

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



**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO  
DE LA NECESIDAD DE VERIFICAR  
LOS DERECHOS LABORALES  
DE LOS TRABAJADORES MENORES  
DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL  
GUATEMALTECA**

**MARIA ALEJANDRINA MÉRIDA HERRERA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2008**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA NECESIDAD DE VERIFICAR LOS  
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA  
LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

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

**MARÍA ALEJANDRINA MÉRIDA HERRERA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2008.

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



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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta:	Licda.	Dora Renee Ruiz Navas
Vocal	Licda.	Eneida Victoria Reyes Monzón
Secretaria:	Licda.	Eloísa Mazariegos Herrera

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Héctor Raúl Orellana Alarcón
Vocal:	Lic.	Héctor Roldán Cabrera
Secretaria:	Licda.	Gloria Melgar de Aguilar

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

*Lic. Héctor David España Pinetta*

Colegiado 2802  
Guatemala, C. A.

**BUFETE PROFESIONAL  
DE ESPECIALIDADES**

*7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205*

*Tel. 23315244 - 52156733*



Guatemala,  
18 de agosto de 2008

**Licenciado:**

**Carlos Manuel Castro Monroy**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
CIUDAD UNIVERSITARIA.

**Licenciado Castro Monroy:**

En cumplimiento de la designación recaída en el suscrito para asesorar el trabajo de tesis intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA NECESIDAD DE VERIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA" presentado por la estudiante MARIA ALEJANDRINA MERIDA HERRERA, al respecto me permito exponer lo siguiente:

1.- La estudiante Mérida Herrera, ha realizado un trabajo sumamente interesante y de actualidad, encaminado a la situación de los menores de edad trabajadores en nuestro país, el cual analiza desde varios puntos de vista, tomando en cuenta para ello, desde sus antecedentes históricos, definición, clasificación, efectos y riesgos, así como corrientes doctrinarias al respecto y sus distintos enfoques. Proponiendo la estudiante de forma acertada la creación de una oficina adscrita al Ministerio de Trabajo y a la Inspección General de Trabajo, encargada de verificar los lugares y condiciones en que se da el trabajo de los menores de edad en nuestro país, con la finalidad de proteger a dichos menores y erradicar en forma progresiva en trabajo infantil.

2.- La sustentante utilizó la metodología y técnicas de investigación respecto del contenido científico y técnico de la tesis, que plantea al honorable Tribunal examinador; todo lo cual está contenido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que el trabajo asesorado llena los requisitos mínimos requeridos por nuestra casa de estudios, y por lo tanto me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que la misma pueda ser discutida en el examen público correspondiente.

Sin otro particular me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

*Héctor David España Pinetta*  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 2802  
ASESOR

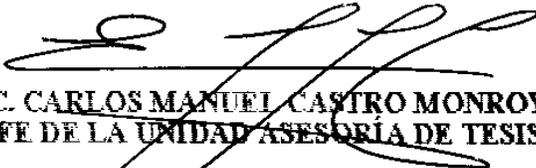
TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de agosto de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIA ALEJANDRINA MERIDA HERRERA, Intitulado: "ANÁLISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DE LA NECESIDAD DE VERIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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



cc. Unidad de Tesis  
CMCM/ragm



Guatemala,  
27 de agosto de 2008



Licenciado:  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana.  
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
CIUDAD UNIVERSITARIA.

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, para informarle que tuve el honor de que por medio de la Unidad de Tesis y en atención a la resolución de su Decanato, se me nombró como REVISOR del presente trabajo, por lo que procedí de conformidad al reglamento a efectuar la evaluación correspondiente del trabajo de tesis de la bachiller MARIA ALEJANDRINA MERIDA HERRERA intitulado: "ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DE LA NECESIDAD DE VERIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA", por consiguiente emito el siguiente dictamen:

I. Que dicho trabajo se realizo de conformidad con el Instructivo General para la Elaboración y presentación de Tesis, utilizando la sustentante la metodología y técnicas de investigación respecto del contenido científico y técnico de la tesis, que plantea al honorable Tribunal examinador; contenido en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público, por lo que el trabajo asesorado llena los requisitos mínimos requeridos.

II. El tema que es motivo de la investigación es de vital importancia para nuestra casa de estudios, ya que tiene una propuesta concreta, encaminada a una problemática real de nuestra sociedad y de nuestro sistema de justicia jurídica, por lo que en conclusión existen una serie de contravenciones al no existir una verificación real y efectiva de los derechos laborales de los trabajadores menores de edad.

III. Por todo lo expuesto con anterioridad, emito DICTAMEN FAVORABLE del presente trabajo ya que llena todas las regulaciones técnicas y bibliográficas, y me uno a la aceptación del dictamen del Asesor, para que la tesis prosiga con el trámite correspondiente.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted como su deferente servidor:

Lic. HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 2802  
REVISOR

Licenciado  
HECTOR MANFREDO MALDONADO MENDEZ  
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA ALEJANDRINA MÉRIDA HERRERA, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LA NECESIDAD DE VERIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

CMCM/sllh



## DEDICATORIA

A DIOS:

Te amo Señor, porque a Ti alcé mis ojos y Tú inclinaste a mi Tu oído, aumentando mis fuerzas y llenándome de Tu amor y sabiduría. Te alabaré con todo mi ser, cantaré salmos a mi Dios mientras viva, te exaltaré mi Dios mi rey, y bendeciré Tu nombre eternamente y para siempre.

A MI MEJOR AMIGO Y  
CONFIDENTE:

Abogado: Jaime César Mérida Ávila  
Quien también para mi gran suerte, es MI PADRE.

A MI MADRE:

Blanca Irma Herrera Montt.  
Quien con su sonrisa ilumina cada día mi vida, mi compañía y apoyo en esos interminables días de estudio; gracias mamá por decidir darnos la vida.

A MI GEMELA:

María del Pilar Mérida Herrera de Lindgren.  
Pily, sós la mejor hermana que puede existir en este mundo, no tengo palabras para agradecerle a Dios el haberme dado una hermana como vos, gracias porque siempre hacés lo que sea por mí, gracias por tus oraciones y tu apoyo en todos los momentos de mi vida.



A MIS HERMANOS:

Jaime César, Augusto César Sandino, Carmen María, y Diego César; Porque son parte de mi vida y sé que siempre estaremos unidos.

A MIS CUÑADOS:

Karlita Castañeda de Mérida,  
Patty Herrera McDonalds de Mérida y  
Kjell Mikael Lindgren.

Es una bendición que sean parte de nuestra familia; los quiero mucho.

A MIS SOBRINITOS:

Frida Ximena, Jan Luvé Herman, José Javier y  
María Fernanda.

Los amo niños preciosos.

A TODA MI FAMILIA:

No cabe duda que este lazo que nos une, es una maravillosa bendición de Dios.

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Abner Josué Herrera Montt.

Lic. Rafael Fernando Méndizabal De La Riva.

Lic. Leonel Estuardo Ruiz Nuñez.

Lic. Héctor Aqueche.

Mil gracias por todo su apoyo.

A :

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA, Y ESPECIALMENTE A LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y  
SOCIALES.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo y la relación de trabajo.....	1
1.1. El trabajo.....	1
1.1.1. Concepto.....	1
1.1.2. La importancia del trabajo para el ser humano.....	3
1.1.3. El trabajo como objeto de protección jurídica.....	4
1.2. Conceptos de contrato de trabajo.....	6
1.2.1. Concepto legal del contrato de trabajo.....	6
1.2.2. Concepto doctrinario del contrato de trabajo.....	10
1.2.3. Características del contrato de trabajo.....	12
1.2.4. Elementos esenciales de validez del contrato de trabajo.....	13
1.2.4.1. Capacidad legal de las partes.....	14
1.2.4.2. El consentimiento.....	15
1.2.4.3. Objeto.....	19
1.3. La relación laboral.....	20
1.3.1. Antecedentes.....	20
1.3.2. Elementos.....	22
1.3.3. Aspectos importantes en cuanto a su formación y validez.....	23
1.4. Trabajo sujeto a regimenes especiales.....	26
1.5. Trabajo realizado por menores de edad.....	28



## CAPÍTULO II

2. El trabajo de menores de edad.....	31
2.1. Antecedentes históricos.....	31
2.2. Definición de menores de edad.....	41
2.3. Definición de trabajo de menores de edad.....	44
2.4. Clasificación.....	47
2.5. Causas que originan el trabajo de menores.....	51
2.6. Garantías mínimas de protección al trabajo de los menores.....	54
2.7. La función del derecho del trabajo y el Estado.....	57
2.8. El trabajo de menores en la legislación nacional.....	60
2.9. El trabajo de menores en la legislación internacional.....	64

## CAPÍTULO III

3. La Inspección General de Trabajo.....	71
3.1. La inspección de trabajo en la histórica.....	71
3.2. Definición de inspección del trabajo.....	75
3.3. Funciones.....	76
3.3.1. Función fiscalizadora.....	76
3.3.2. Función de información y asesoramiento.....	77
3.3.3. Función de información a la autoridad competente.....	78
3.3.4. Funciones sociales.....	79
3.3.5. Función conciliadora.....	79
3.3.6. Función procesal.....	80
3.4. Los inspectores de trabajo.....	81



3.4.1. Facultades de los inspectores.....	81
3.4.2. Obligaciones de los inspectores.....	82
3.5. Fundamento legal de la Inspección General de Trabajo.....	83

## CAPÍTULO IV

4. Efectos y riesgos que corren los menores de doce y catorce años que prestan sus servicios laborales.....	85
4.1. Corrientes doctrinarias con relación al trabajo de los menores de edad que también forman parte importante de los trabajadores contratados por día...	91
4.2. Corriente abolicionista .....	94
4.2.1. Posibles soluciones.....	95
4.2.2. Corriente anti-abolicionista .....	99
4.2.3. Corriente economicista .....	100
4.2.4. Corriente tradicional .....	101
4.2.5. Corriente cortoplacista o ecléctica .....	102
4.3. Legislación laboral .....	103
4.4. El Código Civil (Decreto Ley No.106) .....	105
4.5. Análisis de la permisividad de contratar menores de catorce años y obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar el cumplimiento de las normas establecidas del Código de Trabajo que se sugiere para su fortalecimiento.....	106
4.6. Formas de fortalecimiento de la obligación.....	107



CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES. ....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113



## INTRODUCCIÓN

La investigación comprende el área cognoscitiva del Derecho del Trabajo en cuanto al incumplimiento de la verificación por parte de la Inspección General de Trabajo, de los derechos establecidos en el Código de Trabajo, al respecto de los menores de edad trabajadores, toda vez que, si ciertamente el Código ya contiene una normativa al respecto, es también cierto que, en el cuerpo de leyes indicado no se regula nada en cuanto a la verificación en el respeto a los mismos.

El Artículo 31 y 32 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula la capacidad de los menores de edad, de catorce años o más, pero menores de dieciocho, de que se contraten libremente en alguna actividad laboral remunerada. Sin embargo, se evidencia la necesidad de que la Inspección General de Trabajo, verifique el cumplimiento de los derechos contenidos en el Código de Trabajo, de todos los menores de edad de ambos sexos, en general. Este articulado únicamente refiere como fundamento de la necesidad de verificar por entes del Estado, la vulneración a los derechos de los trabajadores menores de edad. Los preceptos anteriores constituyen la justificación de la presente investigación en la cual, la definición del problema ha sido establecida mediante la interrogante: ¿Es responsabilidad de la Inspección General de Trabajo verificar el cumplimiento por parte de los patronos de las normas contenidas en el Código de Trabajo en cuanto a los trabajadores menores de edad?. La hipótesis ha sido planteada en los siguientes términos: El cumplimiento de las normas laborales relativas a los menores de edad, se lograría mediante la creación de una oficina especializada integrada por representantes de instituciones del Estado. La hipótesis, puedo indicar que ha sido plenamente confirmada a lo largo de la investigación. En cuanto a los objetivos, he perseguido



básicamente: Estudiar los aspectos fundamentales de las relaciones laborales, cuando estas incluyen el trabajo realizado por menores de edad. Precisar la relevancia de la relación laboral en el caso de los menores de edad. Establecer la necesidad de estudiar el trabajo de menores en Guatemala. Determinar la problemática que constituye el trabajo en Guatemala sobre todo en menores de edad. Precisar las principales potencialidades de la Inspección General de Trabajo en el logro de la vigencia de los derechos de los trabajadores y trabajadoras menores de edad. Establecer los efectos negativos para los menores de edad, que constituyen la no verificación por parte de la institución encargada del trabajo domestico de menores, establecida en el Código de Trabajo. Determinar la necesidad de fortalecer la obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo en cuanto a los menores de edad. Precisar la forma en que se debe hacer dicho fortalecimiento. En lo relativo a los supuestos de la investigación, estos han sido sintetizados de la forma siguiente: Es deber del Estado garantizar a la niñez guatemalteca, un crecimiento y desarrollo saludable y en condiciones acordes con su edad, situación que garantiza tanto la legislación nacional constitucional, así como la Convención Sobre Derechos del Niño. El Estado de Guatemala, debe garantizar el derecho del niño a la educación a fin de que se puedan ejercer progresivamente esas condiciones de igualdad de oportunidades, ese derecho y en particular el fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de acceso a ella. El Estado de Guatemala debe garantizar el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de



unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

En cuanto a las teorías, se ha recurrido a la doctrina establecida por importantes autores tanto nacionales, como extranjeros, quienes han establecido notables opiniones respecto del problema en referencia. Enfoque metodológico utilizado: los métodos dialéctico, inductivo, deductivo y de análisis de los elementos, apoyados estos por la técnica de ficha bibliográficas las cuales han resumido la información obtenida en libros, leyes, revistas, periódicos e Internet. El procedimiento general de la investigación inicio con la recopilación de la información, para luego analizar y sintetizar la misma, para finalmente elaborar el informe final, que consta de cuatro capítulos: Capítulo uno, El Contrato de trabajo y la relación de trabajo; Capítulo dos, El trabajo de menores de edad; Capítulo tres, La inspección general de trabajo; y Capítulo cuatro, Efectos y riesgos que corren los menores de doce y catorce años que prestan sus servicios laborales. Con lo cual he realizado un resumen de toda la información importante obtenida gracias a la investigación realizada, la que viene ha servir de base para la redacción del trabajo presentado.



## CAPÍTULO I

### 1. El Contrato de trabajo y la relación de trabajo

#### 1.1. El trabajo

##### 1.1.1. Concepto de trabajo

El trabajo es toda actividad del hombre encaminada a una función económica social, algunas veces puede producirse ese resultado sin que ese sea el propósito y aunque toda manifestación o actividad que pueda encuadrarse dentro del derecho laboral, sólo el de índole subordinada y retribuida por quien se beneficia, origina la protección jurídica del derecho positivo.

En cuanto a la clasificación de los tipos de trabajo es oportuno fijar las tareas de finalidad económica y de utilidad social que engloba la figura trabajo y con ello realizar una clasificación de los tipos de empleo que existen.

Dentro de la doctrina se han realizado clasificaciones del trabajo, algunas de ellas han sido establecidas de acuerdo al tipo de trabajo, otras con respecto a los sujetos de la relación de trabajo, pero primordialmente se han realizado clasificaciones según el tipo de trabajo o actividad que se realizan dentro de las empresas.



Cabanellas de Torres ofrece una clasificación en la cual hace “diferencia entre oficio, labor y obra; profesión y artesanado.”<sup>1</sup> Similar clasificación presenta el tratadista Guillermo Cabanellas quien agrega la especialización.

■ El de Oficio: Es sinónimo de ocupación habitual, equivale al ejercicio de algún arte manual, en este sentido se opone a las profesiones liberales en las que predomina el trabajo intelectual como el de creación e inspiración.

■ El de Labor: Se refiere a una ocupación concreta o ha determinado trabajo, se aplica a toda operación rural y de agricultura de los campos.

■ El de obra: Constituye una cosa hecha por un sujeto, es un trabajo material en cualquier producción, generalmente obra es la que realizan los artífices o artesanos. El trabajador que tiene oficio es un obrero calificado en tanto aquel que carece de instrucción completa sobre determinada rama de la producción es uno no calificado.

■ El de profesión: En su sentido estricto la profesión es la ejecución de un trabajo o una actividad personal; en sentido amplio, es la concebida como agrupamiento de todos los que realizan el mismo género de actividad. También por profesión se entiende el oficio, o actividad que constituye el medio de vida de una persona, la categoría profesional es la condición que distingue a las personas que se dedican a otras actividades científicas o artísticas. La profesionalidad comprende los diversos grados que existen dentro de la misma profesión derivadas de las distintas competencias, jerarquías, jurisdicciones, remuneraciones, dependencias, etcétera.

---

<sup>1</sup> Cabanellas De Torres, Guillermo. **Tratado de Política laboral y social**. Págs. 42 y 43.



■ El de especialización: La división de trabajo alcanza la dirección de las empresas y su organización se modifica debido a la especialización que predomina en las actividades de producción. Se define como la concentración del esfuerzo sobre un limitado campo de actividad y a ella se llega por selección que obedece a diversas causas. Existe una cierta adaptación en el individuo para determinado género de actividades y también se producen inadaptaciones que pueden ser por causas físicas o psíquicas; además de cierta profesión que abarca la especialización se necesita de otros factores como la edad y la experiencia.

■ El artesanado: Este tipo de trabajo se limita al ejercicio de profesiones de subido valor artístico en las que no puede sustituirse por medios mecánicos la inspiración y el sello eminentemente personal que el artista pone en su trabajo y suele subsistir por tradición lugareña o familiar. Se caracteriza porque prevalece el trabajo manual hecho en talleres familiares; es la expresión de labores propias de determinados lugares. Generalmente son autónomos, no están subordinados en sus prestaciones o actividades, no realizan un contrato de trabajo y aunque son trabajadores, no están sujetos al derecho del trabajo. Pero cabe mencionar que en determinada ocasión si puede existir una relación de trabajo cuando un artesano sea considerado como un productor quien posea sus propios talleres y se auxilie de otras personas que trabajen para él y por lo tanto ya se da la existencia de remuneración y subordinación por parte del artesano quien se convierte en patrono.

### **1.1.2. La importancia del trabajo para el ser humano**

La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más convenga, siempre y cuando no esté impedido por



determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de Gobierno dictadas en términos de ley o no se violen los derechos de la sociedad.

