

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



**Derechos tutelares de los menores de edad relativos al contrato
de trabajo**

-Tesis de Licenciatura-

Sandra Patricia Rubio

Guatemala, agosto 2014

**Derechos tutelares de los menores de edad relativos al contrato
de trabajo**

-Tesis de Licenciatura-

Sandra Patricia Rubio

Guatemala, agosto 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	M.A. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador de Cátedra	M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M.A. José Luis de Jesús Samayoa
	Palacios
Revisor de Tesis	Dr. Julio César Díaz Argueta

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. Nidya María Corzantes Arévalo

Lic. Angel Adilio Arriaza Rodas

Lic. Edgar Aroldo Hichos Flores

Licda. Nidya Maria Corzantes Arévalo

Segunda Fase

Lic. José Antonio Pineda Barales

Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Lic. Arnoldo Pinto Morales

Lic. Erick Estuardo Wong Castañeda

Tercera Fase

Licda. Vilma Corina Bustamante Tunchez

Licda. Elisa Álvarez Sontay

Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Lic. Sergio Armando Teni Aguayo

Lic. Eduardo Galván Casasola



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, diez de marzo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHOS TUTELARES DE
LOS MENORES DE EDAD RELATIVOS AL CONTRATO DE TRABAJO**,
presentado por **SANDRA PATRICIA RUBIO**, previo a otorgársele el grado
académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así
como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de
Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se
 nombra como Tutor al Licenciado **JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA
PALACIOS**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SANDRA PATRICIA RUBIO**

Título de la tesis: **DERECHOS TUTELARES DE LOS MENORES DE EDAD
RELATIVOS AL CONTRATO DE TRABAJO**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 19 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. A. José Luis De Jesús Samayoa Palacios
Tutor de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de mayo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHOS TUTELARES DE LOS MENORES DE EDAD RELATIVOS AL CONTRATO DE TRABAJO**, presentado por **SANDRA PATRICIA RUBIO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Doctor **JULIO CÉSAR DÍAZ ARGUETA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SANDRA PATRICIA RUBIO**

Título de la tesis: **DERECHOS TUTELARES DE LOS MENORES DE EDAD RELATIVOS AL CONTRATO DE TRABAJO**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 23 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Julio César Díaz Argueta
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **SANDRA PATRICIA RUBIO**

Título de la tesis: **DERECHOS TUTELARES DE LOS MENORES DE EDAD RELATIVOS AL CONTRATO DE TRABAJO**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 9 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SANDRA PATRICIA RUBIO**

Título de la tesis: **DERECHOS TUTELARES DE LOS MENORES DE EDAD
RELATIVOS AL CONTRATO DE TRABAJO**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 01 de agosto de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo

DEDICATORIA

A DIOS: Por darme la vida, ser mi guía, fortaleza, esperanza y permitirme alcanzar este triunfo.

A MI MADRE: María Angelina Martínez Rubio Q.E.D. por todo su esfuerzo, sacrificio y ejemplo en mi vida. Que Dios la tenga gozando de su reino en donde se encuentre bendita sea por siempre madre.

A MI ESPOSO: Oscar Arturo Orellana, por su comprensión, tolerancia, apoyo y exigencia para alcanzar este triunfo, gracias por todo te quiero mucho.

A MIS HERMANOS: César Augusto Oliva Rubio, Jorge Humberto Flores Rubio y Oscar Daniel Rubio con mucho cariño y agradecimiento por su apoyo.

A MIS HIJOS: Rosmery y Oscar Reynaldo Orellana Rubio por ser la inspiración para alcanzar mis metas.

A MI QUERIDA FAMILIA: Gracias por sus muestras de cariño.

A MIS QUERIDOS AMIGAS Y AMIGOS: Aura Elías, Olivia Santos, Mirna Elizabeth España, Patricia Mayen, Zully Córdova, Carmen Solís, Miriam Córdova Q.E.D. Iris Orellana Miriam Rosales, Lucrecia Juracán, Fabiola Elizondo, Samuel Valdez, Miguel Álvarez por su amistad, cariño y apoyo.

A LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA: Por permitirme alcanzar mis sueños.

A MI ASESOR Y REVISOR: M.A. José Luis Samayoa Palacios y Dr. Julio César Díaz Argueta por su experiencia compartida. Gracias

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Contrato individual de trabajo	1
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo para erradicar el trabajo de los menores de quince	9
El trabajo de menores de catorce	17
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	24
Derechos tutelares de los menores de catorce años relativos al contrato de trabajo	30
Conclusiones	53
Referencias	55

Resumen

El trabajo infantil es un tema complejo que se ha elevado conforme el tiempo y que las autoridades gubernamentales no han alcanzado controlar para evitar y erradicar la explotación de los niños, la violación de los derechos tutelares de los menores de edad relativos al contrato de trabajo por parte del patrono se dan sin tomar en consideración que la etapa de la niñez es vulnerada, por tener que involucrarse en actividades laborales, observándose las bajas tasas de escolaridad y asistencia a las escuelas, por ser una fase fundamental que requiere atención para la preparación física y mental que le ayuda a la formación de su personalidad porque en ella se desarrollan capacidades sociales, aspectos psicológicos y morales por lo que es necesario que la Inspección General de Trabajo cumpla con la verificación de las leyes laborales que protegen al trabajador menor de edad que por diferentes circunstancias de la vida trabaja.

Tomando en cuenta que el derecho laboral es una rama del derecho público que trata la problemática de los valores jurídicos que hace que se cumplan los derechos tutelares del trabajo infantil; es importante que éstos se den a conocer principalmente en el área rural a los trabajadores menores de edad con la finalidad de evitar la explotación y los hagan valer ante el patrono al iniciar la relación laboral asimismo tengan

conocimiento que pueden acudir a la Procuraduría de los Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Juzgados de Trabajo y Direcciones Departamentales de Trabajo del país para que sean cumplidos y respetados. En el trabajo de investigación presentado se realizó un análisis de la legislación laboral vigente en Guatemala, así como las causas, motivos y el porque del trabajo infantil considerando que el bien común es la fortaleza en todas las ramas del derecho.

Palabras Clave

Contrato. Fundamentos. Principios. Protección. Trabajo.

Introducción

La presente investigación se realizó porque los derechos tutelares de los trabajadores menores de edad relativos al contrato de trabajo no se han respetado ni cumplido y es un problema a nivel nacional la importancia de este trabajo se desarrolló con el propósito de analizar y evaluar el cumplimiento de la legislación laboral que los protege y defiende contra cualquier violación en el ámbito laboral la cual esta enfocada en el principio del derecho tutelar de los trabajadores basados en los valores jurídicos del bien común, seguridad jurídica y sobre todo del valor de la justicia. Se consideró que es necesario realizar una investigación cognoscitiva en el área, lo cual justifica las razones expuestas de la selección del tema con la finalidad de contribuir con la sociedad guatemalteca al hacer de su conocimiento que al compensar la desigualdad económica de éstos otorga los conocimientos jurídicos que constituyen un *minimun* de garantías sociales protectoras del trabajador. El trabajo investigativo contiene.

Contrato individual de trabajo en este se describen: las características, los elementos generales, fundamentales, formalidades, objeto y el contrato de trabajo relativo a los menores de edad.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo para erradicar el trabajo de menores de quince años se desarrollan: la necesidad de la erradicación del trabajo infantil, preeminencia del derecho internacional, sanciones que les corresponden a los patronos que incumplan dichos convenios y las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual.

Trabajo de los menores de edad se define: que es la niñez, quienes son menores de edad, el trabajo del menor de edad, la regulación del trabajo del menor de edad, las prohibiciones, edad mínima de admisión al empleo, la naturaleza del trabajo de los menores de edad, las causas y consecuencias que originan el trabajo de los menores y las actividades que generalmente realizan.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social se desarrollan: funciones, obligaciones, objeto, inspectores de trabajo y estructura organizacional.

