte de la Empresa estudiada.

Es importante señalar, que por el tipo de contrato que se establece, los menores de edad trabajadores, se ven en la necesidad de retirarse del trabajo que realizan, cuando la Empresa ya no necesite de su mano de obra, y lo cual es perjudicial para dicho trabajador, porque se le desemplea pasando a engrosar el grupo de desempleados en Guatemala, y lo cual le afecta en lo que se refiere a la satisfacción de sus necesidades básicas y de superación personal y social.

En relación a los servicios que prestan los menores de edad trabajadores en la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, se constató que el cien por ciento de los investigados, prestan sus servicios realizando diferentes tareas en la Planta Empacadora, muchos de los cuales no están acordes a su nivel físico, por consiguiente hay inhumanización en el tipo de trabajo que realizan los menores de edad, por los diversos riesgos a que están expuestos.

A pesar de que las labores que los menores de edad realizan, no están acordes a su edad, ellos se ven en la necesidad de emplearse, porque es el único medio que tienen para satisfacer sus necesidades básicas, no importándole la explotación laboral de que son objeto por parte de su empleador.

Se comprobó que el cien por ciento de los encuestados laboran más de las horas establecidas por el Código de Trabajo, pues laboran ocho horas diarias, violando con ello el normativo legal citado, los Convenios Internacionales de Trabajo que regulan la actividad productiva de dichos menores de edad, situación que se agrava, con el trabajo extraordinario que realizan, el cual es prohibido, y constituye una forma más de explotar la mano

de obra de los menores de edad, y lo cual repercute en un desarrollo pleno e integral de dichos menores.

Con relación al ambiente de trabajo, en el que se desenvuelven los menores de edad, trabajadores, este se torna difícil e insoportable, por los malos tratos de que son objeto por parte del patrono, en la orientación y conducción del proceso productivo.

Aunque es necesario hacer constar, que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, emplea mecanismos de protección personal para los menores de edad trabajadores, consistentes en proporcionarles cierto equipo de protección, como guantes, gabachas, botas, etc. Ello se considera positivo de parte del empleador.

Con relación al ambiente laboral, la Empresa objeto de estudio, no cumple con lo preceptuado en el Código de Trabajo, ya que cerca de los lugares de trabajo, existen ventas de productos nocivos para la salud, siendo estos, los cigarrillos, las cervezas, y licor, constituyéndose con ello la propagación de vicios y adicciones, que tiene como consecuencia el mal rendimiento laboral, así mismo la desintegración familiar y la irresponsabilidad en el trabajo, llegando a casos extremos como el abandono del trabajo.

CONCLUSIONES:

-) Que la Empresa Productora de Banano Sociedad Anónima, cumple con lo establecido en el Código de Trabajo, en lo relacionado a la contratación de los menores de edad, trabajadores, comprendidos entre los catorce y los diecisiete años de edad.

-) Que la escolaridad de los menores de edad trabajadores en la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima es de nivel baja, lo cual repercute en el desarrollo de sus actividades productivas.

-) Que en relación al salario de los menores de edad trabajadores, la empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, cumple con el pago del salario mínimo establecido.

-) Que la inestabilidad laboral de los menores de edad trabajadores en la Empresa Productora de Banano Sociedad Anónima, es latente e inevitable, ya que el contrato de trabajo, generalmente es temporal.

Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, paga en forma legal las prestaciones laborales de los menores de edad trabajadores que contrata.

Que todos los trabajadores menores de edad, se emplean por necesidad, ya que no cuentan con los recursos económicos suficientes.

- 7) Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima , no respeta la jornada de trabajo de los menores de edad, constituyendo así, una forma de explotación laboral latente.
- 8) Que los malos tratos de los menores de edad trabajadores, son evidentes en la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, constituyendo violación de los Derechos Laborales de dichos menores.
- 9) Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima , no cumple con sus obligaciones referentes a propiciar un ambiente de trabajo sano para los menores de edad trabajadores, alejado de vicios que perjudican a la salud de dichos menores, ya que se observa dentro de la misma, centros de expendio de productos nocivos para la salud.

RECOMENDACIONES:

-) Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, provea las condiciones necesarias para el establecimiento de Instituciones de Enseñanza Básica y Diversificado.
-) Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, establezca dentro de la relación laboral con los menores de edad trabajadores, la estabilidad laboral de los mismos, la cual les garantice un trabajo permanente.
-) Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, respete la jornada de trabajo de los menores de edad, establecidas en la ley vigente.
-) Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, mejore las relaciones de trabajo entre patrono y los trabajadores, con el objeto de eliminar los malos tratos de que son objeto los trabajadores.

Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, elimine el centro de expendio de productos nocivos para la salud, propiciando otro tipo de ambiente para sus trabajadores.

Que la Empresa Productores de Banano Sociedad Anónima, establezca los mecanismo legales necesarios para que los menores de edad sean beneficiados por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en caso de sufrir accidentes laborales.

- 7) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpla con las funciones que le corresponden en materia laboral, relacionado con la protección de menor de edad trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Alcala Zamora, Luis y Castillo C. Cabanellas de Torres, Tomo I y II Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires, República de Argentina, 1972.
- 2) Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I y II, Editorial Bibliográfica OMEBA, Argentina, 1968.
- 3) Derecho Social y Legislación de; Trabajo. Ediciones ARAYU, Buenos Aires, Argentina, 1,954.
- 4) Diccionario de la Lengua Española, Ediciones NAUTA, S. A. Barcelona, España, 1,979.
- 5) Folleto de la Convención sobre los Derechos Humanos, promovidos por UNICEF, impreso por ALESCO, S. A.
- 6) Osorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1981.
- 7) Pardo T.J. El Cultivo de Banano, Serie cultivos mayores, No. 7 EUNED San José Costa Rica, 1,987.
- 8) Soto M. Bananos, Cultivos y Comercialización , San José Costa Rica, 1985.

EYES CONSULTADAS:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convenios Internacionales relacionados al menor Trabajador.