El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

### **1.1.3. El trabajo como objeto de protección jurídica**

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia. Ahora bien, describiendo lo que es el derecho de trabajo, diremos que es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo; ha recibido diversos nombres a partir del siglo XX hasta la época actual.

El trabajo se consolida como núcleo de doctrina y sistema de norma positiva y que al final los tratadistas la han definido como un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.



El derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.

El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

Para Guillermo Cabanellas el derecho el trabajo tiene por contenido principal: “La regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.”<sup>2</sup>

Para el tratadista Mario de la Cueva el derecho del trabajo: “Es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el estado.”<sup>3</sup>

De acuerdo a los conceptos vertidos anteriormente de los tratadistas citados se desprende que el Derecho de Trabajo es: El conjunto de normas y principios teóricos, instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Pág. 457.

<sup>3</sup> De la Cueva , Mario. **Derecho individual de trabajo**, Pág. 443 .



## **1.2. Conceptos de contrato de trabajo**

### **1.2.1. Concepto legal del contrato de trabajo**

El contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen. La rama del derecho público en la cual se presenta la figura jurídica del contrato individual de trabajo es la del derecho de trabajo, entendido éste como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores.

De modo que el vínculo jurídico y económico, tal y como lo establece la legislación laboral guatemalteca, que une a los patronos con sus trabajadores es el contrato individual de trabajo.

En la actualidad la contratación laboral es de vital importancia para la política económica del país, ya que es ahí donde se dan las relaciones entre el capital y el trabajo, siendo los sujetos de dicha relación patronos y trabajadores, con el fin de obtener una remuneración con la cual atender sus necesidades vitales y las de su familia; y para la otra parte, conseguir la aportación de la obra productora de capital con la fuerza física o intelectual del trabajador.

El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a



realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y el trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución.

Es necesario señalar que el contrato de trabajo contiene elementos esenciales tanto de existencia como de validez los cuales hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal es el caso de los contratos regulados en el Código Civil, Decreto ley 106 en los Artículos comprendidos del 2,000 al 2,027, mismos que pertenecen a la esfera del derecho privado, de manera que ante la falta de dichos elementos esenciales se produce la inexistencia del contrato de trabajo.

Para realizar un estudio profundo de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo es imprescindible definir previamente dicho contrato tanto desde el punto de vista jurídico como doctrinario, así como sus características y de esa manera analizar por separado los elementos de que está compuesto.

En tanto la definición legal del contrato individual de trabajo esta en el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, da la definición legal siguiente: “Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La definición anterior, es bastante completa, porque describe con claridad los elementos diferenciadores de dicho contrato con los regulados en otras ramas del derecho.



Estos elementos son fundamentales para la existencia del contrato de trabajo, a tal grado, que si faltase alguno o sólo uno de ellos, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, antes citado, el contrato de trabajo dejaría de serlo y pasaría a ser un contrato de índole civil o mercantil y si sucede lo contrario, es decir si tuviere otra denominación ya sea civil, mercantil u otro, y el mismo reúne los elementos antes mencionados, ese contrato automáticamente se convertiría en un contrato de trabajo y se regularía por las normas de trabajo.

De modo que la denominación que las partes le den al contrato, no tiene relevancia alguna, si la relación establecida entre ellos contiene todos los elementos de existencia de un contrato individual de trabajo:

- Vínculo económico: A través de la contratación individual surge este vínculo económico que se materializa, cuando el trabajador como consecuencia de prestar sus servicios personales recibe a cambio una retribución para cubrir sus necesidades alimenticias, de vivienda y las de su familia. El patrono sea cual fuere la actividad a la que se dedique, tiene como propósito perseguir un lucro para incrementar así su patrimonio, exceptuando determinados casos y ello no lo puede conseguir sino con la ayuda de los trabajadores.
- Vínculo Jurídico: Se refiere a que el contrato individual de trabajo está regulado por el derecho positivo como una principal fuente de derechos y obligaciones entre el patrono con sus trabajadores, el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a un patrono determinado; por su parte el patrono se obliga a pagarle al trabajador una retribución por esa prestación de servicios y no sólo lo que se establece en él, sino a las obligaciones y derechos que



establecen el Código de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

- Servicios personales: La legislación guatemalteca consigna expresamente que la prestación de servicios debe ser personal, en donde el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su energía de trabajo. Este vínculo obligacional nace como consecuencia de la naturaleza de las obligaciones que caracterizan al contrato de trabajo, siendo éstas obligaciones personales en contraposición a las obligaciones reales propias del derecho privado.
  
- La dependencia y dirección inmediata o delegada: Este elemento consiste en la subordinación existente entre el trabajador hacia su patrono; cuando aquel pone su fuerza de trabajo al servicio de su patrono, subordina su fuerza de trabajo hacia éste. La subordinación diferencia la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, dándole una facultad jurídica al patrono, en virtud de la cual puede dictarle los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y conlleva la obligación del trabajador, de cumplir con ellos. Es necesario señalar que la misma ley también impone límites a ese poder de dirección que el patrono adquiere tales como el respeto a las normas jurídicas y a la dignidad del hombre.
  
- La retribución: Cuando la ley establece que el trabajador recibirá una retribución a cambio de sus servicios personales prestados a su patrono, se refiere al salario o sueldo como lo preceptúa el Artículo 88 del Código de Trabajo, el cual lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por del cumplimiento del



contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente. Siendo esta norma de carácter preceptiva y por ende imperativa, si la retribución es inexistente, el carácter del trabajo pasaría a ser voluntario y quedaría fuera del alcance del Derecho de Trabajo o pasaría a ser un trabajo forzoso el cual está prohibido por el ordenamiento jurídico laboral.

El Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección del salario ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, establece que el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Por tal motivo, si alguno de estos elementos faltaren en un contrato de trabajo, se estaría en presencia de un contrato civil o bien si un contrato civil reúne estos elementos dejaría de ser civil para convertirse en uno de trabajo, tal y como lo refiere la legislación laboral guatemalteca, sea cual fuere su denominación; asimismo se integraría un sexto elemento, el subjetivo, en donde las partes contratantes se convertirían en patrono y trabajador.

### **1.2.2. Concepto doctrinario del contrato de trabajo**

Dentro de la doctrina existen muchos juristas que se destacan por sus obras sobre derecho del trabajo, de los cuales se extraen algunas definiciones sobre el contrato



individual de trabajo, mismas que se consideran muy acertadas en relación a lo preceptuado por la legislación laboral.

El trabajo es una convención por la cual una persona, trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, empleador, en forma continuada, a cambio de una remuneración. Es aquel a través del cual dos sujetos (empresario y trabajador) celebran un pacto en el que, se obligan a cambiar trabajo por salario durante la vida de la relación jurídica que con tal pacto crean.

Ernesto Krotoschin, estima que el “contrato de trabajo es aquel, en el que una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que al trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”. La definición que brinda este autor, va más allá del objeto del contrato, al incluir “la protección del trabajador por parte de su patrono, mientras aquel se encuentre bajo la subordinación de éste”.<sup>4</sup>

Las definiciones doctrinarias citadas coinciden en que el contrato de trabajo es un acto o negocio jurídico bilateral, en virtud del cual dos personas (patrono y trabajador) acuerdan la creación de obligaciones de carácter personal y de naturaleza laboral, que significa la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una retribución que se le denomina salario.

El contrato individual de trabajo como institución del derecho y fuente creadora de derechos y obligaciones, forma parte de la actividad productiva de una sociedad, en

---

<sup>4</sup> Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 171



donde una persona que tiene la capacidad económica de ofrecer un empleo a otra quien a su vez tiene la necesidad de vender su fuerza de trabajo para así obtener medios materiales para poder subsistir.

### 1.2.3. Características del contrato de trabajo

- Es consensual, porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione; para que el contrato sea eficaz no necesita otras formalidades como los contratos reales que además del consentimiento se requiere la entrega de la cosa.
- Es bilateral o sinalagmático, porque ambas partes contratantes, se obligan recíprocamente, una a prestar su fuerza de trabajo y la otra a pagar un salario, o sea que, se derivan obligaciones principales para las dos partes.
- Es oneroso, porque implica una prestación mutua de contenido económico, es decir que cada parte recibe algo, el trabajador recibe el pago del salario y el patrono la prestación de los servicios.
- Es personal, *intuitu personae*, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación, al patrono le interesa que el trabajador conozca el oficio y posea las aptitudes necesarias para el trabajo a desempeñar, motivos por los cuales lo contrata a él y no a otra persona.
- Es nominado por el ordenamiento legal guatemalteco como contrato individual de trabajo.



- Es conmutativo, porque las prestaciones son ciertas desde que se celebra el contrato, el trabajador no debe correr el riesgo. El riesgo le corresponde a su patrono, pues si éste no consigue su fin, que es el lucro, no por ello va a dejar de cumplir con la obligación de otorgar la remuneración pactada por el trabajo realizado.
  
- Es de tracto sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas sucesivas, esto significa que no se agotan en una prestación.
  
- Es principal, porque no depende de ningún otro contrato para que surta efectos jurídicos.
  
- Orden público, porque sus estipulaciones deben sujetarse a las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, reglamentos y demás leyes de previsión social; carácter que será desarrollado ampliamente en el capítulo II.

#### **1.2.4. Elementos esenciales de validez del contrato de trabajo**

El contrato individual de trabajo como negocio jurídico que es, tiene tres elementos esenciales:

- La capacidad legal de las partes
  
- El consentimiento libre de vicios



## ■ El objeto lícito y posible

La ausencia o el defecto de uno de estos elementos esenciales produce la nulidad del negocio jurídico, así lo dispone el Artículo 1,251 del Decreto ley 106, Código Civil, “El negocio jurídico, requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio, y objeto lícito”; el Artículo 1,301 de ese mismo cuerpo legal establece que: “Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a leyes prohibitivas expresas, y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia...”.

### **1.2.4.1. Capacidad legal de las partes**

La capacidad es uno de los elementos esenciales de validez de todo contrato y consiste en la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, técnicamente se le denomina capacidad jurídica. Existen dos tipos de capacidad. La capacidad de derecho o de goce y de obrar o de ejercicio.

La capacidad de derecho o de goce es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y contraer obligaciones, de ella no se puede privar a ninguna persona.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos. La capacidad jurídica de los contratantes es indispensable para la creación de un negocio jurídico, la cual se rige por el derecho común, empero la capacidad jurídica como elemento esencial de validez del



contrato individual de trabajo tiene un régimen especial dentro del ordenamiento jurídico laboral y para su estudio es necesario distinguir la capacidad del empleador y la del trabajador.

#### **1.2.4.2. El consentimiento**

Es uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, tal y como se señaló anteriormente dentro de las características del contrato de trabajo, es eminentemente consensual, la misma no requiere de ningún otro requisito para que sea perfecto.

El consentimiento de las partes del contrato es la manifestación de su voluntad concurrente de celebrar un pacto, en este caso un contrato de trabajo; la formación de ese acuerdo consensual viene precedida de los llamados tratos preliminares, los cuales según este autor, se inician con la oferta de empleo en cualquier medio de comunicación como anuncios en la prensa, radio u otros.

Dentro del ámbito laboral, el consentimiento supone el concurso de una oferta de trabajo realizada por el empresario y la aceptación del trabajador; con ese acuerdo se constituye la relación jurídica laboral, eso significa que la formación de dicha relación es imposible en ausencia de la voluntad de ambas partes. “Con ello se deduce que los efectos y obligaciones derivados del contrato, comienzan a surtir sus efectos desde que se da el concurso del consentimiento de las partes.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Fernández Marcos, Leodegario, **Derecho individual del trabajo**, págs. 88 y 89.



Doctrinariamente el consentimiento puede ser expreso y tácito. Es expreso cuando las partes acuerdan celebrar un contrato de naturaleza laboral, en el cual ambas partes pactan sobre el establecimiento de las condiciones que regirán la relación de trabajo.

Es tácito cuando ésta se reduce a hechos, actos o manifestaciones que revelen la voluntad de celebrar el contrato; basta con que el patrono consienta el inicio de la relación para que el contrato exista, sea perfecto, y produzca todos los efectos, como lo expresa el Artículo 19 del Código de Trabajo vigente.

El consentimiento debe ser libremente prestado por las dos partes, sin que esa voluntad adolezca de defectos que vicien tal declaración. Ante la falta de mención sobre los vicios del consentimiento dentro del Código de Trabajo, son de aplicación en esta materia, las reglas de derecho común o civil.

Para el Código Civil, el negocio jurídico es anulable, cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia, según lo expresa el Artículo 1,257. La presencia de cualquiera de estas causas en alguna de las partes, vicia el consentimiento, provocando la invalidez del contrato celebrado, tal como lo preceptúa el Artículo 1,251 del mismo cuerpo legal, el cual reza que el negocio jurídico requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.

Este mismo cuerpo legal define lo que se debe entender por vicios del consentimiento y que se desarrollan a continuación.



- Error: Consiste en el falso conocimiento de una cosa. Para el Código Civil en su Artículo 1,258, el error es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto o sobre cualquier circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad, en este caso sobre el trabajo. En la doctrina es conocida como error in negocio que sucede cuando recae sobre el propio negocio jurídico, sobre la naturaleza y efectos del mismo, ocurre cuando una persona celebra un contrato determinado cuando en realidad está celebrando otro de distinta naturaleza. Este vicio del consentimiento dentro del ámbito laboral es de difícil admisión, ya que el Artículo 18 del Código de Trabajo señala que cualquiera sea la denominación que se le de al contrato de trabajo, si en el mismo se da la prestación de servicios por cuenta ajena y bajo la dirección inmediata de otro a cambio de una retribución, el contrato de trabajo existe y aunque se de la circunstancia de que el contrato se ajuste en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, esto no le hace perder su naturaleza y por lo tanto le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo.
- El dolo: **Según** el Artículo 1,261 del Código Civil, el dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes. El dolo suele darse en la contratación laboral con frecuencia, en hechos como la de hacer firmar con engaño al trabajador un documento como simple trámite, cuando en realidad encubre una renuncia de derechos; en el caso del trabajador, cuando éste aporte documentos falsos para acreditar una cualificación profesional de la cual carece y la misma sea determinante para su contratación o incluso engañar sobre su edad, son algunas manifestaciones del dolo laboral.



- **Violencia o intimidación:** La violencia es, en sentido estricto, el constreñimiento ejercido por una persona sobre otra para que emita una declaración de voluntad. El Código Civil en su Artículo 1,265 indica que debe ser tal esa violencia o intimidación, que produzca una impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes. A manera de ejemplificar la violencia a la que alude la ley, se podría mencionar que sucede cuando un trabajador por alguna razón conoce información confidencial sobre el empleador, misma que podría devenir en perjudicial para éste, y el trabajador amenaza con divulgarla si no lo contrata. En cuanto a la violencia física se menciona el caso que se escucha muy a menudo en medios de comunicación, cuando grupos de pandillas también conocidas como maras, extorsionan a algunos empleadores utilizando la violencia física contra ellos o su familia con el fin de que preste su consentimiento para que alguno de sus miembros trabaje con ellos, por diversas razones, lo cual se considera que se ejerce una violencia moral cuando amenazan al patrono con hacerle daño físico y ante la negativa de éste, esa violencia moral pasa a ser física cuando llevan a cabo sus amenazas.
  
- **La simulación:** El Código Civil con respecto a la simulación expresa en su Artículo 1,284 que la misma tiene lugar: 1. cuando se encubre el carácter jurídico del negocio jurídico, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2. cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3. cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.



### 1.2.4.3. Objeto

Es otro de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo que consiste en el aprovechamiento, por parte del patrono, de la fuerza de trabajo que el empleado le brinda y por el otro lado, el salario o remuneración que el trabajador recibe a cambio de su trabajo. Para la teoría general de las obligaciones, por el objeto de un contrato debe entenderse la sustancia económica, bienes y utilidades, que caen bajo la voluntad de las partes; en otras palabras, el objeto del contrato individual de trabajo está constituido por los bienes que desean intercambiar los contratantes mediante la celebración del pacto o contrato.

Actualmente suele afirmarse que el objeto del contrato de trabajo es el trabajo prestado en ciertas condiciones, personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena, sin embargo en el trabajo reside el interés individual de las partes; el del empleador de obtener un servicio y la del trabajador quien persigue otro bien o utilidad, la obtención de un salario, por lo que también se integra al objeto del contrato.

Esta doble cara del objeto del contrato de trabajo se deriva de la expresión servicios personales retribuidos contenida en el Artículo 18 del Código de trabajo, de donde se deduce la prestación laboral y la prestación salarial, objetos a su vez de las obligaciones básicas del trabajador y del patrono, característica que difiere del denominado contrato de servicios profesionales.

Doctrinariamente el objeto ha de ser posible, lícito y determinado. La concurrencia de estos requisitos no plantea ningún problema con respecto al salario, pero para el trabajo se exige ciertas precisiones, tanto objetiva como subjetivamente posible.



La contratación sobre un trabajo imposible provoca la nulidad del pacto, ad  
imposibilita nemo tenetur, como la ineptitud del trabajador para realizar el trabajo  
convenido. En cuanto a la posibilidad de los servicios contratados en relación con  
bienes que se encuentran fuera del comercio de los hombres, según lo expresa el  
Artículo 44 del Código Civil; no pueden ser objeto del contrato, resultando nulo el que  
se celebre sobre ellos.

Los servicios u obras objeto del contrato han de ser lícitos, lo cual significa que no  
sean contrarios a las leyes o a las buenas costumbres. Finalmente debe ser  
determinado o determinable, normalmente esa determinación es muy genérica en  
cuanto al contenido de los servicios u obras convenidas, usualmente el contenido se irá  
determinando o especificando a lo largo de la ejecución del contrato en virtud de la  
dirección e instrucción del patrono.

### **1.3. La relación laboral**

#### **1.3.1. Antecedentes**

Surge la teoría de la relación laboral, esto genera una revolución en los pensadores  
de orden civilista ya que la relación laboral en contraposición del pensamiento  
contractualista no concebía que ésta, es decir la prestación efectiva de un trabajo, por sí,  
perfeccionara un contrato, dando a entender que esa relación produjera y  
perfeccionara un contrato de trabajo, y que por consiguiente originara derechos y  
obligaciones.