Derechos tutelares de los menores de edad relativos al contrato de trabajo contiene: derecho tutelar, derechos mínimos del trabajador, instituciones encargadas de velar por las amenazas o violaciones de los derechos tutelares de los menores de edad y derechos individuales relativos al contrato.

Contrato individual de trabajo

A criterio de la sustentante el contrato individual de trabajo es el documento en el cual se plasman derechos y obligaciones entre patrono y trabajador que es el requisito principal para que se inicie la relación laboral por mutuo acuerdo para evitar contradicciones en el futuro.

El Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece:

Contrato individual de trabajo

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

De acuerdo al análisis realizado el contrato individual de trabajo es aquel por medio del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios a un patrono, para realizar determinada actividad a cambio de una remuneración.

Características

Según la lectura de los autores en el contrato de trabajo es importante tomar en cuenta las características para evitar que una sola de las partes se beneficie ya que de el se derivan derechos y obligaciones, por lo que

es necesario que haya voluntad de mutuo acuerdo para la prestación del servicio y el salario convenido para que no haya controversia entre patrono y trabajador en el futuro.

Las características del contrato de trabajo se clasifican: en bilateral, consensual, oneroso, principal y de tracto sucesivo según Fernández las describe de la siguiente forma

- a. Bilateral: de él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato obligación recíproca o sinalagmática.
- b. Consensual: para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.
- c. Oneroso: implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.
- d. Principal: no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- e. De tracto sucesivo: el cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones. (Fernández, 2008: 96)

Elementos generales

A juicio de la sustentante entre los elementos generales del contrato individual de trabajo se encuentran los siguientes:

Capacidad

La capacidad es la disposición que tienen todos los seres humanos para adquirir derechos y contraer obligaciones por sí mismos o por medio de

sus representantes. Entre las cuales se pueden mencionar: de goce es la capacidad que obtienen todas las personas de adquirir derechos y contraer obligaciones desde que nacen hasta antes de cumplir la mayoría de edad y la ejercen a través de sus representantes; de ejercicio es la aptitud que tienen las personas que han cumplido la mayoría de edad en Guatemala se adquiere al cumplir los dieciocho años que les permite ejercer por sí derechos y adquirir obligaciones y la relativa es la aptitud que tienen los menores que han cumplido catorce años de edad para ejercer por sí mismos algunos actos por ejemplo contratar su trabajo, recibir y disponer del pago convenido.

Consentimiento

Según la lectura realizada el consentimiento en el contrato individual de trabajo es la acción que se realiza libremente de manera voluntaria entre patrono y trabajador el cual es un requisito necesario para que tenga validez y les confiere derechos y obligaciones que ambos deben cumplir; lo que hace la diferencia entre el trabajo forzado y voluntario el Código de Trabajo en el Artículo 6 establece. “Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca...”

Vicios del consentimiento en el derecho laboral para que el contrato individual de trabajo surta efectos jurídicos es necesario que no exista en su redacción engaño al momento de su celebración.

a. Error en la persona: siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato; b. Dolo: es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tiene para contratar; y c. Violencia o intimidación: es raro que se presente, pero algunos tratadistas estiman que existe una general intimidación en contra del trabajador, en muchos casos. (Fernández, 2008: 93)

De conformidad con el análisis realizado el contrato de trabajo para que surta efectos jurídicos es necesario que haya consentimiento entre patrono y trabajador para evitar que el mismo quede sin efectos o provoque controversias.

Objeto

Según la lectura de la ley el objeto del contrato de trabajo es garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones por los servicios que presta el trabajador al patrono para que ambos se beneficien.

Elementos fundamentales

De acuerdo al análisis realizado los elementos fundamentales a considerar en un contrato de trabajo se describen a continuación:

Esenciales

La prestación de un servicio o la ejecución de una obra es personal y el beneficiado del servicio puede ser una persona individual o jurídica. El cumplimiento del trabajador de las órdenes y condiciones del patrono dentro de la jornada de trabajo acordada. La existencia de la dirección inmediata delegada de uno o varios representantes del patrono. El pago del salario acordado que consiste en retribuir al trabajador por la actividad realizada en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y demás prestaciones de ley establecidas en el Código de Trabajo.