Se hallan en como esta situación era normada o regida, y este fue un proceso que pasó desde el arrendamiento, la compraventa, la sociedad y el mandato, instituciones netamente civilistas. Los juristas Georges Scelle francés y Erich Molitor autor Alemán al respecto dieron una valiosa aportación: Georges Scelle, en el libro el Derecho obrero, de 1922, citado por Mario de la Cueva, dijo: “Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física”.<sup>6</sup>

El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista. Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y la relación de trabajo y lo hizo así: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.”<sup>7</sup>

Lo importante a analizar aquí es la trascendencia que tuvo para el derecho alemán el establecer cuando las normas y disposiciones del derecho de trabajo aplicaban, es decir en otras palabras, cuando estábamos frente a una verdadera relación de trabajo o cuando una relación pasaba a ser materia de este derecho.

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 183.

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág. 184.



### 1.3.2. Elementos

Los elementos de la relación de trabajo equivalen a las condiciones en que se presta el servicio o se ejecuta la obra y que determina el Artículo 18 del Código de Trabajo, tales como: El vínculo económico-jurídico, la prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, y la retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.

Una relación de trabajo para que exista y sea válida es imperativo que los elementos que a continuación se enumeran, surjan desde el momento de la prestación del servicio o ejecución de la obra, aunque también puede suceder como más adelante se analizará el hecho de que en el transcurso de una relación probablemente regida por el derecho civil o mercantil se torne en laboral:

- Elementos personales: patrono, trabajador.
- Elementos reales: Prestación del servicio o ejecución de la obra y el salario o retribución de cualquier clase o forma.
- Elementos formales: Aquel vínculo jurídico puede pactarse en forma escrita o en forma verbal en determinados casos.
- Elementos característicos: La subordinación y el salario.



### 1.3.3. Aspectos importantes en cuanto a su formación y validez

La parte medular de éste trabajo de tesis la encontramos aquí; ya que la intención es hacer notar que la línea divisoria o fronteriza que pone límite entre una relación que es regida por el derecho civil o mercantil a través de la contratación y una relación de carácter laboral regida y protegida además por el derecho del trabajo es tan susceptible de ser cruzado que de momento podemos hallarnos dentro de una relación laboral en virtud de que las condiciones o elementos del servicio prestado o de la ejecución de la obra han cambiado, generando otros derechos y obligaciones de las que originalmente se pudieron haber pactado en el acuerdo de voluntadas primario.

El Artículo 18 del Código de Trabajo es base fundamental, al preceptuar que sea cual fuere la denominación que se le de al contrato si éste constituye un vínculo jurídico entre las parte contratantes, por razón del servicio que se preste o de la obra que se ejecute personalmente, bajo la existencia de una dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, y además el trabajador percibe una retribución de cualquier clase o forma que sea, estamos bajo el ámbito del derecho laboral y por consiguiente dicha relación será considerada de trabajo.

Esta circunstancia no parece muy agradable para quien pretenda simular una relación laboral, por eso el Código de Trabajo se manifiesta proteccionista al respecto.

Que con frecuencia, quizás por error, por ignorancia o por no contar con una asesoría legal adecuada, o también por que no decirlo, por alevosía, se simula una relación de trabajo; la razón es que una relación de trabajo resulta mas onerosa para



quien contrata los servicios de una persona a su favor, por la cantidad de derechos y obligaciones que ésta genera y que protegen las leyes laborales del país.

Así por ejemplo dentro de una relación laboral ajustada a derecho el patrono está obligado a reconocer a su trabajador las prestaciones de carácter irrenunciables reconocidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y otros cuerpos normativos laborales, éstas prestaciones son derechos que tiene el trabajador de percibir en virtud del trabajo realizado, tales como el gozar de un descanso semanal, período de vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, aguinaldo, bonificación incentivo, y otras como el derecho a jubilación para trabajadores del Estado o pensiones de carácter de previsión social como de invalidez, vejez o sobrevivencia, que se reconozcan en el propio contrato, pacto colectivo de condiciones de trabajo o que también se constituyan en un derecho adquirido para el trabajador por ser una prestación que el patrono reconozca a éste, en forma habitual.

El Artículo 20 del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo obliga a las partes a lo que se establece en el mismo y además a lo siguiente:

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



Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, en principio ~~no~~ pueden ser alteradas fundamentalmente o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o, que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.

Desde luego ésta prohibición se circunscribe a aquellas relaciones de trabajo que tengan condiciones superiores al mínimum de protección que el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República otorgan a los trabajadores.

Es por eso que en todo contrato individual de trabajo, por disposición de la ley deben de tenerse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social.

Razón por la cual dentro del contenido de un contrato de trabajo no pueden incluirse estipulaciones que impliquen para los trabajadores, renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, porque serán consideradas nulas ipso jure, entendiéndose por no puestas, y no obligarán a los trabajadores aunque así se halla expresado en el contrato, convenio o en cualquier otro documento.

El contenido de la relación de trabajo debe ajustarse a las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o a la ejecución de la obra, relación laboral, mismos que en ningún momento pueden reducirse o pactarse en contrario según lo establecido en el Código de Trabajo como garantías mínimas, tales como la materia u objeto; la



forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono. Situaciones que en una relación de trabajo deben estar bien definidas ya sea por el contrato individual de trabajo o a falta de este por presunción legal ajustadas al Código de Trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala. Como garantías mínimas un ejemplo son las jornadas de trabajo, el salario mínimo, el período de 15 días hábiles de vacaciones, un día de descanso remunerado, etc.

#### **1.4. Trabajo sujeto a regimenes especiales**

En sus orígenes el derecho del trabajo fue concebido para el obrero y el trabajador industrial, con el tiempo se extendió a otros grupos de trabajadores como artesanos, agrícolas, etc, regulando por completo el trabajo subordinado. Tuteló con mayor eficacia el trabajo cuyas características merece mayor protección.

A raíz de las luchas sociales se logró reconocer el derecho de trabajo y mejorar las condiciones laborales, lo que obligó a establecer reglamentos especiales y normas específicas para las diferentes relaciones laborales existentes, dependiendo de la clase de trabajador y con ello, surge el denominado régimen especial.

Vale decir que el régimen especial en el contexto de contradicción fundamental entre el capital y el trabajo, ha sido concebido más que como tutelar del trabajador, como una forma de discriminación que busca justificar situaciones para explotar al trabajador. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, doméstico y de aprendizaje.



Para determinar que trabajo debía someterse a régimen especial, el legislador tomó en consideración la naturaleza del trabajo, la persona que lo desempeña y fijó las condiciones en que debe prestarse, pretendió dar protección a determinada categoría de personas y creó normas particulares que regulen la relación laboral.

El régimen especial modificó las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y estableció regímenes diferentes de condiciones de trabajo, particularmente, respecto a jornadas y derechos y obligaciones de patronos y trabajadores.

Dentro del trabajo que está sujeto a regímenes especiales en la legislación guatemalteca, encontramos los siguientes:

- Trabajo agrícola y ganadero;
- Trabajo de mujeres y menores de edad;
- Trabajo a domicilio;
- Trabajo doméstico;
- Trabajo de transporte;
- Trabajo de aprendizaje;
- Trabajo en el mar y en las vías navegables; y



- Regímenes de los servidores del Estado y sus instituciones.

## 1.5. Trabajo realizado por menores de edad

La denominación del trabajo domestico proviene de la palabra latina domas, que significa casa, domicilio u hogar, de una persona o familia, este fenómeno se presenta en la historia como una consecuencia inherente a todas las sociedades divididas en clases sociales, en virtud que los dueños de las riquezas y de la tierra en la antigüedad podían hacerse servir por aquellas personas que carecían de ese bien tan preciado, ya que al no poseer tierras los obreros pobres automáticamente carecían de riquezas, y por ende los grandes terratenientes se creían con poder para todo y dueños de todo.<sup>8</sup>

La historia del trabajo del menor de edad se remonta a la antigüedad y la esclavitud, en donde esta actividad se traducía en el trabajo desarrollado de forma gratuita; el cual fue utilizado en diferentes tribus y pueblos bárbaros para gobernar y mantener marginados a los pueblos sometidos.

El tratadista Kane manifiesta que el trabajo domestico consiste en “tareas del hogar que realizan como actividad económica en la vivienda de una tercera persona adultos y niños que superan la edad mínima de admisión al empleo es decir, un trabajo que podría considerarse un empleo, esté o no contemplado en la legislación laboral nacional. Normalmente, no comprende los quehaceres domésticos realizados por los miembros de una familia”<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> De La Cueva. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Pág.564.

<sup>9</sup> Kane, J; *Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir*. Pág. 9



Este concepto es el ideal que se esperaría que aconteciera, en virtud que en la realidad el trabajo es realizado en su mayoría por niños que no superan la edad mínima de admisión al empleo, y este elemento es lo que agrava la situación de estos infantes. Con relación a esta afirmación, el trabajo infantil en la actualidad se entiende por tareas domésticas realizadas por niños que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo, así como niños que sí superan esa edad, pero que son menores de 18 años en condiciones similares a la esclavitud, peligrosas o de explotación; un tipo de “trabajo infantil que debe ser erradicado, según lo estipulado en los tratados internacionales.





## CAPITULO II

### 2. El trabajo de menores de edad

#### 2.1. Antecedentes históricos

Como antecedente podemos afirmar que antes de la llegada de los descubridores de América, era esclavista, con una ausencia total de normas laborales. En Guatemala existió una ley vigente, pero no positiva, se trata de la legislación de indias.

En la Legislación de Indias se dictaron normas que protegían a los menores que trabajaban, se reguló claramente la terminación de las relaciones del trabajo, obligación de pagar el salario justo, protección a niños y mujeres en el trabajo de ingenios y así una serie de exigencias de buen trato a los indígenas. En la época Colonial se indica la forma como se explotaba a los indígenas con una ausencia total de normas laborales positivas.

El colonialismo español se apoyó en la explotación de tierra, trabajándola por la fuerza con mano de obra esclava.

La Corona prohibió el trabajo obligatorio en 1549. Les dejó a los encomendadores el beneficio de recibir el tributo. El tributo era cierta cantidad de dinero que los encomendadores debían darle a la Corona por el derecho de poseer tierras, ahora bien, frecuentemente los indios no tenían con que pagar el tributo y el encomendador se los cobraba con jornadas de trabajo.



De esta manera, el tributo pagado con servicio personal en campos y minas hizo de la encomienda una de las instituciones más explotadoras de indígenas. Por otra parte, la encomienda dio más poder económico a los criollos y españoles cuando lograron hacerla hereditaria.

Al principio, la legislación establecía que al morir el encomendador los indios quedaban a cargo de la corona pero muy pronto se autorizó que la viuda e hijos continuaran disfrutando de la encomienda, o sea, lo que se denominó encomienda de dos viudas.

El repartimiento, tenía un doble aspecto, ya que comprendía la repartición de tierras y al mismo tiempo de los nativos de todas las edades para trabajarlas a favor de unos de los colonizadores. Como la mayoría de los niños indígenas no había estado en la exacta categoría de esclavos, se presume que aún existía una mano de obra disponible, sin embargo los niños indígenas solo debían trabajar voluntariamente y a cambio de una paga o salario.

Los niños indígenas tendrían la necesaria libertad para escoger la clase de trabajo, así como su patrono o empleador y no debían ser coaccionados en ningún sentido.

Se hizo necesario requerir a los niños indígenas para que prestara su trabajo, bajo el sistema conocido como repartimiento de indios. Visto del modo más simple éste consistía en que cada pueblo nativo era señalado para enviar un cierto número de niños indígenas y hombres cada semana, a un pueblo español.



Los niños indígenas eran reunidos en la plaza principal, cada lunes en la mañana para ser asignados al trabajo de la semana. Los trabajadores eran entonces divididos según las demandas de mano de obra.

Los niños indígenas recibirían una paga personal a cambio de su trabajo y bajo ninguna circunstancia se entregarían los salarios a los caciques, principales y otras personas que no fuesen los propios interesados.

Por otra parte el trabajo que se les requiriera debía ser moderado y cualquier violación a las condiciones establecidas sería castigada duramente. Los indígenas de muy corta edad y los ancianos estaban exceptuados del trabajo.

Ningún enfermo podía ser enviado a trabajar, ni el esposo cuya mujer hubiese dado a luz recientemente. Pero en los únicos casos que se respetó y muy pocas veces esta orden fue en el de los ancianos e indígenas enfermos.

En cada provincia, los niños indígenas residentes cerca de un pueblo español, podían emplearse voluntariamente para proveer de leña a un hispano, para repararle sus casas y realizar otras tareas necesarias de carácter rutinario, es decir lo que se llamaba servicio rutinario.

Los niños indígenas debían recibir una paga de tres reales a la semana o el justo equivalente en cacao. Simultáneamente que terminaba la situación colonial nació a la vida la independencia del 15 de septiembre de 1821.



Después de tres siglos aproximadamente de la conquista se inició un proceso llamado independentista en todo Centro de América. A partir de la publicación oficial de leyes nuevas en el año de 1542, el Reino Español prohibió la esclavitud de todos los indígenas tanto niños como de hombres y a cambio de la esclavitud permitió la institucionalización al trabajo servicial.

En el reino de Guatemala la acción y efecto de dejar sin vigor un precepto o costumbre de esclavitud no fue de mucho agrado para los conquistadores y para los colonizadores.

A pesar de la prohibición finalmente se imponen la publicación oficial de leyes nuevas que obligaron a todos los niños indígenas de los territorios no solo a llevar una carga u obligación si no también a trabajar en tierras españolas. A los trabajadores menores de edad que eran obligados a trabajar con los alcaldes mayores, eran mandados con partidas y nombres de repartimiento dirigidos a las haciendas de los que los pedían para hacer sus labores.

Y eran dados por arreglo a las leyes. Los niños trabajadores eran dados como se habían mencionado a los alcaldes, también a los curas y a particulares. Entre el trabajo que realizaban tenemos la composición de caminos, la construcción de edificios, templos y casas bajo la supervisión de maestros también arquitectos y albañiles en pocas palabras lo que es servicio pesado.

Entre las labores de los indiezuelos tenemos por ejemplo: El recogimiento de palitos en el campo junto con sus madres. El caminar junto con su padre grandes jornadas con cargas.



Los españoles, en la agropecuaria se sentían en posición económica mayor a los hombres y niños indígenas. El sistema jurídico colonizador protegió a todos los indígenas por medio de sus ordenanzas y cédulas reales, ya que se dio por que no se cumplieron las leyes dichas. La verdad era que los indígenas eran sometidos en contra de todas las leyes.

Cincuenta años después de la independencia tomaron el poder los liberales, terratenientes medios, imponiendo una incalificable dictadura, consiguiendo todos sus propósitos, llegando a ser los verdaderos amos de los indígenas. Crearon nuevas fincas cafetaleras y las hicieron productivas utilizando mano de obra forzada de muchos de los indígenas menores de edad, sin pagarles nada por su trabajo.

A partir de la independencia de Guatemala, se alternan el poder los partidos conservadores y liberales, ambos se caracterizan por su despreocupación en la creación de una legislación social para proteger a los trabajadores.

A partir de 1821, desapareció la legislación de indias y no tuvo ningún otro sustituto para poder proteger al trabajador. Y como consecuencia de ello el trabajador campesino, en especial quedó en él más absoluto desamparo legal.

Con la Reforma de 1871, se crearon los instrumentos para una situación de servidumbre para el indígena, Justo Rufino Barrios, creó el reglamento de jornaleros decreto 177, vigente desde el tres de abril de 1877, y sesenta años más tarde nació a la vida jurídica la Ley de la Vagancia de decreto 1996, diez de mayo de 1934, creada por Jorge Ubico. Ley de la vagancia o ley contra la vagancia, en esta ley, la persona que



incurra en vagancia es considerada un delincuente y por consiguiente, penado con cárcel de uno a dos meses y si existiera reincidencia se castiga con un mes más.

Los condenados cuyas penas fueran inconvertibles o que no pudieran conmutar se les podrá obligar a trabajar en los talleres del gobierno, en las casas de corrección, en el servicio de hospitales, limpieza de plazas, paseos públicos, cuarteles y otros establecimientos, obras nacionales, municipales o de caminos, según la circunstancias de cada persona y de cada lugar, cuidando de la seguridad del penado.

La dictadura del General Ubico, es para los trabajadores la liquidación de sus más elementales derechos. Se carece de legislación obrera, tribunales de trabajo y oficinas administrativas específicas para atender a los trabajadores, irónicamente se destina un departamento de la dirección de policía para resolver los pocos casos individuales que llegan a presentarse, pues los trabajadores sienten miedo de acercarse a tan repugnante sitio.

En el año de 1933, el gobierno ejecuta a 100 dirigentes obreros, estudiantes y miembros de la oposición política. Con esta política Ubico obtiene la consolidación del status que en beneficio de los empresarios, evitándoles reclamaciones laborales, demandadas de mejores condiciones de trabajo y huelgas, facilitando, por consiguiente su explotación.

Durante el gobierno de Ubico los trabajadores menores de edad fueron los más afectados ya que no tenían oportunidad de ejercer un trabajo en el cual pudieran devengar un salario justo según la actividad que llevaban a cabo. Durante este tiempo



la desocupación y el subempleo fueron problemas graves que coadyuvan con otras más a la extrema pobreza de nuestro pueblo.

Son escasas las oportunidades de trabajo que ofrece la iniciativa privada, constituyéndose el Estado en el más importante empleador. El cual de julio el General Ponce Vaides asume constitucionalmente el poder con su carácter de Presidente. Su régimen se inicia con una aparente apertura democrática, permite la libertad sindical y la organización de partidos políticos. El gobierno decide aumentar los sueldos de los empleados de la administración pública. Se delegó sobre los finqueros, la fuerza de trabajo, quienes a su vez presionaban al jefe político. Los hacendados tenían el dominio sobre los mozos, ya que el poder regional se vio fortalecido.

En la época comprendida entre 1931-1944, la legislación existente fue de manera total y radicalmente modificada, de tal forma que el ejecutivo centralizaba todas las funciones para la eficaz administración y suministro de las fuerzas de trabajo y para las haciendas cafetaleras, Gracias al decreto No. 1995, se estableció el siete de mayo de 1934, se prohibió los anticipos a los colonos y jornaleros, a quienes se les permitía los adelantos, el jefe político imponía una multa de Q.100.00 a Q.500.00 quetzales respectivamente dependiendo de la reincidencia o nivel de la falta cometida, en dicho caso los jornaleros tenían dos años para saldar la deuda. Las personas que estaban condenadas con una condena inmutable tenían que trabajar para el gobierno en diferentes servicios disponibles para ellos como talleres del gobierno, en las casas de corrección, en el servicio de hospitales, limpieza de plazas públicas, paseos públicos.