Personales

Patrón es toda persona individual o jurídica que requiere los servicios de uno o más trabajadores de acuerdo a lo convenido en un contrato de trabajo y lo establecido en las diferentes leyes relacionadas con el trabajo. Representantes del patrono son las personas individuales autorizadas por él para que ejerzan sus funciones de dirección o administración en nombre de éste tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores. Dichos representantes obligan directamente al patrono por sus relaciones con sus trabajadores al cumplimiento de lo convenido en el contrato de trabajo y lo establecido en las leyes vigentes. Trabajador es la persona individual que presta sus

servicios a un patrono en virtud de un contrato o relación de trabajo ya sean materiales, técnicos e intelectuales.

Efectos

De conformidad con la ley el patrono y el trabajador al celebrar un contrato individual de trabajo adquieren derechos y obligaciones quienes están obligados al cumplimiento de lo establecido en el mismo de conformidad con las leyes vigentes. En el caso de los trabajadores de la iniciativa privada las obligaciones de los patronos se encuentran reguladas en el Artículo 61 y las obligaciones del trabajador en el Artículo 63 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Formalidades

Según la lectura realizada para que una persona preste sus servicios es necesario que haya celebrado su contrato de trabajo con la persona interesada que solicite que realice alguna actividad el cual debe extenderse por escrito y cada parte debe obtener uno para tener conocimiento bajo las condiciones en que fue contratado y otro que el patrono queda obligado a enviarlo al Departamento Administrativo de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Clases

De tal manera se puede decir que las clases de contrato individual de trabajo se dan para seguridad del cumplimiento de los servicios en relación al tiempo para los cuales fue contratado el trabajador, como el pago que el patrono debe hacer efectivo bajo las condiciones que fueron pactadas.

El Artículo 25 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. El contrato individual de trabajo puede ser

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

Relación de trabajo

De acuerdo al análisis realizado la relación de trabajo es aquella en la cual una persona labora para otra en condiciones pactadas por ambas partes adquiriendo una serie de derechos y obligaciones laborales, sin necesidad de suscribir un contrato individual de trabajo, basta con que se inicie la actividad asignada de mutuo acuerdo entre patrono y trabajador,

para que exista y se perfeccione, la prestación de los servicios o la ejecución de la obra es conforme a las condiciones establecidas en el contrato individual de trabajo.

Contrato de trabajo relativo a los menores de edad

A criterio de la sustentante el contrato de trabajo de los menores de edad son aquellos que el patrono puede celebrar directamente con el menor que tenga catorce años o más o con el representante de éste si fuere menor de catorce años en el cual se adquieren derechos y obligaciones.

El Artículo 31 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece.

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

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

De acuerdo al análisis de la norma citada los trabajadores menores de catorce años para trabajar necesitan que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo les extienda una autorización en la cual consignan las condiciones mínimas en que deben prestar sus servicios, para lo cual el representante del menor debe justificar que se trata de un trabajo de aprendizaje, o que se encuentra en extrema pobreza y que tiene que contribuir económicamente con su familia el cual no va a interrumpir sus estudios a diferencia de los menores que tengan más de catorce años que tienen la aptitud de contratar su propio trabajo.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo para erradicar el trabajo de los menores de quince

De acuerdo a las lecturas realizadas Guatemala es un país pluricultural y multilingüe que tiene una población aproximada de 14 millones de habitantes, y la participación de menores de edad en actividades económicas generan el trabajo infantil como consecuencia de la pobreza, desempleo, bajos ingresos familiares y desintegración familiar.

El gobierno de Guatemala ratificó el Convenio número 138 Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por el Estado de Guatemala el 26 de junio de 1973

que regula en el Artículo 2 numeral 3 “...la edad mínima para la admisión del empleo no deberá ser inferior a quince años...”

Erradicación del trabajo infantil

Según la lectura de los autores la erradicación del trabajo de los menores de edad es necesaria para que la niñez tenga una vida normal con el objeto de evitar el abuso y explotación del empleador y de las personas que tienen el cuidado de ellos, quienes los involucran en actividades laborales sin importarles que cumplan o incumplan los patronos con los derechos que la ley les garantiza.

La erradicación del trabajo infantil es uno de los últimos temas que ha ocupado la atención de las distintas agencias y organismos internacionales vinculadas a la infancia con necesidad de atención especial, entre ellas el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo, OIT. (Villareal y Peralta, 1997: 164)

Es necesario que desaparezca el trabajo del menor de edad para evitar que la propia familia por la extrema pobreza y marginación social que sufren éstas, envíen a sus hijos a otros lugares en busca de mejores opciones económicas y educativas. Quienes sufren de explotación, con largas jornadas de trabajo, salarios bajos o inexistentes, aislamiento y pérdida de contacto con sus familiares, abuso verbal, físico y sexual que les afecta en su salud y desarrollo social.

Por lo que el gobierno de Guatemala emitió el Acuerdo Gubernativo número 250-2006 de fecha 18 de mayo 2006 denominado Reglamento para la Aplicación del Convenio número 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil ratificado por el Estado de Guatemala el 17 de junio de 1999.

Preeminencia del derecho internacional

Según el análisis realizado al Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a la aplicación de los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala estos prevalecen sobre las normas de derecho interno en materia de derechos humanos jerárquicamente por estar sobre cualquier otra norma de derecho inferior, las leyes locales o internacionales que amplíen todo lo referente a los derechos humanos que contiene la Constitución Política de la República de Guatemala se originan para proteger a las personas de las violaciones del Estado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cumplimiento al Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala que literalmente dice. “Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen

reeminencia sobre el derecho interno.” De tal manera dicho ministerio actualmente esta aplicando el Convenio número 138 Sobre la Edad Mínima al Empleo de la Organización Internacional del Trabajo debido a que observó que los menores de catorce años son explotados por sus propios padres o representantes.

Convenio 138 Sobre la edad mínima al empleo de la Organización Internacional del Trabajo (1973). El Estado que ratificó dicho convenio se compromete a seguir una voluntad política que asegure la erradicación del trabajo infantil para evitar la explotación laboral de los menores de edad, considerando una edad máxima de admisión al trabajo que la establecida en el Código de Trabajo por lo que la edad no deberá ser inferior a quince años para que sea posible el desarrollo físico, moral y mental de los menores, no obstante las disposiciones anteriores, se puede establecer una edad mínima de catorce años sí la economía y medios de educación están insuficientemente desarrollados.

El presente convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sea parte integrante de un curso de

enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación, un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

La legislación de Guatemala puede permitir el trabajo de menores de trece a quince con la condición de que éstos no perjudiquen su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente y el trabajo de menores de quince sujetos a una obligación escolar las actividades en que podrá autorizarse y prescribirá el número de horas y condiciones en que se lleve a cabo.

El Ministerio de Trabajo de acuerdo al Artículo 8 del Convenio 138 Sobre la edad mínima de admisión al empleo de la Organización Internacional del Trabajo “autoriza permisos individuales que limitarán el número de horas que pueda llevarse a cabo el empleo con excepción de participar en actividades de representaciones artísticas.”

El convenio número 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 1 establece. “El Estado que ratifique el presente convenio deberá adoptar medidas

inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.”

Por lo expuesto y de acuerdo a la entrevista que se realizó a una empleada de la Sección de la Inspección General de Trabajo de la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social actualmente lo que extiende dicho ministerio es un permiso directamente a los menores de edad de 15 a 17 años, el trámite es personal es obligatorio que el menor de edad presente la certificación de nacimiento original y reciente extendida por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala y al momento de entregarles dicho permiso les hacen saber sus derechos y obligaciones que adquieren al momento de decidir que desean trabajar, el cual deben presentarlo a la persona individual o jurídica que los contrate.

Sanciones para patronos que incumplan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y el Acuerdo Gubernativo número 250-2006 de fecha 18 de mayo de 2006 Reglamento para la Aplicación del Convenio número 182 regulan.