Otra condición que debía cumplir los jornaleros era que debían cargar consigo un libro debidamente autorizado por todos los patronos con los que recientemente trabaja



haciendo referencia a ellos y los días o jornadas trabajadas o por trabajar, en él deben aparecer inscritos los nombres, número de cédula de vecindad, nombre del propietario o dueño al que pertenece la finca, el número de días o jornadas hechos. Los jóvenes menores de 14 a 17 años están libres de portar esta libreta de mozos, quienes para no ser reportados como vagos deben dedicarse a trabajos agrícolas, de acuerdo a sus condiciones y aptitudes.

La Constitución de la República, del 11 de marzo de 1945, es una de las más democráticas que nos ha regido y no es nada aventurado afirmar que constituye hasta ahora la mas avanzada constitución política que ha tenido Guatemala. Es así como se concibe la propiedad en función social y permite un moderado intervencionismo estatal para resolver los más apremiantes problemas en la cuestión social guatemalteca, incluyendo trascendentales normas sobre seguridad social, principios y legislación de trabajo y reforma agraria.

El Artículo primero de la constitución dice: Guatemala, es una República libre, soberana e independiente, organizada con el fin primordial de asegurar a sus habitantes el goce de la libertad, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

La Constitución de 1945, además de moderna y avanzada, es una Constitución desarrollada, porque no solo incluye las normas sobre la organización del Estado y las garantías individuales, sino también importantes preceptos sobre la familia, cultura, trabajo, empleado público, así como sobre el régimen económico y hacendario.

Las garantías sociales del trabajo protegen tanto al trabajador como al menor trabajador, asegurándole condiciones más humanas de trabajo y aquellas prestaciones



que le dignifican, como una sincera búsqueda de la justicia social. Se establecieron importantes derechos como el salario mínimo, el descanso semanal, días de asueto, medidas protectoras del salario, vacaciones anuales e indemnización por despido injusto. Se reconoce el derecho de sindicalización, de huelga y de paro, disponiéndose que se fomentaría la creación de viviendas para las familias de los trabajadores y la creación de seguro social obligatorio, dando especial atención a la mujer y al menor trabajador.

El 17 de febrero de 1947, se promulga el primer código de trabajo de Guatemala y entra en vigor el primero de mayo del mismo año, el gobierno responde por una parte a las demandas de los trabajadores. Juan José Arévalo tomó el poder en mayo de 1945, donde estableció prioridades de seis años:

Reforma agraria, Protección del trabajo, un sistema educativo mejor y consolidación de la democracia política. No había fuentes de trabajo y las únicas se encontraban en compañías propiedad de extranjeros, el salario del campesino era muy bajo, se localizaba de cinco a veinte centavos, de dólar al día. El Congreso de Guatemala aprobó la primera ley de seguridad social en octubre de 1946, la misma revolucionó la relación entre los obreros, empleados y gobierno, les dio derechos como condiciones de trabajo sin riesgo, compensación por accidentes, beneficios de maternidad, educación básica y atención sanitaria.

Este Código garantizó algunos derechos, fijaron escalas de salario mínimo y se reguló el trabajo de niños y mujeres, protección de algunos empleados donde se exigió que los patronos retuvieran los pagos sindicales de las nóminas de salario. En 1949, se promulgó el Decreto 712, que hizo obligatorio el incremento de tierras a los campesinos,



en vista de las acciones que venían tomando en contra de los grandes terratenientes, luego fijó el pago de renta del 10% de la producción y el cinco por ciento con la reforma que posteriormente le introdujo. Arbenz mediante el decreto 853, en el cual los campesinos pagaban el 60% del valor de las cosechas.

Una de las preocupaciones principales del gobierno es mejorar los salarios para contribuir al bienestar general de la clase trabajadora. A pesar de que muchos trabajadores urbanos, y principalmente agrícolas, perciben salarios muy modestos y aún de hambre les es imposible cubrir hasta las mínimas necesidades como alimentación y vivienda para sus familias.

Durante este período se producen una serie de cambios que dan como resultado un proceso integral y completo en nuestro país. El cambio político de los años 1945-1951, hubo una actividad política durante el gobierno de Arévalo donde fue muy intensa y la cual se extendió del medio urbano al campo, en donde se interesó en la lucha de los indios.

Durante el año de 1947, se emitió el Código del Trabajo, moderado y reformista que reglamentaba la huelga, la apoliticidad de los sindicatos, las jornadas mínimas, el trabajo de la mujer y el menor y los procedimientos judiciales. El campesino junto con su familia comprendieron que su vida entraba en una nueva etapa, cuando vivió su propia experiencia del vigoroso impacto de la reforma agraria, fue en esta etapa cuando los campesinos fueron participes del proceso revolucionario.



## 2.2. Definición de menores de edad

Nuestra legislación considera menor a toda persona que aún no ha cumplido los 18 años de edad y que por el hecho de ser persona posee capacidad limitada o de goce y facultando al menor para ejercitar ciertos derechos y obligaciones en las relaciones jurídicas, no pudiendo ejercer la capacidad de ejercicio que adquiere al cumplir la mayoría de edad, es decir 18 años, que lo faculta para actuar por sí mismo en el mundo de lo jurídico.

Tomando en consideración que el menor sólo tiene una capacidad de goce, se visualiza como un ser con derechos mínimos los cuales posterga hasta que adquiera la mayoría de edad y como tal, el último en ser priorizado dentro de la estructura jurídica del Estado, sus políticas y su institucionalidad. “El menor tiene una capacidad limitada de obrar y por tanto no es un incapaz, sino que obstante una capacidad relativa que lo faculta para que pueda ejercer ciertos derechos y obligaciones”,<sup>10</sup> como por ejemplo la Constitución faculta al menor mayor de catorce años para que pueda contratar por sí mismo libremente su trabajo y el derecho común establece que la madre menor de edad pero mayor de catorce años puede por sí sola reconocer a sus hijos en el Registro Civil.

Al decirse menor nos referimos que “es la persona 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 activo de la persona y no en la titularidad jurídica que suplen la patria potestad o la tutela con la atenuación en ocasiones de la emancipación o habilitación de edad”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 29.

<sup>11</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 461.



El profesor Guillermo Cabanellas define a niño como “El ser humano desde el nacimiento hasta los siete años. Por extensión, adolescente hasta alcanzar los doce o catorce años”.<sup>12</sup> Otra concepción de niño es “Todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que en virtud de la ley y que sea aplicable haya alcanzado antes la mayoría de edad”.<sup>13</sup>

Otro diccionario define a menor del latín minore, “del adjetivo comparativo de pequeño. Más pequeño. Que tiene menos cantidad, tamaño o calidad que otra cosa de la misma especie. Adj.-com. Menor de edad. m. Religioso de la orden de San Francisco. Por, menudamente, por extenso, con detalle: referir por las circunstancias de un suceso. Arq. Sillar cuyo paramento es más corto que la entrega. Por o al por, com., en pequeña cantidad, no en grueso: vender por o al por. Menor que, Mat., signo matemático (<) que, entre dos cantidades, indica ser la primera menor que la segunda. Arte, métr., verso que tiene menos de nueve sílabas. f. lóg. Segunda proposición de un silogismo. f., pl. ant. Clase de tercera en los estudios de gramática. SIN. Franciscano. Al detalle, al menudeo, a la menuda”.<sup>14</sup>

Para el Diccionario enciclopédico Elpasa Calpe minoría “significa que proviene del latín minor, menor. Parte menor de los componentes de una colectividad. Conjunto de votos opuestos a la opinión de la mayoría. Fracción de una asamblea que no forma parte de la mayoría. Parte de la población de un estado que difiere de la mayoría de ella por su raza, lengua o religión. Menor edad. Tiempo durante el cual una persona es

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 564.

<sup>13</sup> Oficina Internacional del Trabajo. **Análisis de los niños trabajadores en América Central y República Dominicana**. Pág.13.

<sup>14</sup> **Enciclopedia Encarta** del año 2002.



menor. Período de tiempo durante el cual un soberano no puede reinar a causa de su corta edad”.<sup>15</sup>

La minoría de edad consiste en una situación en la que se encuentra la persona que todavía no ha cumplido la edad que la ley establece como necesaria para la obtención de la emancipación por mayoría de edad.

El menor de edad tiene una capacidad de obrar limitada, aunque hay actos que la ley permite celebrar por sí sólo, por ejemplo, contratar libremente su trabajo, otorgar testamento a partir de una determinada edad, la regla general es que el menor de edad se encuentre bajo la patria potestad de sus padres o, en su defecto la guarda de un tutor.

Uno u otro le representara para todos los actos que la ley no le permite llevar a cabo por sí mismo. A pesar de su situación, la ley no ignora que el menor, según su edad y condiciones de madurez, puede realizar actos eficaces en el ámbito jurídico, puede aceptar donaciones puras que no impliquen obligaciones por su parte o estén sometidas a condición, ejercitar derechos de la personalidad, firmar una obra literaria o una partitura musical de las que sea autor, adquirir la posesión de los bienes o reconocer hijos.

En no pocos supuestos de crisis matrimonial de sus padres, la situación de persona necesitada de una especial protección, da derecho al menor a ser oído en las cuestiones que le puedan afectar.

---

<sup>15</sup> Espasa, Sociedad Anónima. **Diccionario enciclopédico Espasa Calpe**. Pág. 633.



Bastantes legislaciones, permiten también otorgar testamento o contraer matrimonio a partir de una determinada edad o hacerlo si se les dispensa el impedimento de edad por la autoridad competente, ser testigos en un contrato o administrar los bienes que adquieran con su trabajo o industria.

Los actos que lleve a cabo un menor de edad, sin tener capacidad para ello, son impugnables por sus representantes legales o por él mismo cuando alcance la mayoría de edad, pero no son radicalmente nulos, pues mientras no sean impugnados, son considerados válidos por el derecho.

El menor de edad puede ser emancipado por decisión de quienes ejerzan la patria potestad o por decisión judicial. En tal caso, será considerado mayor para actuar en la vida, pero seguirá requiriendo la actuación de sus representantes legales para llevar a cabo algunos actos señalados por la ley, que pueden entrañar un riesgo por ejemplo, vender un bien inmueble.

Desde el punto de vista político, en las monarquías, cuando fallece el rey y el sucesor aún es menor, se articula la institución de la Regencia, al tiempo que se provee el sistema de tutela del rey menor de edad.

### **2.3. Definición de trabajo de menores de edad**

Ciertamente, no existe una definición clara y universal del trabajo de niños y adolescentes. Como ejemplo cabe hacer la aclaración que para los efectos de la Comisión de los derechos de niño, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad; y por su parte la ley de protección integral de la niñez y la



adolescencia se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.

Por sus mismas características, el trabajo de menores es a menudo sinónimo de trabajo forzoso u obligatorio, situación que sufren especialmente, los niños sometidos a servidumbre y los explotados en actividades de prostitución y pornografía.

Por lo anterior y de acuerdo con la United Nations International Children's Emergency Found, UNICEF por sus siglas en inglés, o Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, trabajo infantil se refiere simplemente a "las actividades que violan el artículo 32 de la Convención sobre los derechos del Niño", que establece el derecho de las niñas y niños a ser protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; y del artículo 34 que instituye la protección contra la explotación sexual.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística (INE) contribuye en este sentido, argumentando que el trabajo infantil es aquel realizado por niños o niñas, es decir personas menores de 14 años de edad, cualquiera que sea su condición laboral, trabajo asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado y otros, impidiéndoles desarrollarse dignamente, restringiéndole su participación y derecho a la educación y causándoles perjuicios en su vida física, mental, moral y espiritual. Igualmente se considera trabajo infantil a las tareas domésticas excluyentes, realizadas por niñas y niños en el hogar y que les impide su libre ingreso al sistema educativo o les dificulta su plena participación en el mismo.



De acuerdo con la OIT, trabajo infantil es la actividad que implica la participación de los niños en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al auto consumo o en la prestación de servicios, a personas naturales o jurídicas, que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños.

Es importante tener presente que la OIT promueve la erradicación del trabajo infantil, entendiéndose como tal al grupo de niños y niñas debajo de 14 años de edad, según se desprende del artículo dos numeral cuatro del Convenio No.138 de la OIT; y trabajo del joven o adolescente se refiere entonces, a las personas comprendidas entre los 14 y 17 años de edad, para quienes el Código de Trabajo, y otras leyes contemplan ciertas medidas de protección.

Asimismo, la OIT por medio de instrumentos como el Convenio No. 138, busca la abolición efectiva del trabajo de los niños y elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo; así como también promueve la protección de los jóvenes que trabajan, mientras no se pueda erradicar el mismo, sobre todo en aquellos países en vías de desarrollo como Guatemala.

Dentro de nuestra legislación nacional, se localiza en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, particularmente en el artículo 63, la definición de adolescentes trabajadores: Los que participan directamente en una actividad generadora de ingresos a nivel formal, informal o familiar. Dicho trabajo de adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado en condiciones



adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales y no deberá interferir con su asistencia a la escuela.

Entonces afirmamos que el trabajo de menores de edad es toda aquella actividad productiva que ocupa a un grupo de personas comprendidas desde los 14 hasta los 17 años de edad en los ámbitos formal, informal o familiar, salvo excepciones calificadas, para el cual se dispone de una reglamentación legal a nivel nacional e internacional bajo un régimen especial de políticas por su condición especial de personas en desarrollo, las que deben ser adecuadas a su condición, edad, estado físico, desarrollo espiritual, intelectual, social y moral, debiendo ser equitativamente remunerado, y además, debe permitírseles tener acceso a su derecho a la educación y recreación.

#### **2.4. Clasificación**

Al referirse a la tipología del trabajo, se expresa la diferenciación en cuanto a las secuelas o efectos de determinadas formas de trabajo que se producen en la niñez y la adolescencia. Así se distingue el trabajo nocivo y el formativo. El primero es toda actividad que vulnera los derechos de la niñez y juventud, que impide o altera su desarrollo integral y que además interfiere en su educación o en su rendimiento escolar.

En este ámbito se ubica la mayoría de la niñez y adolescencia que trabajan para sobrevivir en todo el mundo. El segundo, se refiere a toda actividad que facilita el desarrollo de los niños y jóvenes, estimulando su creatividad, socialización, aprendizaje, responsabilidad y autonomía; se ubican aquí toda la educación para el trabajo, como algunas actividades laborales que reguladas, no interfieren en la educación y desarrollo



normal de los niños y jóvenes, que apoyan o refuerzan el espacio en la escuela, la relación con la familia y el espacio para la recreación.

El trabajo infantil puede llevar a un positivo proceso de socialización y aprender destrezas, pero también puede significar años de monotonía y tedio, restringiendo las capacidades intelectuales y educacionales del niño, truncando su desarrollo físico y psicológico y, en circunstancias particularmente peligrosas, causando lesiones, enfermedades e incluso la muerte.

En Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha identificado al menos 14 actividades laborales que utilizan masiva mano de obra infantil de ambos sexos entre las edades de 7 y 14 años poco más o menos. Estas actividades son las siguientes:

- **Jornaleros:** Los padres de familia que trabajan como jornaleros, generalmente llevan niños a trabajar entre los cinco a catorce años de edad en un número aproximado de tres a cinco, pues les ayudan a realizar las tareas agrícolas y entre más menores lleven, mayor ganancia obtienen.
- **Niños cargadores y maleteros:** Se presenta generalmente en lugares fronterizos, los niños que no pueden estudiar, se dedican a tareas como acarrear maletas, cargar y descargar camiones, cambiar monedas, realizar trámites aduanales y ayudar en cultivos agrícolas familiares. Muchos niños y niñas de otros lugares aledaños son atraídos por la dinámica fronteriza y la posibilidad de ganar dinero. Todo este sector laboral infantil es de extracto pobre y sacrifica su salud y oportunidades de mejorar su futuro, pues trabajan hasta altas horas de la noche incluso, por la necesidad de ayudar a su familia.



- Vendedores ambulantes: Tanto adultos como niños, niñas y jóvenes se han involucrado en el movimiento comercial informal, vendiendo productos de todo tipo como desodorantes, dulces, accesorios telefónicos, juguetes, etcétera a precios relativamente bajos.
- Niñeras y trabajadoras domésticas: Según la OIT “Trabajo Infantil Doméstico se entiende como el que realizan niñas y niños de hasta 17 años en hogares de terceros. Este tipo de trabajo difiere del que cotidianamente puedan realizar niñas y niños como parte del funcionamiento del propio hogar. La diferencia es que en el trabajo infantil doméstico reciben un pago por ello y, entre otras cosas, es el pago un punto de retención en dicha actividad.”<sup>16</sup> En el caso concreto de las niñas y adolescentes que se dedican a quehaceres domésticos, están sujetas a explotación en cuanto a horarios de trabajo, cargas laborales y bajos salarios. En el caso de las niñas que no salen a trabajar en relación de dependencia, se hacen cargo de sus hermanitos y del hogar, pues muchas veces el padre y la madre trabajan.
- Tortilleras: Algunas niñas procesan y venden tortillas en las casas, calles y otros puestos, las cuales se fabrican en tortillerías industrializadas o artesanales.
- Trabajadores en industrias: Entre las múltiples actividades laborales que involucran mano de obra infantil están los oficios artesanales. En este sector es donde se inserta un buen número de niñas y niños que laboran como aprendices o ayudantes en construcciones y talleres de carpintería, mecánica, textil, herrería y otras artesanías pequeñas.

---

<sup>16</sup> Organización Internacional de Trabajo (OIT/IPEC). **Estudio cualitativo sobre el trabajo infantil en Guatemala: informe final**. Pág. 57.



- Repartidores de productos varios: Son un grupo reducido que se limita a repartir productos como frutas o verduras a domicilio y otras comidas elaboradas a las tiendas, procesadas en sus propias casas o de terceras personas.
  
- Limpia botas: Permanecen en las plazas, terminales, oficinas públicas, etcétera. Este sector muchas veces es acusado injustamente de delincuentes o niños de la calle, debido a que por las características de su trabajo normalmente andan sucios y mal vestidos.
  
- Contrabando hormiga: Tanto niñas como niños son involucrados en el contrabando de mercadería denominado Hormiga. Este tipo de labor que se presenta principalmente en áreas fronterizas es sumamente especial y complejo, pues la línea entre lo legal e ilegal es casi invisible. Este consiste en el paso de mercaderías, generalmente propiedad de personas ajenas a su familia, van pasando los productos en cargas pequeñas y no sujetas a impuesto, luego las depositan en casas que sirven de almacén en el lado guatemalteco. Este sector laboral es muchas veces acusado de facilitar las acciones de los narcotraficantes.
  
- Cocineras y meseras: Un buen número de niñas y jóvenes trabajan en comedores, restaurantes, pensiones, hospedajes, casetas, etc. Otro grupo, principalmente las jóvenes son objeto de utilización, por su sexo ya que son contratadas por su atractivo físico en la mayoría de negocios de ropa, zapatos, comedores, restaurantes, etcétera.
  
- Artesanos, construcción, carpintería, artesanía: En este sector es donde se inserta un buen número de niños que laboran como aprendices o ayudantes en construcciones y talleres.



- Lavadores de carros, limpia vidrios: Este grupo de niños labora en los estacionamientos o en las calles, mientras los vehículos se detienen cerca de los semáforos.
- Ayudantes de buses: Su labor es invitar a los pasajeros a usar esos servicios, gritar los puestos de destino de los microbuses, cobrar los pasajes, subir bultos o maletas, ayudar a los pilotos a reparar llantas, lavar los buses, etcétera.
- Recolectores de material reciclable: Su labor consiste en recorrer calles, lugares de ventas de comida, instalaciones deportivas, terminales de autobuses, mercados, basureros, escuelas y demás, en busca de envases de aluminio, generalmente de refrescos, los cuales recogen y luego venden a personas que más tarde los llevarán a las plantas recicladores.

## **2.5. Causas que originan el trabajo de menores**

La escasa regulación legal en materia laboral de las distintas actividades económicas que emprenden los menores de edad, aún para aquellos quienes por ley pueden trabajar y están bajo un régimen especial de protección por su condición de personas en desarrollo, presenta alguna complejidad multicausal que involucra aspectos como la situación de pobreza de las familias, salarios bajos, desempleo y subempleo de los adultos, falta de servicios sociales básicos de carácter universal y la aceptación cultural hacia el trabajo de menores.

Esta situación provoca que muchos padres recurran a la fuerza de trabajo de sus hijos menores de edad para el sostenimiento de la familia. La infancia es una etapa



para jugar, aprender, crecer; un tiempo en que todos y todas deberían tener oportunidad de desarrollar sus potenciales. Sin embargo, para 250 millones de niños, niñas y adolescentes en todo el mundo esta etapa del desarrollo es inexistente, ya que se ven obligados a trabajar a consecuencia de:

- La estrechez económica, la cual tiene relación con otros obstáculos de índole socioeconómico, político y cultural;
- La violencia política;
- Patrones de crianza; o,
- Porque el trabajo infantil tiene una demanda bastante fuerte en el mercado laboral debido, fundamentalmente, a los bajos salarios, dificultad de organizarse para exigir el respeto a sus derechos laborales, sus habilidades motrices y facilidad de reemplazo.

“La pobreza es un factor importante en la población guatemalteca, es la que da origen a la niñez trabajadora. La pobreza en la república de Guatemala se calcula en un 59.11% de la población. El 36% corresponde a la población urbana y el 66% a la población rural. Esta realidad repercute también en el analfabetismo que sobrepasa el 36% de la población mayor de 15 años.”<sup>17</sup>

Otra causa, consiste en que popularmente, se tiene la idea que los empleadores en algunos medios de producción prefieren contratar niños por que con sus pequeñas

---

<sup>17</sup> González Orellana, Carlos. **Manual del Educador de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores (NNATS). Guatemala. Programa Educativo del Niño, Niña y Adolescente Trabajador (PENNAT). 2003. Pág. 9.**



manos pueden realizar algunos trabajos más rápidamente que los adultos; este supuesto es conocido como el argumento de las manos diestras.

Se ha sugerido que los niños trabajadores son necesarios en algunas áreas, como en la industria electrónica, en el tejido de alfombras y otros similares. Ciertamente son importantes, pero en industrias con gran intensidad de mano de obra que igualmente puede desarrollarse con adultos, las razones son más bien de carácter económico, y no la supuesta destreza de los niños. “Estudios recientes han demostrado que especialmente en el caso de los niños, la falta de habilidad y resistencia hace que los niños sean menos productivos que los adultos. Sin embargo, le cuestan mucho menos al empleador y causan menos problemas de disciplina.”<sup>18</sup>

Según nuestra legislación, los niños no se afilian a sindicatos, a no ser que tenga 14 años o más, están acostumbrados a obedecer a los adultos, pueden percibir menos dinero por el mismo trabajo aduciendo falta de experiencia y también porque saben que están trabajando ilegalmente y por consiguiente no se pueden quejar ante nadie.

Desde el punto de vista del empleador, el trabajo infantil es quizás el más estable; los niños no participan en huelgas ni interrumpen el proceso productivo. Por otro lado, son los más fáciles de prescindir en épocas de dificultad económica, son los trabajadores más baratos de contratar y más fáciles de despedir ya que no demandan pagos mínimos y el control institucional es inoperante, no oponen resistencia, son física y emocionalmente vulnerables, y a menudo son maltratados física y psicológicamente o amenazados con ello.

---

<sup>18</sup> Ennew, Judith. **Niños de la calle y niños trabajadores. Una guía de planificación. Manual de desarrollo 4. Guatemala. Pro Niño y Niña Centroamericanos (PRONICE), 2005. Pág. 5.**



## 2.6. Garantías mínimas de protección al trabajo de los menores

Con relación a este tema, escribe Cabanellas citando a García Oviedo, que en el trabajo de menores deben contemplarse los factores siguientes:

“a) fisiológicos, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos;

b) de seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes;

c) de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación;

d) de moralidad, por haber industrias lícitas y permitidas, que pueden herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales;

e) de cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.”<sup>19</sup>

Debe además tenerse en cuenta como otra garantía la capacidad laboral, en el entendido que para poder realizar cualquier tipo de trabajo, especialmente el ejecutado por menores de edad, se requiere que el sujeto que pretenda llevarlo a cabo esté

---

<sup>19</sup> Ob. Cit. Pág. 465.



revestido de capacidad para trabajar; esta capacidad debe concebirse tanto en el sentido legal, como físico, moral e intelectual.

De esta cuenta, se dice que “el trabajo prematuro produce alteraciones físicas, baja estatura, falta de desarrollo muscular; delgadez de piernas y brazos, retardo intelectual y alteraciones psicológicas y de comportamiento.”<sup>20</sup>

El crecimiento emocional de la niñez trabajadora también se ve limitado, ya que se les niega el tiempo y la atención necesarios para desarrollar sentimientos de autoestima, unión familiar, amor y aceptación (todos estos esenciales para establecer y mantener lazos familiares una vez adultos) y debido a que son expuestos a relaciones de explotación, muchos de ellos y ellas internalizarán esas experiencias de interrelación y las reproducirán.

Desde el campo estrictamente jurídico se puede definir la capacidad laboral, como la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo; y la facultad se determina por la mayoría de edad, pero de un modo *sui generis*, porque esa facultad va orientada hacia el período de tiempo en que la persona ha obtenido el pleno desarrollo físico y la suficiente formación moral e intelectual para dedicarse al trabajo productivo. El aspecto especial para optar a un oficio o empleo lo determina obviamente la edad del individuo.

En los países en donde se respeta la mínima capacidad laboral, la efectividad del trabajo no comienza antes de los 12 ó 14 años, con el carácter de aprendiz o para tareas asimilables; es por ello que la mayoría se establece alrededor de los 18 años,

---

<sup>20</sup> Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores (CLADEHLT). **Trabajo Infantil**. Pág. 271.



logradas ya fuerzas fisiológicas y dotes psíquicos para el desempeño de los distintos trabajos, al menos en sus aspectos menos complejos.

Es importante puntualizar algunas situaciones que se deben considerar en cuanto a la capacidad de los niños y niñas al momento de ejercer determinado trabajo:

- El niño es demasiado joven para realizar ciertos trabajos;
- El horario de trabajo es demasiado largo;
- El niño es demasiado pequeño para las tareas y herramientas;
- La paga es demasiado baja;
- El trabajo es demasiado pesado para un cuerpo tan pequeño y en pleno crecimiento;
- El niño tiene demasiada responsabilidad;
- El trabajo es demasiado aburrido y repetitivo, y no estimula el desarrollo del niño;
- El ambiente de trabajo es demasiado peligroso: las sustancias químicas, el calor excesivo, el bullicio, y las máquinas peligrosas son ya de por sí dañinas para los adultos, peor aún para cuerpos en pleno crecimiento.



- El trabajo restringe demasiado su libertad, es decir que el niño no tiene oportunidad de elegir entre trabajar o no, ni la clase de trabajo que quisiera realizar, no puede abandonar el trabajo y por consiguiente su autoestima sufre.

De manera que, para que el trabajo no sea una amenaza para el desarrollo físico, psicológico, emocional y social de los niños y adolescentes, es primordial tomar en cuenta los aspectos ya considerados y sobre todo tener presente que en cualquier situación debe prevalecer el interés superior del niño como tal

## **2.7. La función del derecho del trabajo y el Estado.**

“Para impedir la explotación la función que el Estado tiene que ejercer es la de mediador, pero manteniendo su autoridad con firmeza. Su función es medir lo irracional, controlarlo y evitar que se violenten las estructuras”.<sup>21</sup>

El escenario ideal para el futuro del derecho del trabajo sería la coordinación de actividades con aplicación de la conciencia social, para imposibilitar la aplicación de cualquiera de los extremos para mantener el equilibrio del fiel de la balanza.

La consecución del equilibrio depende de la viabilidad de las estrategias que cada autor determine y lleve a cabo, pero también de que las hipótesis que imaginen o supongan resulten acertadas, en lo que aún lo que es más probable de conseguir a través de profundas reflexiones que estimen las variables. Ante la dificultad de predecir, de adivinar, las estrategias tienen que contemplar alternativas.

---

<sup>21</sup> Caldera, Rafael. **La Justicia Social Internacional**. Pág. 125.



Si por escenario entendemos diálogo, predicción y plan de acción podemos aceptar que en materia laboral se requiere el diálogo entre los tres actores: capitalistas o empresarios, trabajadores y Estado. El escenario como modelo futuro, con proyección futurista tiene que ser plural partiendo de la composición social con sujetos diversos, y diseñar el futuro con carácter subjetivo, que implique conciencia.

El diseño del equilibrio no requiere subestimar la autoridad del Estado, ni el ejercicio de su poder para racionalizarlo. Por eso ahora es el momento de ponderar ese equilibrio entre los llamados Estado liberal, Estado neoliberal, Estado social, Estado benefactor.

El trabajo de menores de edad, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Título cuarto, capítulo segundo, como uno de los regímenes especiales. En esta regulación se prohíbe:

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



La jornada ordinaria - diurna que indica el Artículo 116, párrafo primero 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; y
- En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente.
- Es entendido que de acuerdo con el mismo Artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

Las perspectivas de la protección legal a menores es otro punto, es lo difícil que resulta precisar cuándo termina la infancia y cuándo empieza la edad adulta, psicológica y socialmente. Precisión que fundamenta las disposiciones legales y que no siempre llegan a coincidir no sólo a nivel mundial sino incluso en el limitado ámbito nacional en que no es difícil que las condiciones fisiológicas varían de región a región.

En nuestra legislación no se ha logrado establecer un criterio uniforme: a los 18 años se adquiere la condición de ciudadano. Para efectos penales la imputabilidad se determina, en el orden federal a los 18 años y para el fuero común a los 16. Se entiende por trabajador menor el que tiene entre 14 y 16 años y, por lo tanto, a la edad de 14 años ya es sujeto de tributación por la productividad de su esfuerzo: ya forma parte de la población económicamente activa, lo que obliga a admitir que participa en la economía nacional, aunque no se le considere capaz de ejercer derechos de ciudadano



ni para participar en la directiva de un sindicato ni para ejercer por su propio derecho las acciones procesales.

## 2.8. El trabajo de menores en la legislación nacional

En Guatemala, se cuentan con varios cuerpos legales que regulan de una u otra manera el trabajo de los menores de edad, se parte primordialmente de lo preceptuado en la Constitución Política y se analizan además otros instrumentos que revisten gran importancia al integrar sus textos con los distintos códigos, leyes, reglamentos, y otras disposiciones como se expone a continuación.

- La Constitución Política de la República de Guatemala: en su título II, relativo a los Derechos Humanos, capítulo II, de los Derechos Sociales, Sección Octava, concerniente al Trabajo, expone que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y en virtud de ello, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. En ese orden de ideas, en el artículo 102 de la Constitución Política del país se establecen los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, entre otros, que... I) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo salvo las excepciones establecidas en la ley, dichas excepciones están reguladas en el artículo 150 del Código de Trabajo. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral (...). Sin embargo, muchos niños y niñas, sobre todo en las áreas rurales, por tradición cultural comienzan a trabajar a una edad más temprana dentro de la unidad familiar, y otros por necesidad económica, fuera de la misma, tanto en la economía formal como informal, sin mayor regulación legal.



- Código Civil: en su artículo octavo relativo a la capacidad, establece que ésta, para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad es decir, que hayan cumplido dieciocho años; sin embargo, establece el mismo artículo, que los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley. Al respecto, también el artículo 259 regula que los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento. Por último el artículo 1661 que se refiere a la salud y seguridad, establece que los directores de establecimientos de enseñanza y los jefes de taller son responsables, en su caso, por los daños o perjuicios que causen los alumnos o aprendices menores de quince años, mientras estén bajo su autoridad o vigilancia.
- Código de Trabajo: En relación al tema de trabajo de menores de edad, se puede encontrar en los artículos 31 y 32, en cuanto dice la primera norma, que tienen también capacidad para contratar su trabajo, los menores de edad que tengan catorce años o más; y excepcionalmente apunta la segunda norma, los jóvenes que tengan menos de catorce años, también podrán contratarse por medio de los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. Por otra parte, el artículo 139 se refiere a que todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo. Asimismo, el código de trabajo también regula que el trabajo de menores de edad debe ser adecuado



especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual moral, de conformidad con lo que para el efecto estipula el artículo 147. En cuanto a las prohibiciones se regulan las condiciones y horario de trabajo de los menores de edad, ya que prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, el trabajo diurno en las cantinas y otros establecimientos análogos, así como el trabajo de los menores de catorce años. El número de horas trabajadas por los niños reviste una importancia decisiva. La jornada de los menores de edad se encuentra regulada dentro del Código Laboral, estableciéndose que si es menor de catorce años tiene que disminuirse la jornada en dos horas diarias y doce a la semana y si el niño es mayor de 14 años, en una hora diaria y seis a la semana. Las excepciones a que hace referencia el artículo 102 de la Constitución Política, referentes a que los menores de 14 años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo se encuentran contenidas en el artículo 150 del código de trabajo que señala la Inspección General de Trabajo puede extender en caso de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años, o en su caso, para reducir total o parcialmente las rebajas de la jornada ordinaria diurna.

- Código de salud: En su artículo 41 dispone: El Estado, a través del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y de las otras instituciones del Sector, desarrollarán acciones tendientes a promover la salud de la mujer, la niñez, con un enfoque integral y mejorando el ambiente físico y social a nivel de la familia, así como la aplicación de medidas de prevención y atención del grupo familiar en las diversas etapas de su crecimiento y desarrollo, incluyendo aspectos de salud reproductiva. A su vez el artículo 44 estipula que el Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el Ministerio de Trabajo y Previsión



Social y además instituciones del Sector, dentro del ámbito de su competencia, con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo. De manera que tanto el Estado a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en colaboración con el sector privado, tienen la misión de promover y desarrollar acciones para mejorar la salud de la niñez, ambientes saludables en el trabajo y prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes.

- La ley de protección integral de la niñez y la adolescencia: Se puede afirmar que esta ley es el instrumento nacional que materializa la convención sobre los derechos del niño en el país, ya que de acuerdo a su parte considerativa, la ley de protección integral de la niñez y la adolescencia derogó al Código de Menores, Decreto Número 78-79 del Congreso de la República, y al Código de la Niñez y la Juventud, Decreto Número 78-96 del Congreso de la República, toda vez que éstos dejaron de responder a las necesidades de regulación jurídica en materia de la niñez y adolescencia, y se creó con el objeto de proveer a los distintos órganos del Estado y a la sociedad en su conjunto de un cuerpo jurídico que oriente adecuadamente el comportamiento y acciones a favor de tan importante sector social, conforme lo establece la constitución de la republica de Guatemala, los tratados, convenios y pactos internacionales en materia de derechos humanos, aceptados y ratificados por Guatemala. Como una característica importante, para los efectos de esta ley, se definen como niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple 13 años de edad, y adolescente a toda aquella desde los 13 hasta que cumple 18 años de edad, de acuerdo al artículo dos; no 41 Decreto No. 27-2003 del Congreso de la



República. Aprobada por el Congreso de la República el 04 de junio de 2003.  
Publicado en el Diario Oficial el 18 de julio de 2003. Vigente desde el 19 de julio de 2003.

- Reglamento de protección laboral de la niñez y adolescencia trabajadora, en cumplimiento de las obligaciones asumidas con la ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y del Convenio No. 182 de la OIT, el Gobierno aprobó en marzo de 2006 este reglamento, que tiene por objeto regular lo relativo a la vigilancia y protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes trabajadores, así como la denuncia de amenaza o violación de sus derechos en la contratación de adolescentes mayores de 14 años (artos. 6 y 32), aplicando en casos muy especiales las excepciones contenidas en el artículo 150 del CT, mientras éste artículo esté vigente. Este reglamento que surge con dieciséis años de atraso a la suscripción y ratificación de la convención sobre los derechos de los niños y a cinco de la ratificación del Convenio No. 182 de la OIT; en ambos instrumentos el Estado de Guatemala se obligó a adoptar medidas inmediatas y eficaces tendientes a proscribir de manera urgente toda forma de trabajo infantil. Sin embargo, la simple lectura del articulado del Reglamento, aunque no lo dice, hace presuponer que está más en conexión con el Convenio No. 138 de la misma OIT por cuanto su contenido hace más énfasis al trabajo de los jóvenes que meramente al trabajo infantil, lo cual por lógica elemental es comprensible.

## **2.9. El trabajo de menores en la legislación internacional**

Es innegable que la ONU y la OIT han alzado la voz de la conciencia de los que no son escuchados, ello solo ha sido posible a través de los instrumentos constitutivos de



los organismos especializados y de las organizaciones internacionales que se interesan en el bienestar del niño como las declaraciones, convenciones, convenios, pactos, recomendaciones, etc. que se describen a continuación.

- La Declaración de Ginebra sobre los derechos del niño (1924): En 1924 se promulga la Declaración de los Derechos del Niño, llamada Declaración de Ginebra, donde los hombres y mujeres de todas las naciones, reconocen que la humanidad debe dar al niño lo mejor de sí misma, declaran y aceptan como deber, por encima de toda consideración de raza, nacionalidad o creencia, de acuerdo al punto cuatro, que el niño debe ser puesto en condiciones de ganarse la vida y debe ser protegido contra cualquier explotación. Constituye el primer antecedente sobre los derechos del niño, impulsada por la disuelta Sociedad de las Naciones. En ella por primera vez se conceptualiza a la niñez en su conjunto como un grupo que debe ser objeto de medidas especiales de protección para garantizar su normal desarrollo material y espiritual. La aprobación de este documento debe entenderse en el clima de sensibilización por los Derechos Humanos que generó la experiencia de la Primera Guerra Mundial y en particular, expresa la preocupación por la situación de los niños huérfanos a raíz del conflicto.
- La declaración universal de los derechos humanos (1948): En 1948 las Naciones Unidas proclaman la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece el artículo 25.2 en su parte conducente que la infancia tiene derecho a cuidados y asistencia especiales. Estos derechos fueron desarrollados posteriormente en la convención sobre los derechos de los niños de 1989. Tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los Países Miembros, que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que fuera distribuido, expuesto, leído y comentado en las



escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios.

- La declaración de los derechos del niño: En 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas retoma el tema y por unanimidad aprueba la Declaración de los Derechos del Niño, en diez principios cuidadosamente redactados que han sido ampliamente difundidos. El espíritu del documento se manifiesta en el preámbulo, el que establece que la humanidad debe al niño lo mejor que puede darle”. Muchos de los derechos y libertades enunciados en la Declaración reiteraban párrafos de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y otros documentos anteriores considerados antecedentes, como la Declaración de Ginebra de 1924 sobre los Derechos del Niño, destacando la necesidad de una protección especial para ellos; no obstante la comunidad internacional tenía la convicción de que las necesidades especiales del niño eran tan urgentes que requerían una declaración separada y más concreta. Los diez principios aludidos en dicho instrumento, se refieren a afirmar que el niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta Declaración; a disfrutar de protección especial y a disponer de oportunidades y servicios que permitan desarrollarse en forma sana y normal y en condiciones de libertad y dignidad; a tener un nombre y una nacionalidad desde su nacimiento; a disfrutar de los beneficios de la seguridad social, inclusive nutrición adecuada, vivienda, recreo y servicios médicos; a recibir tratamiento, educación y cuidado especiales si tiene algún impedimento; a crecer en un ambiente de afecto y seguridad y, siempre que sea posible, al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; a recibir educación gratuita y obligatoria; a figurar entre los primeros que reciban protección y socorro bajo cualquier circunstancia; a estar protegido contra todas las formas de abandono, crueldad y explotación; y a ser protegido contra



prácticas que puedan fomentar cualquier forma de discriminación. Finalmente, la Declaración recalca que el niño debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal.

- Convención sobre los derechos del niño: En 1989, los pueblos del mundo brindan su respaldo a la Convención Sobre los Derechos del Niño consistente en un tratado internacional de 54 artículos que profundiza los derechos del niño, reafirmando la necesidad de proporcionarles cuidados y asistencias especiales en razón de su vulnerabilidad. Subraya de manera especial la responsabilidad primordial de la familia por lo que respecta a la protección y asistencia, la necesidad de protección jurídica y no jurídica del niño antes y después de su nacimiento, la importancia del respeto de los valores culturales de la comunidad del niño, y el papel crucial de la cooperación internacional para que los derechos del niño se hagan realidad. Se diferencia principalmente porque sus artículos proponen nuevos aportes a los contenidos en la Declaración de los Derechos del Niño de 1959 y fundamentalmente avanza en el aspecto jurídico, al hacer a los Estados firmantes jurídicamente responsables de su cumplimiento. Este es el ambiente prototipo de crecimiento de niños en sociedades más avanzadas. Sin embargo, la situación social y económica nacional que encierra el crecimiento de muchos niños en nuestra sociedad es todo lo contrario, que más que legislación se requiere por parte del Estado voluntad política procurando recursos económicos a un sinnúmero del 20 de noviembre de 1989. La expedición de este instrumento jurídico internacional, fruto de 10 años de trabajo de representantes de 43 países, coincide con la celebración de los 30 años de la Declaración de los Derechos del Niño, suscrita en 1959. La Convención sobre los derechos de los niños fue suscrita por el Gobierno de Guatemala el 26 de enero de 1990 y ratificado por el Congreso de la República, mediante el Decreto No. 27-90



el 15 de mayo de 1990, publicado en el Diario de Centroamérica el 23 de mayo de 1990 y fecha de entrada en vigor el 23 de mayo de 1990.

- Pacto internacional de derechos civiles y políticos: Dicho pacto regula sobre la materia que todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado, de acuerdo al Artículo 24.1. Con este pacto internacional, se promueve el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos, cuyos postulados también reconocen los derechos a la protección integral que todo niño y niña debe tener.
  
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales: En lo concerniente al trabajo infantil, establece el artículo 10.3 que los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia a favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación; así también contra todo tipo de explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral o salud o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Por último, hace la salvedad que los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil. Este Pacto constituye una antesala a lo que con posterioridad regularían los Convenios Nos. 138 y 182 de la OIT que desarrollan estos aspectos y que mas adelante se abordan en el siguiente capítulo.



- Recomendación 146 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. Aunque este instrumento ha sido incluido en el presente apartado de legislación internacional únicamente para efectos eminentemente académicos, es importante aclarar que como su nombre lo indica es únicamente una recomendación, ya que efectivamente estos instrumentos se caracterizan por no tener un efecto vinculante para los Estados Miembros que los adoptan, como sí es el caso de los Convenios. Las recomendaciones, que no requieren ratificación, les brindan orientaciones a los Estados Miembros sobre las políticas, la legislación y la práctica que deben adoptar en el plano nacional.





## CAPÍTULO III

### 3. La inspección general de trabajo

#### 3.1. La inspección de trabajo en la historia

La Inspección del Trabajo se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, se inicia en Gran Bretaña, país dotado de numerosas fabricas, por ende se plantean los primeros problemas, en consecuencia se adoptan las primeras medidas, con la ley de 22 de junio de 1802 que va dirigida a proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros. En 1844 aumenta el número de las regiones y los inspectores pasan a ser funcionarios de la administración del Estado.

El tiempo transcurrido entre el inicio de la Revolución industrial, la aprobación de las primeras leyes protectoras y el establecimiento de las inspecciones del trabajo es, para el mundo obrero, una larga espera de la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de trabajo y en su control. Hay países que cuentan con delegaciones y oficinas que se convertirán más tarde en Ministerios de Trabajo. Un estudio efectuado en 1909-1910 en una veintena de países que poseían un sistema de inspección permite hacer un balance en vísperas de la Primera Guerra Mundial.

Las inspecciones del trabajo de la época sólo tenían bajo su control los establecimientos industriales, los únicos donde se aplicaba la legislación protectora. En general los inspectores tenían que controlar las condiciones de higiene y de seguridad del lugar de trabajo; los sistemas de inspección estaban lejos de corresponder a un



modelo tipo, por ejemplo en Noruega las tareas de inspección se encomendaban a comisiones municipales, hasta una época reciente lo modificaron.

La noción de servicio de inspección no se había impuesto todavía claramente, ni siguiera en el Reino Unido, país precursor. Después de la primera guerra mundial se crea la Organización Internacional del Trabajo.

Los negociadores del tratado de paz que puso fin a la guerra de 1914-1918 decidieron fundar una organización permanente para la protección y el mejoramiento de la situación de los trabajadores, así es como nace la organización, dentro de otros aspectos el tratado de Versalles precisaba que era particularmente importante que cada Estado organice un servicio de inspección; con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores. En 1923 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaba la recomendación sobre la inspección del trabajo, que enuncia los principios generales de la organización y del funcionamiento de los servicios de inspección en el plano nacional, en base a la recomendación surge la pregunta por qué un problema tan importante no fue objeto de un convenio desde el principio y por qué la OIT se limitó a adoptar una recomendación, siendo la respuesta que, al adherirse a la OIT cada Estado se obliga a aplicar la Constitución de ésta y a crear, por tanto, ese servicio de inspección, en cambio, pedir la creación de un sistema de inspección del trabajo ya no era afirmar un principio de alcance general, sino tratar de la organización interna de los Estados, lo que incumbe a la soberanía nacional.



En 1947 la conferencia adopta dos convenios sobre la Inspección del Trabajo, número 81, aplicable a la industria y el comercio, y el número 85, aplicable a territorios no metropolitanos.

En Guatemala la verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el uno de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 247 estableció “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.

Sin embargo sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo Código se dispuso: El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el correcto nombre que le corresponda: Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial, el 17 de octubre de 1956 y que entró en vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio



de Trabajo, sin embargo aquí surge otra situación de análisis, el Decreto número 1117 publicado en el Tomo LXXV de la recopilación de leyes, página 58, señala en su Artículo 1º. (Pág. 59): Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.”

Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto número 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como Previsión Social, lo que no responde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: Las Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación; Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo Y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto número 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

### **3.2. Definición de inspección del trabajo**

Doctrinariamente Cabanellas afirma que la inspección de trabajo significa es “Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y del equilibrio social.”<sup>22</sup>

Legalmente es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene carácter de asesoría técnica, y debe de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, además que se suscriban ante los inspectores de trabajo los arreglos directos y conciliatorios; teniéndose como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras

---

<sup>22</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 881



### **3.3. Funciones**

#### **3.3.1. Función fiscalizadora**

La Inspección General del Trabajo esta encargada de velar por el cumplimiento de la legislación, pero para verificar que las empresas cumplan y respetan con dichas disposiciones, la Inspección de Trabajo actúa por medio del control, este se basa en las visitas a los establecimientos sometidos a inspección, sus objetivos son, que por medio de la observación y discusión verifica la situación y luego promueve los medios necesarios para poder garantizar el cumplimiento de la legislación, como también proteger a los trabajadores, logrando que cesen situaciones peligrosas o anormales.

El control se manifiesta en tres momentos: Control previo, significa que toda actuación debe ser sometida al servicio de la Inspección del Trabajo competente; para que determine si dificulta o imposibilita en alguna forma el cumplimiento de la ley; sucede a este, el control ordinario: se realiza durante las visitas a los establecimientos, por último el control de investigación, siendo su objetivo principal evitar que ocurran accidentes.

En tanto el control puede adoptar diversas formas según el sistema de inspección que adopte; por ejemplo, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el control se basa sobre todo en la visita a los talleres o a otros lugares de trabajo, en materia de libertad sindical, deberá comprobar, según las disposiciones de la legislación, que las elecciones se organizan correctamente, que el sindicato puede llevar las actividades legales.



También se puede encomendar a la Inspección del Trabajo otras funciones; por ejemplo, velar por la prevención de los incendios en los locales abiertos al público o por la protección del medio ambiente contra los daños causados por las empresas, esta dependencia es a menudo la única que esta en condiciones de cumplir estas funciones, aunque no le competen directamente para no obstaculizar sus funciones principales, centradas en la protección de los trabajadores en la empresa.

La función fiscalizadora se ve claramente regulada en el artículo 278 del código de trabajo, pues en el regula que la inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, y reglamentos que normen condiciones de trabajo y previsión social en vigor.

### **3.3.2. Función de información y asesoramiento**

El convenio número 81 el objeto de esta función es: indicar la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. El control, la información y el asesoramiento son estrechamente complementarios y a menudo están entremezclados, cuando la el inspector realiza la visita de control se hacen preguntas y se dan respuestas y se intercambian informaciones, es acá donde se cumple la información y el asesoramiento, por un lado permite al inspector informarse y, por el otro, convence, indica o asesora de los medios para alcanzar el resultado buscado.

Las dos funciones tanto informativa como asesorativa se llevan a cabo una a la par de la otra, por ejemplo, si el control vela por que las máquinas sean seguras, debe asesorar sobre las disposiciones que se han de adoptar para garantizar la seguridad;



que los salarios se paguen con regularidad, explicar las exigencias legales relativas al pago de las remuneraciones; que las visitas médicas se llevan a cabo, indicar dónde y cómo pueden efectuarse las visitas médicas; que la duración del trabajo de los jóvenes no sea excesiva, mostrar la importancia de la limitación de la duración del trabajo y examinar con el empleador las dificultades que se presentan o podrían presentarse.

La información y el asesoramiento no debe cumplirse esencialmente durante las visitas a las empresas, pues el inspector de trabajo debe ser accesible y abrir las puertas de su oficina a los que deseen consultarle, someterle un problema o presentarle una queja sobre una situación.

La función de informar y asesorar son tareas de carácter pedagógico, a medida que se trata que la sindicaciones se cumplan al pie de la letra se busca que se comprendan y asimilen para que pueda producir un efecto duradero y amplio, también por que puede esta función adoptar la forma particular de cursos, exposiciones de temas o conferencias; lo que permite llegar a mucha gente y dar a conocer el espíritu y la letra de la legislación del trabajo, contribuye a que se comprenda mejor, se admita mejor y, en definitiva, se aplique mejor.

### **3.3.3. Función de información a la autoridad competente**

Esta función es a menudo descuidada, sin embargo se a encargado a la Inspección del Trabajo de poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias a los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.



Es importante que los inspectores de trabajo alerten a las autoridades públicas del conocimiento que se tiene de los problemas del trabajo y de la situación de los trabajadores, sobre todo lo que respecta a la protección que les debe garantizar la legislación y la reglamentación social.

Independientemente de las otras instituciones que debe asesorar el artículo 279 del código de trabajo regula que la inspección general de trabajo tiene carácter de accesoria técnica del ministerio de trabajo y previsión social, es obligación de la inspección debe evacuar todas la consultas que le haban las demás de pendencies del ministerio de trabajo.

### **3.3.4. Funciones sociales**

La funciones apuntadas anteriormente son las principales, pero existen otras no por ello menos importantes. Funciones en la esfera económica; se vinculan con cuestiones sociales, la Inspección del Trabajo posee numerosos datos e informaciones de carácter social, seguridad e higiene del trabajo, situación de la mano de obra femenina y de la mano de obra juvenil, relaciones de trabajo, aplicación de contratos colectivos o económico número de empresas, trabajadores empleados, horas de trabajo efectuadas, remuneración media pagada en diferentes ramas de actividad, necesidades de mano de obra calificada en diferentes sectores económicos o geográficos, etc.

### **3.3.5. Función conciliadora**

En nuestro país, entre las funciones que lleva a cabo la Inspección del Trabajo, esta la de conciliación, aunque los convenios internacionales no encomiendan a la



inspección del trabajo funciones de conciliación y arbitraje, ya que los inspectores del trabajo podrían, si las ejercieran, poner en juego su independencia e imparcialidad. En relación a lo anterior se plantean dos puntos de vista, el que va en contra, expone: que al atribuirle esta función de conciliación y arbitraje a la Inspección se sobrecarga el trabajo de la misma, lo que evidentemente perjudicaría las tareas primordiales de inspección, en sentido contrario; se dice, que el inspector del trabajo esta calificado, por su conocimiento de los problemas concretos que se plantean en los lugares de trabajo, los cuales ayudan a resolver las controversias.

Esta función esta regulada en el segundo párrafo del artículo 278 pues regula que los arreglos directos o conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo tienen carácter de título ejecutivo. Es una facultad pero mas que todo una función de buscar la conciliación entre las partes.

### **3.3.6. Función procesal**

Esta función es establecida por el artículo 190 pues establece que la inspección general de trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, cuando estas han dado el aviso respectivo.



### **3.4. Los inspectores de trabajo**

La función del cuerpo de inspectores de trabajo, es velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

#### **3.4.1. Facultades de los inspectores**

- **Derecho de visita y de investigación:** La primera facultad de los inspectores, sin la cual evidentemente habría poca inspección, es la de visitar las empresas, los inspectores que acrediten su identidad pueden entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche; a todo establecimiento sujeto a inspección, o cuando tenga un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección. Los inspectores también están autorizados a proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario, para verificar que las disposiciones legales se cumplen.
  
- **Facultades de intimación:** Los inspectores pueden tomar las medidas necesarias para eliminar los defectos de instalaciones, montaje o de los métodos utilizados en el trabajo, que puedan constituir un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores, tienen derecho de dirigirse a la autoridad competente con el fin de que dicten las órdenes o para que se adopten medidas cuya aplicación deba ser inmediata.
  
- **Intimación con plazo de ejecución:** Los inspectores tienen derecho de ordenar las modificaciones pertinentes en las instalaciones de trabajo, para dar cumplimiento a



la ley y cumplir con brindar protección y seguridad a los trabajadores. En algunos países se piensa que la concesión de un plazo puede considerarse como un admisión formal de la irregularidad y convertir al inspector solidariamente responsable con el jefe de empresa si durante ese plazo se produce un accidente debido al defecto observado.

- Medidas de aplicación inmediata: Los inspectores tienen facultad de adoptar medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores. Son escasos los países donde los inspectores del trabajo están facultados para ordenar medidas de aplicación inmediata, en otros países estas medidas deben ser ordenadas por los tribunales, lo que implica un plazo durante el cual puede producirse un accidente.
- Medidas adoptadas con respecto a las comprobaciones de infracción: Los inspectores tienen facultad de levantar actas que hacen fe pública, hasta prueba en contrario, como también pueden incoar un procedimiento ante los tribunales o encomendarlo al Ministerio Público o Tribunales, contra aquellas personas que violen las disposiciones legales, para cuyo cumplimiento velen los inspectores.

### **3.4.2. Obligaciones de los inspectores**

- Desinterés en las empresas: Se prohíbe a los inspectores que tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia.
- Secreto profesional: Los inspectores están obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, los secretos comerciales o de



fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

- **Discreción sobre el origen de las quejas:** Las quejas que se presentan ante los inspectores deben de tener carácter confidencial, por lo tanto las visitas que se realicen por este motivo no debe ser manifestado al empleador o a su representante; el cual responde al afán de proteger a los trabajadores que presenten quejas y dar eficacia a la intervención de los inspectores. Por ello a las obligaciones debe corresponder cualidades personales y profesionales de tacto, reserva y autoridad que todo inspector debe poseer o adquirir, lo que motiva la necesidad de una formación específica, para cumplir correctamente la misión.

La legislación laboral en el Artículo 281 regula otras facultades y obligaciones de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales.

### **3.5. Fundamento legal de la inspección general de trabajo**

Por una institución que vela por la protección de la tutelaridad del derecho de trabajo su fundamento constitucional es del artículo 101 al 16 de la Constitución política de la republica de Guatemala, pues en estos se regula el derecho al trabajo.

En las normas ordinarias por excelencia el código de trabajo decreto 1441, específicamente en el artículo 278 al 282 que le dan el fundamento específico como dependencia administrativa del ministerio de trabajo y previsión social.



El acuerdo gubernativo de fecha 20 de diciembre de 1957, publicado el 30 de diciembre del año 1957, que es el reglamento de la inspección general de trabajo es el fundamento reglamentario de la inspección.



## CAPÍTULO IV

### **4. Efectos y riesgos que corren los menores de doce y catorce años que prestan sus servicios laborales**

La ausencia que existe en el Código de Trabajo de protección legal adecuada para el trabajo asalariado de los menores de edad comprendidos entre los doce y catorce años y asimismo indicar las condiciones legales bajo las cuales se encuentran desempeñándolo, estableciendo los riesgos que corren, así como también las corrientes teórico conceptuales que existen sobre el trabajo de menores de comprendidos entre doce y catorce años.

Los efectos son evidentes desde el momento que un menor se incorpora al trabajo de menores de edad comprendidos entre doce y catorce años, se convierte en un sujeto vulnerable a un sin fin de riesgos, cargas y exigencias susceptibles de inferir con el desarrollo integral de los mismos, ya que corre peligro su seguridad y moralidad por la naturaleza y las condiciones en que actualmente se encuentran desempeñando esta actividad. Dentro de los efectos más relevantes y que conllevan consecuencias nefastas se encuentran los siguientes:

- La salud: Como resultado de la inserción temprana de los menores de edad al trabajo se tiene como resultado un alto riesgo en las labores que actualmente se encuentran desempeñando; pues existe altas cifras en cuanto a la mortalidad de niños por falta de servicios básicos en la realización de estas tareas. Se puede decir que tanto adultos como menores no gozan de una asistencia médica segura que les permita desempeñar sus actividades sin temor a enfermarse y con la certeza de que



existen medicamentos a su alcance económico. Ya que los niños que desempeñan en trabajos no gozan del seguro social (IGSS) de igual forma las personas adultas, por lo que es un efecto negativo en su vida que lo deben afrontar sin apoyo ni protección alguna.

- La educación: El analfabetismo que en Guatemala se vive tiene índices muy altos, por lo tanto es necesario analizar por qué se da este ausentismo escolar. Por lo que si se buscara un común denominador con relación al trabajo desempeñado por los menores, este sería que muchos de ellos se encuentran en la necesidad de retirarse a edad temprana de la escuela, así también la mayoría sólo estudia hasta el tercer año de primaria, los niños y niñas no asisten a la escuela primaria. En la mayoría de los casos los niños y adolescentes dejan de asistir a la escuela por muchos motivos; dentro de los que sobresalen el maltrato que reciben por parte de sus catedráticos y que muchas veces los ridiculizan frente a sus demás compañeros y los llaman “brutos”, “brutas”, “pobres”, “mal vestidos”, “corrientes”, “sucios”, entre otros. Ya que es triste observar que en Centroamérica se vive un sistema expulsivo; el cual sólo es resistido por un promedio de la población, en la que los más débiles se encuentran condenados, a ser expulsados como se refleja en los diversos estudios realizados. En vista de que en esta actividad laboral es donde se observa una de las mayores ausencias de las menores trabajadoras en la escuela, lo que sitúa a la mujer a nivel general en un índice más alto de analfabetismo, ya que muchas veces se le da más importancia a la educación de los varones que a la de las niñas.

Los menores de edad que actualmente se dedican al trabajo se encuentran expuestos a una serie de riesgos, que acarrearán efectos negativos en su salud, asociado



con las demandas y exigencias físicas que conlleva realizar las tareas que ejecutan en el servicio doméstico.

- Existen los riesgos físicos este tipo de riesgo se refiere básicamente a los daños que puede causar esta actividad a los menores en su persona y a su integridad; existiendo una gran cantidad de consecuencias negativas en ellos, pero dentro de las que destacan entre otras el Abuso Sexual a que se encuentran expuestos, ya sea por los propios patrones o sus hijos, parientes o bien algún vecino o amigo que visiten la casa donde laboran los menores. Y lo más difícil de este riesgo es el tabú que mantienen estos infantes con relación al tema; ya que la sociedad lo ha etiquetado como un invento de los trabajadores domésticos y por ello muchas veces nos les creen cuando ellas o ellos denuncian este tipo de abuso. Por otro lado existen otros tipos de riesgos físicos que se suscitan por razón de las actividades que desempeñan; ya que se encuentran en desacuerdo a sus capacidades y fuerzas físicas, por la corta edad que poseen; por ejemplo, cuando realizan movimientos repetitivos y forzados de las muñecas en las tareas de lavar ropa a mano y retorcerla para escurrirla, pueden ocasionar, en algunas situaciones esguinces por ruptura de los ligamentos y lo mismo ocurre cuando realizan tareas de jardinería al utilizar instrumentos muy pesados para ellos o bien con aparatos electrodomésticos. Asimismo con todas aquellas actividades que requieren caminar con frecuencia, ya sea dentro o fuera de su lugar de trabajo, y no se diga en la cocina, donde se encuentran propensos a quemaduras y por las herramientas que en determinado momento deben utilizar, como cuchillos, tijeras, etc. Otro elemento de suma importancia que atenta con la salud física de los menores, son las altas jornadas de trabajo a que se ven cometidos los menores; ello trae como consecuencia el cansancio y agotamiento físico que los hace más vulnerables a



tener un accidente. Otro de los riesgos físicos que a simple vista no dejan ver los efectos negativos que conllevan, es el hacer mandado; consistente en un conjunto de actividades desarrolladas por los menores, fuera de la casa donde se encuentran laborando; debiendo hacer compras de todos aquellos suministros necesarios para el hogar. Esta actividad representa una gran amenaza para los niños ya que muchas veces deben salir por regiones donde se enfrentan múltiples peligros, como por ejemplo, las niñas al realizar sus mandados muchas veces deben soportar que los borrachos que se mantienen deambulando por la calle las acosen, insulten y toquen , además del abuso sexual a que se encuentran expuestas o bien a sufrir diversos tipos de accidentes, como ser atropellados por un auto, o que los asalten por quitarles alguna cantidad mínima de dinero; situaciones que en la actualidad se incrementan cada día más.

- Los riesgos psicológicos es importante la salud psicológica de estos menores se encuentra expuesta de varias formas que producen en ellos una serie de sentimientos, dentro de los cuales destacan, entre otros los siguientes:
  - El miedo; el cual es normal en el ser humano, ya que el temor a lo desconocido siempre ha estado presente y causa el miedo, pero mucho más difícil es para los menores de edad que deben entrar a desempeñarse en un hogar de una tercera persona completamente diferente al suyo, bajo condiciones de subordinación y exclusión.
  - La soledad: Que se produce porque la mayoría de niños se ven en la necesidad de salir de sus casas, o bien pasan todo el día laborando en las casas donde los contratan, alejándose por completo de sus padres y



hermanos, dejando por un lado la diversión que pudiera entrañar jugar con sus hermanos; incluso los hijos de sus empleadores los ven no como compañeros de juego, sino como el o la empleada, y esto los hace sentir como aislados o marginados.

- La inferioridad en la mayoría de los casos los menores reciben insultos, tanto por parte de sus empleadores como los hijos de éstos por diversos motivos como por ejemplo, por la forma en que hablan, o cómo se visten o bien porque proceden del área rural o porque son indígenas, garifunas o migrantes, etc. Por ello se forman un sentimiento de inferioridad ante los demás; bien con la idea errónea de que todos aquellos que son diferentes, son inferiores.
- La falta de afecto: En este tipo de trabajo lo que menos se observa es el calor humano que se le puede brindar a los menores; ya que se ha determinado que los abrazos y afecto humano es un alimento que es necesario para que el ser humano se desarrolle a plenitud y mucho más para aquellos niños que se encuentran en sus primeros años.
- La culpabilidad: Este sentimiento muchas veces es experimentado por los menores por el regaño de sus patronos por lo errores laborales cometidos. Y el único recurso con que cuentan ante estos regaños es salir corriendo a llorar, sin embargo hasta en esto son limitados ya que sus patronos les amonestan, señalándoles que deben ir a llorar donde nadie los observe.



- El temor a la responsabilidad: Este es uno de los riesgos que más preocupación les causa a los menores que se ven obligados a asumir la responsabilidad de cuidar niños, los hijos o sobrinos del patrono, con edades iguales, inferiores o superiores a las de ellos, con el temor que si el niño llega a accidentarse, bien un desastre natural como un terremoto o incendio. Todos estos y otros sentimientos causan en los menores la idea de indefensión y dependencia frente a sus empleadores.
  
- Los riesgos biológicos: La actividad doméstica representa un alto riesgo por el contacto con factores biológicos que presentan potencial suficiente para causar trastornos a la salud de los menores, en virtud que muchas veces los niños deben cuidar a otros menores o ancianos enfermos, teniendo el riesgo de contraer enfermedades virales, parasitarias, bacterianas y fúngicas, secreciones, sangre, excreciones, vómitos de personas y /o animales. Otras actividades que representan un riesgo biológico para los menores son: Exposición a mordeduras o contacto con material contaminado con orina de roedores, exposición a plantas con efectos alergénicos, exposición a bacterias por limpieza de servicios sanitarios y recintos de albergue de animales, exposición y manipulación de basura y desechos de animales domésticos etc.
  
- Los riesgos de lugar y trabajo: Este tipo de riesgo se refiere a las condiciones físicas del lugar de trabajo, que dadas sus condiciones puede producir serios accidentes para los menores, como quebraduras, golpes caídas etc. Por ejemplo, que los terrenos poseen una topografía irregular, lugares con zanjas, agujeros y obstáculos, pisos resbalosos y/o húmedos, pozos de agua sin barandas de protección etc.



- La pérdida de recreación: Este es un derecho irrenunciable de cualquier trabajador y no se diga de los menores de edad, que muchas veces se les niega y el cual constituye un espacio esencial de desarrollo integral, tanto físico como mental, ya que les sirve como un mecanismo de aprendizaje; en virtud que no solamente adquieren conocimientos, sino a la vez aprenden a tener ideales. Por lo que se dice que la recreación no sólo es un derecho, sino una necesidad. Dentro de algunas de las recreaciones que más se les limitan a los menores de edad que se dedican al trabajo se encuentran: Jugar, visitar tiendas e ir a los parques, ver televisión, escuchar radio, estar con su familia y en su hogar, pintar, cantar, declamar, etc. Es necesario señalar que en la mayoría de los casos se olvida que los niños que se desempeñan en el trabajo son sobre todo niños, ya que poseen el derecho de poder vivir su niñez feliz, jugando con otros menores igual que ellos. Por lo general los infantes que desarrollan esta actividad nunca gozan de este derecho y suelen sufrir de angustia emocional al ver como los demás niños que viven en el mismo hogar, sí lo hacen.

#### **4.1. Corrientes doctrinarias con relación al trabajo de los menores de edad que también forman parte importante de los trabajadores contratados por día**

Como consecuencia de la enorme dimensión que ha adquirido el fenómeno social del TRABAJO desempeñado por los menores, han surgido en Latinoamérica una serie de doctrinas y corrientes teórico-conceptuales que se encuentran dirigidas a encontrar una respuesta que coadyuve a enfrentar esta problemática; tomando como base la realidad que enfrenta la niñez trabajadora en la región, naciendo dichas corrientes dentro de las organizaciones nacionales e internacionales; así como también en las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.



Dentro de las que destacan las siguientes:

#### ■ **Doctrina Jurídica de situación irregular**

Dicha doctrina encuentra su sustento teórico en todas aquellas leyes dirigidas a los menores de edad que se hallan en una situación económica precaria y por consiguiente no pueden satisfacer sus necesidades básicas, posicionándolos en la categoría de “menores en situación irregular”; considerando a los niños y adolescentes como objetos; tomando acciones de resguardo o reclusión de los mismos; ya que no considera el derecho de participación de la niñez trabajadora. Esta teoría es propuesta por los organismos internacionales y por los movimientos regionales.

#### ■ **Doctrina de Protección Integral de la niñez**

Esta doctrina tiene su base en la Convención sobre los Derechos del Niño, propugnando la unificación e integración en un solo cuerpo de los diversos instrumentos y normas jurídicas de carácter internacional, para que se encuentren orientadas en un mismo tratamiento jurídico de la infancia, niñez y adolescencia trabajadora; Considerando a la infancia una sola y al Estado como el ente encargado de velar por su desarrollo integral, sin discriminación alguna; desplazando con ello a la Doctrina de Situación irregular; asimismo la doctrina de protección integral de la niñez se encuentra sustentada por cuatro instrumentos jurídicos internacionales los cuales son:

a. Las reglas mínimas de las Naciones Unidas para los jóvenes privados de libertad.



b. Las directrices de las Naciones Unidas para la administración de justicia juvenil (Reglas de RIAD).

c. La Convención Internacional sobre los Derechos del niño y

d. Las reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia juvenil.<sup>23</sup>

Esta corriente es asumida en su mayoría por las organizaciones no gubernamentales e instituciones locales; asimismo, es necesario señalar que existen dos corrientes antagónicas que sobresalen en la región latinoamericana y de las cuales se subdividen diversas posturas, tanto teóricas como prácticas del fenómeno del trabajo de los menores, siendo las siguientes:

■ Corriente Abolicionista.

■ Corriente Anti-abolicionista.

A la vez, se pueden observar la existencia de otras posturas que tratan sobre esta problemática, desde un punto de vista diferente a las dos corrientes ya mencionadas, que sirven de base a varias organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, para poder ejecutar sus proyectos y programas que dirigen a la niñez trabajadora dentro de las que destacan las siguientes:

■ Corriente Economicista.

---

<sup>23</sup> Villareal, M y Peralta, C. **Trabajo Infantil Concepción y Realidad**. Pág. 13.



- Corriente Tradicional.
- Corriente Cortoplacista o ecléctica.

#### 4.2. Corriente abolicionista

Esta corriente tiene como objeto la eliminación de forma progresiva de la explotación de los menores trabajadores. Algunas de las medidas que se pretenden tomar para poder lograr este cometido, consiste en el incremento de la edad mínima para poder laborar; teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Protección laboral de todos los niños mediante prohibiciones y restricciones, para combatir la explotación infantil.
- Eliminar y prevenir el trabajo de los menores que se desempeñan en industrias y actividades peligrosas.
- Reducir la participación de la niñez con mayor vulnerabilidad como las niñas.<sup>24</sup>

Dentro de las organizaciones que apoyan esta corriente se encuentra: la OIT; quien considera que los menores trabajadores deben ser protegidos contra ciertas formas de trabajo, para lo cual clasifica al trabajo de dos maneras: a) Formativo: el cual consiste en todas aquellas tareas familiares encaminadas a la formación y desarrollo de las habilidades útiles de los menores, sin dañar su educación y salud y b) nocivo: consiste en todas aquellas actividades que ponen en riesgo la salud física, mental y moral de las

---

<sup>24</sup> Ibid. Pág. 16



personas que la ejecutan y se caracteriza por impedir el desarrollo integral de la niñez que lo desempeña. Otra organización que apoya esta corriente es la UNICEF; cuyo aporte más importante es la de vincular a la educación como el centro de atención para lograr la reducción de la participación de los menores de edad en esta actividad; ya que centra su línea de acción en el aspecto social y especialmente en el área educativa.

#### **4.2.1. Posibles soluciones**

Asimismo la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) apoya dicha postura. El esquema que se presenta a continuación ilustra de forma clara la postura de la corriente abolicionista con relación a las edades para laborar:

*Para los menores de 12 años* Erradicación del trabajo infantil, vía universalización de la educación básica y mejoramiento de la calidad de la misma, haciendo de la escuela el centro de vida de los niños-as.

*Para los niños-as entre 13 y 14 años* Tiene la escuela formal como centro de su actividad; introduce la opción de una educación vocacional y profesional, donde el énfasis esté puesto en el aspecto formativo y en la adquisición de habilidades para aprender y razonar, en vez de entrenamiento para el trabajo

*Para los o las jóvenes entre 15 y 18 años* Se trata de desarrollar medidas de protección laboral sin descuidar medidas complementarias de apoyo a su proceso educativo. En suma, en este rango de edad el problema es cómo pueden combinar trabajo y educación de manera exitosa. Se debe insistir tanto en la continuidad en la formación profesional como en la protección legal del trabajo juvenil.



Con relación a esta corriente es necesario mencionar que Guatemala la apoya; ya que 1990 asumió el compromiso de erradicar el trabajo infantil al ratificar la Convención Sobre los Derechos del Niño y el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, de la OIT. Sobre toda esta base se instituyó en el país el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil –IPEC- de la OIT. Asimismo en 1999 dio inició un proceso de consulta a nivel nacional con el objetivo de reunir elementos para la elaboración de un *plan de acción* que articulara las políticas públicas sectoriales. Los resultados de este proceso fueron alcanzados por medio de la realización de 21 talleres departamentales y 5 en la ciudad capital, por parte del Ministerio de Trabajo.<sup>25</sup> Como consecuencia de este proceso se elaboró el Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección a la Adolescencia Trabajadora concebido como un documento de política nacional, donde todas las instituciones, tanto públicas como privadas, reflejan las acciones dirigidas a combatir esta problemática del TRABAJO realizado por menor de edad.

Dentro de este contexto, desde el año 2004 se propuso por parte de la Secretaría de Erradicación del Trabajo Infantil crear comités temáticos que respondieran a la erradicación del trabajo infantil peligroso; tomando como punto de partida la ratificación del Convenio 182 sobre las peores formas. A finales del año 2004 el Proyecto Sub-regional “Prevención y eliminación de las peores formas de trabajo infantil doméstico en América Central y República Dominicana”, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, con la colaboración del Gobierno de Canadá en apoyo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social con un miniprograma de

---

<sup>25</sup> Comité Técnico para el seguimiento para la prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico que realizan niños y niñas adolescentes en casa particular. **Plan de Trabajo**. Guatemala, julio 2005. Pág. 2.



acción titulado “ Fortalecimiento a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el seguimiento de la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil Doméstico que realizan niñas y adolescentes en casas particulares en Guatemala; teniendo como uno de los principales resultados la creación de Acuerdo Ministerial en el que se crea el Comité Técnico de Seguimiento para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil Doméstico que realizan niños, niñas y adolescentes en casa particular , el que entró en vigencia el 17 de febrero de 2005, según Acuerdo Ministerial 24-2005. Quedando integrado el comité de la siguiente manera: por un Representante Titular y un Representante Suplente de las siguientes instituciones:

- a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Ministerio de Educación;
- c) Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social;
- d) Ministerio de Cultura y Deportes;
- e) Instituto Guatemalteco de Seguridad Social-IGSS;
- f) Comisión Presidencial de los Derechos Humanos COPREDEH;
- g) Defensoría de la Mujer Indígena;
- h) Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia; y



i) Procuraduría de los Derechos Humanos- Defensoría de la Niñez y Juventud.

El comité Técnico contará con la asesoría y acompañamiento de las entidades que a continuación se mencionan, debiendo nombrar a un Representante Titular y un Representante Suplente:

a) Asociación Centro de Trabajadores de Casa Particular, CENTRACAP;

b) Asociación Conrado de la Cruz;

c) OITOIT-IPEC;

d) Fondo de las Naciones Unidas para la infancia UNICEF;

e) Un Sindicato con mayor representatividad en el país que esté organizado en el sistema educativo de Guatemala. Asimismo el Comité Técnico estará presidido por el Representante Titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y un Secretario, quién será electo entre las personas que conforme el referido Comité.

Este comité tiene como objetivo principal realizar actividades que sensibilicen y hagan reflexionar a la población guatemalteca sobre el riesgo que corren los niños y adolescentes que se dedican a esta actividad; realizando proyectos que vayan eliminando gradualmente el TRABAJO del menor de edad.



#### 4.2.2. Corriente anti-abolicionista

Esta corriente al contrario que la Abolicionista resalta y valora el trabajo de los menores de edad, ya que lo enfoca como un derecho humano y no como una forma de explotación, y por consiguiente no comparte la eliminación del mismo, brindando como solución a la problemática de la explotación la organización de los niños y adolescentes, para que desarrollen su protagonismo en esta área de su vida; ya que ellos propugnan que no debe de privársele de un trabajo adecuado a ninguno, independientemente de la edad que posean.

Existen varias organizaciones que representan de manera objetiva esta corriente por los ideales y objetivos que persiguen dentro de las que destacan las siguientes:

- El Movimiento de Adolescentes y Niños Trabajadores hijos de Obreros Cristianos (MANTHOC) fundada en 1978 en el Perú.
- Movimiento de Niños Trabajadores de Nicaragua fundada en Nicaragua en 1922.

El primero de estos dos movimientos tiene como fin principal humanizar al trabajo de los menores de edad, por medio de una organización infanto juvenil, con el objetivo de evitar la explotación por parte de la gente adulta, lo cual está enfocado en un proceso político. Y a la vez recalcan que el trabajo de los menores de edad es consecuencia y no causa de la pobreza. Asimismo consideran que el trabajo de los menores es perjudicial en la medida que les impida su desarrollo tanto físico, psíquico y social; este movimiento propugna la no eliminación de dicha actividad, ya que no puede



considerarse como perjudicial; siendo lo negativo en todo caso las condiciones bajo las cuales se está desarrollando en la actualidad.

El segundo movimiento de niños trabajadores de Nicaragua posee como eje fundamental el protagonismo, tanto de la niñez como la adolescencia trabajadora por medio de encuentros nacionales que los utilizan para establecer sus estrategias de acción; este movimiento conserva el mismo objetivo final que el MANTHOC, pero posee diferentes matices ya que el primero propone la organización de los menores como herramienta para enfrentar la problemática infantil y el movimiento nicaragüense lo enfrenta con protagonismo de los menores, en virtud que consideran al niño como sujeto social en igualdad de condiciones. Asimismo considera al trabajo infantil como un derecho y no como una obligación por motivo de la pobreza, ya que dignifica al trabajo y lo ve como una vía para encontrar una vida digna y con ello evitar la subordinación de los menores. Este movimiento considera que eliminar el trabajo infantil significa una tragedia para todas aquellas familias pobres ya que si no se elevan sus ingresos familiares previamente, no se puede pensar en la erradicación de esta actividad.

#### **4.2.3. Corriente economicista**

Esta corriente considera que los menores de edad laboran simplemente porque su familia necesita su contribución económica para mantener un mínimo de subsistencia.

En virtud que las familias de escasos recursos ponen en marcha todos los recursos humanos que poseen para incrementar su haber familiar, utilizando a sus hijos (en su mayoría menores de edad).



Por ello se dice que esta corriente relativiza los efectos negativos del trabajo desempeñado por los menores, considerándolos como efecto y no como causa de la pobreza en que viven estas familias. A la vez consideran que solamente cuando un país posee una economía estable, moderna y competitiva, se puede pensar en erradicar el trabajo de los menores y asimismo tener una educación en un nivel de igualdad entre los infantes, considerando a las corrientes abolicionistas como ingenuas y románticas.

Dentro de algunos aportes que brinda esta corriente para solucionar esta problemática se plantean cambios macroeconómicos como por ejemplo una distribución equitativa de la renta y del ingreso nacional; asimismo centra sus planes de acción en la reforma agraria.

#### **4.2.4. Corriente tradicional**

Dicha corriente considera a los menores como un objeto de la sociedad, tomándolo en cuenta como un ciudadano del futuro, sin enfocarlo así en el presente. Arrogando la responsabilidad de este problema social al Estado; ya que posee una visión paternalista de parte de los adultos, circunscribiendo los derechos de la niñez a la satisfacción de algunas de sus necesidades básicas como lo es la salud, educación y alimentación. En virtud que los menores son considerados como seres desvalidos, carentes de iniciativa autónoma, anulando por ende las potencialidades de los menores.



#### **4.2.5. Corriente cortoplacista o ecléctica**

Esta corriente enfoca su accionar en las mejoras de las condiciones de vida de los menores trabajadores, tanto en el área de salud, educación y autoestima, entre otras.

Sin tener como meta final la abolición del trabajo infantil, no considerando a los menores trabajadores como paradigma de la infancia. A la vez propugna que el trabajo no debe concebirse como el espacio central del desarrollo de los menores, pero así mismo no plantea la eliminación progresiva del mismo, al contrario plantea mejoras para su implementación.

De las teorías expuestas con anterioridad Guatemala apoya la abolicionista. Esto se deja ver por todos aquellos convenios laborales internacionales ratificados por ella; los cuales se detallarán más adelante. A criterio de la autora de la presente investigación, la teoría que Guatemala debiera adoptar es la Cortoplacista o Ecléctica por el hecho que no es justo limitarles el derecho a los menores de edad a trabajar, siempre y cuando se tengan las condiciones, medidas legales y prácticas adecuadas que eviten que los menores se encuentren en riesgo inminente; ya que en la actualidad no se gozan de dichas medidas, y si bien es cierto el trabajo para ellos no debe ser el centro de su desarrollo, todo lo contrario, el estudio debe ser prioritario para ellos, pero a la vez se les debe inculcar ese sentimiento de trabajo y esfuerzo para lograr sus anhelos y no crear en ellos una cultura sin ninguna inspiración laboral.



### 4.3. Legislación laboral

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto número 1441, establece una serie de garantías y derechos mínimos para los menores trabajadores, destacando los siguientes:

La capacidad que poseen de poder contratar su trabajo y la facultad de poder recibir y utilizar la retribución recibida. (Artículo 31). Asimismo, el artículo 32 del mismo cuerpo legal indica que los contratos de los menores de 14 años, estrictamente deben de celebrarse con los representantes de ellos y en caso que no se pudiera se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo; a la vez indica que la retribución deberá ser recibida por sus representantes legales o las personas encargado de ellos.

El Código de Trabajo estipula en su artículo 147 que tanto el trabajo de las mujeres como el de los menores deben ser adecuados, tanto a sus condiciones o estado físico como su edad; y a la vez compatible con su desarrollo intelectual y moral. Es así como el artículo 148 establece una serie de prohibiciones con relación a este aspecto y establece: “Se Prohíbe: a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento o en su defecto la Inspección General de trabajo. c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad. d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato. e) El trabajo de los menores de 14 años”.



A la vez este cuerpo legal indica que la jornada laboral de los menores debe disminuirse de la siguiente manera, de conformidad con su artículo 149: “La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1, se debe disminuir para los menores de edad así: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para mayores de 14 años ; y b) En dos horas diarias y en 12 horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150”. Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo, también puede autorizarse una reducción parcial o total de la jornada ordinaria diurna que establece el artículo 149 del mismo cuerpo legal.

Por otro lado, la Inspección General de Trabajo establece una excepción, la que permite que los menores de 14 años puedan emplearse, indicando en su artículo 150 lo siguiente: “La Inspección General del Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o en su caso, para reducir total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Con este objetivo, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él; b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de estas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.”



Y por último el Artículo 212 del mismo cuerpo legal, abre las puertas a todos las personas de 14 años en adelante, para que puedan ingresar a los sindicatos haciendo la aclaración que los menores de edad no pueden formar parte del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

#### **4.4. El Código Civil (Decreto Ley No. 106)**

En el Código Civil, Decreto número 106, hace referencia a varios elementos relacionados al trabajo de los menores de edad y uno de ellos es el de la capacidad, indicando en su artículo 8 que se tiene capacidad para ejercer los derechos civiles cuando se adquiere la mayoría de edad (18 años de edad), y los menores que cumplen catorce años tienen capacidad relativa, esto quiere decir que son capaces para algunos actos determinados. Por otro lado el artículo 259 establece que los mayores de catorce años tienen la capacidad de contratar su trabajo y recibir su retribución, que servirá de ayuda para los padres para su propio sostenimiento; de esta manera los menores encuentran más sustento legal para poderse desempeñar en el campo laboral. Con relación a la responsabilidad que tienen los menores de edad en los establecimientos de trabajo, el Código Civil señala en su artículo 1661 que: “Los directores de establecimientos de enseñanza y los jefes de taller son responsables, en su caso, por los daños o perjuicios que causen los alumnos o aprendices menores de quince años, mientras estén bajo su autoridad o vigilancia”.



**4.5. Análisis de la permisividad de contratar menores de catorce años y obligación de la Inspección General de Trabajo de verificar el cumplimiento de las normas establecidas del Código de Trabajo que se sugiere para su fortalecimiento.**

Al analizar los instrumentos jurídicos, se puede determinar que la permisividad laboral de los menores de catorce años se observa en mayor magnitud en el Código de trabajo, en virtud que la Constitución de la República de Guatemala deja un espacio para que se dé esta situación, al indicar en su artículo 102 inciso I) que “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley...”. Excepción que se ve reflejada en el Código de trabajo en especial en su artículo 150.

Al contrario de lo establecido en la Convención Sobre los derechos del Niño, la cual no establece en ninguno de sus artículos esta excepción. El tema de la edad mínima para poder optar al trabajo es muy discutida, tanto a nivel nacional como internacional; por lo que los convenios internacionales de la OIT la establecen en 15 años, con excepciones a esta regla, como por ejemplo: cuando el trabajo sea peligroso, la edad mínima será a partir de los 18 años y en casos muy calificados, a partir de los 16 años; siempre y cuando se garantice su salud, seguridad y moralidad.

Esto refleja que el Código de Trabajo se encuentra apartado totalmente de la normativa internacional, ya que el trabajo realizado por menor de edad es considerado como un trabajo peligroso en la doctrina y antecedentes del presente trabajo de investigación; por lo que la edad mínima para este tipo de trabajo debiera ser de 16 años. Sin embargo por la pobreza extrema que se vive en Guatemala, es necesario



emplear la mano de obra infantil, por lo tanto, es necesario que el Código de Trabajo regule de forma clara la edad mínima de admisión para el trabajo y no brindar la posibilidad de contratar a niños que no alcancen dicha edad.

En cuanto a las sanciones a empleadores que violen la prohibición de contratar a menores de 14, ya que el código de trabajo establece únicamente sanciones económicas en general a los infractores de normas contenidas en estos instrumentos legales, como por ejemplo: el Código de Trabajo brinda sanciones generalizadas en su artículo 269 donde une todos los derechos y asigna una sanción económica en general, no individualiza cada caso.

Al contrario de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, que sí establece sanciones específicas, las cuales todavía son escasas. Es preocupante observar que el Código de Trabajo no establece sanciones de manera específica para este tipo de violación; pero por la forma en que se encuentra regulada la prohibición se comprende porque no se sanciona de manera severa; ya que si bien es cierto que lo prohíbe a la vez lo permite, ya que como excepción calificada la Inspección General de Trabajo puede emitir la autorización correspondiente.

Por ende si no existe claridad para determinar la edad, cómo se pretende que el Código sea claro con relación a las sanciones.

#### **4.6. Formas de fortalecimiento de la obligación**

Hay que fortalecer la obligación como primera parte la reforma en el reglamento de la inspección general de trabajo en el cual se cree una institución con la función



especifica de cumplir con lo establecido en el artículo de las facultades de los inspectores de trabajo de visitar los lugares en los que niños comprendidos entre las edades de doce y catorce años de edad, tanto si es cualquier otra actividad, tengan alguna clase de seguro que los proteja.

Como segunda fase fortalecer la institución creada para la verificación de el cumplimiento en cuanto a las condiciones de realización del trabajo de los menores, creándose dentro de la misma la un grupo de inspectores de trabajo que verifiquen las condiciones de salud, recreación, alimentación, vivienda, remuneración, estos siendo los pilares de la buena desenvolvimiento de los niños en este trabajo y así como un desarrollo físicos y mental de los menores de forma adecuada.

Este mismo cuerpo de inspectores debe de ocuparse de la autorización necesaria requerida por el artículo 150, para que el menor de catorce años trabaje, pues como primera medida deben de verificar el intensidad, calidad requerida, el clima y condiciones de vida que tiene el menor en el trabajo ofrecidos si el mismo llenare las expectativas entonces ingresarlo a un registro, el cual se crearía, con el fin de darle seguimiento y verificación.



## CONCLUSIONES

1. Los aspectos fundamentales de las relaciones laborales, cuando éstas incluyen el trabajo realizado por menores de edad, son tomadas en cuenta tanto por entidades nacionales como internacionales, sin dejar a un lado la legislación nacional, que en muchos casos no es suficiente para regular este problema.
2. La relevancia de la relación laboral en el caso de los menores de edad, es de mucha importancia para el Estado y entidades internacionales, que buscan erradicar este flagelo que apaña la vida de dichos menores.
3. El trabajo de los menores de edad en Guatemala, constituye un problema social que todos debemos de colaborar para erradicarlo, ya que la niñez es el futuro del país, y trabajando a tan corta edad muchos de sus sueños se ven truncados, por la imposición del trabajo.
4. Se ha precisado en el presente análisis que las principales potencialidades de la Inspección General de Trabajo son: lograr la vigencia y eficacia de la implementación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras menores de edad en Guatemala.
5. Existen efectos negativos para que los derechos de los menores de edad no se cumplan, y que dan origen a la no verificación por parte de la institución encargada, como lo establece el Código de Trabajo.





## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que se cumpla por parte del Estado, el deber de garantizar a la niñez guatemalteca, un crecimiento y desarrollo saludable y en condiciones acordes con su edad, situación que debe garantizar tanto la legislación nacional constitucional, como la Convención sobre Derechos del Niño.
2. Es imperativo que el Estado realice el estudio del trabajo de menores en Guatemala, y se cree una oficina encargada de verificar en qué lugares existen menores de edad trabajando y bajo qué condiciones, adscrita al Ministerio de Trabajo, y la Inspección General del Trabajo, para lograr erradicar el trabajo infantil en condiciones inapropiadas para ellos.
3. El Estado de Guatemala debe garantizar el derecho del niño a la educación, a fin de que se pueda ejercer progresivamente bajo condiciones de igualdad de oportunidades, ese derecho y en particular el fomento del desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, y hacer que todos los niños dispongan de acceso a ésta.
4. La Inspección General de Trabajo debe determinar la necesidad de fortalecer la obligación de verificar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo, en cuanto a los menores de edad.
5. El Estado de Guatemala debe garantizar el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser



peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo**. 3ª. ed.; Barcelona, España: Ed. Ariel, 1971.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2001.
- BRU, Ricard G. **Introducción a la grafología**. 2ª. ed.; Barcelona, España: Ed. Martínez Roca S. A., 1999.
- CALDERA, Rafael. **La Justicia Social Internacional**. Editorial BS, La Habana, Cuba, 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 6t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRI, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRI, 1976.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. 3vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**. Tesis de licenciatura de la facultad Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos. Guatemala: Ed. Copy gris, 1988.
- Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores (CLADEHLT). **Trabajo Infantil**. Guatemala. 2003. (s/e).
- DE LA CUEVA, MARIO. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: 3ª ed., Ed. Porrúa, 1975.



DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. 2t.; Madrid, España: Ed. La Ley, 1972.

ENNEW, Judith. **Niños de la calle y niños trabajadores. Una guía de planificación. Manual de desarrollo cuatro**. Guatemala. Pro Niño y Niña Centroamericanos (PRONICE). 2005.

FAVERGEE, Jean-Marie. **El examen del personal y el empleo de tests**. Barcelona, España: Ed. Herder, 1983.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual de trabajo**. Madrid, España: Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

GONZÁLEZ ORELLANA, Carlos. **Manual del educador de niños, niñas y adolescentes trabajadores (NNATS)**. Guatemala. Programa Educativo del Niño, Niña y Adolescente Trabajador (PENNAT). 2003.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa S. A., 1963.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma. 1976.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. 2t.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 1996.

MARTÍNEZ, Francisco Mauricio. **La hora de la verdad**. Págs. D-22 y D-23. D"; revista Semanal. No. 28 (enero 2005).



MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 15<sup>a</sup>. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994.

Organización Internacional de Trabajo (OIT/IPEC). **Estudio cualitativo sobre el trabajo infantil en Guatemala: informe final**. Guatemala. Instituto Nacional de Estadística (INE), Servi prensa. 2003.

## **Legislación**

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

**Código de Trabajo**. Miguel Ydígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

**Ley del Organismo Judicial**. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

**Reglamento de la Inspección General de Trabajo**.