Responsabilidad

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso e) del artículo 148 , capítulo segundo del Código de Trabajo de Guatemala, la persona que contrate o utilice a una persona menor de dieciocho años, en cualquiera de las formas de trabajo que dañen la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de dieciocho años serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el Capítulo Segundo del Título Octavo del Código de Trabajo, artículos 269, 270, 271 y 272, sin perjuicio de otras sanciones de orden civil o penal que puedan imponer los Tribunales comunes cuando proceda. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se obliga a trasladar las actuaciones a la Procuraduría General de la Nación, para que inicie las acciones legales que considere pertinentes en contra de los empleadores, padres, tutores o cualquier otra persona o institución que tenga la custodia de la persona menor de dieciocho años afectada, de conformidad con las leyes aplicables.

El Artículo 67 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala establece:

Protección

La protección a los adolescentes trabajadores será además de las normas contenidas en esta ley, la que dispone la Constitución de la República, el Código de Trabajo y los tratados, convenios, pactos y demás instrumentos internacionales en esa materia ratificados por Guatemala.

De acuerdo al análisis de la norma citada anteriormente con la aplicación de estos convenios internacionales en Guatemala se está contribuyendo enormemente a erradicar el trabajo infantil tomando en consideración que la etapa de la niñez es vulnerada lo que provoca daños físicos y psicológicos y de esa manera se fomenta el desarrollo intelectual de la niñez para que en el futuro tengan una vida digna.

Razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual

En Guatemala existen diversas razones para que los menores de edad se involucren en diferentes actividades laborales principalmente en el área rural y los patronos se aprovechen de la situación económica por la que pasan y sus derechos tutelares sean violados al no darle cumplimiento a lo establecido en los convenios internacionales y demás leyes relacionadas con el trabajo por lo que se consideró fijar una edad mínima para la admisión de empleo.

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues es un contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas.

Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.

Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene en justicia, derecho a los frutos de ese trabajo.

El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar. (Fernández, 2008: 91)

El trabajo de menores de catorce

De conformidad con el análisis de la sustentante la niñez es la etapa por la que pasan todas las personas desde que nacen hasta que llegan a la adolescencia que les permite hacer uso de razón.

Menor de edad

Menor de edad es la persona que se encuentra en la etapa de crecimiento y madurez, por lo que no tiene la capacidad de proveerse del sustento diario, asegurarse de una buena educación, vivienda adecuada, por ser sus padres o las personas adultas que están a su cargo los obligados de ellos hasta que el menor de edad cumpla la mayoría de edad, en Guatemala se adquiere a los dieciocho años con la cual adquieren derechos y contraen obligaciones que pueden ejercer por sí mismos.

El Artículo 2 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala establece. “Se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad, y adolescente de los trece hasta que cumple dieciocho años de edad.”

Trabajo del menor de edad

El trabajo del menor de edad o trabajo infantil es toda actividad que realizan los menores de dieciocho años sea en el sector formal o informal de la economía lo cual hace más vulnerable de ser explotados, a cambio de una remuneración para contribuir a la economía de su familia o para su subsistencia lo que le impide que tenga una infancia digna de acuerdo a su edad, que no le permite asistir a un centro educativo para su superación.

Trabajo infantil en Guatemala

El Gobierno de Guatemala define como trabajo infantil explotativo todo el trabajo llevado a cabo por niñas y niños menores de 14 años, excepto en casos en donde un permiso ha sido dado por la Inspección General del Trabajo (IGT). El Inspector General tiene la autoridad de otorgar un permiso de trabajo a una niña o niño menor de 14 años únicamente si es un aprendiz, o se encuentre en extrema pobreza, que garantiza la contribución de la niña o niño al ingreso familiar, o si él o ella lleva a cabo trabajo ligero en duración e intensidad. El trabajo que realizan las personas menores de edad, no debe interferir la asistencia a la escuela en manera alguna. (Organización Internacional del Trabajo, 2003:19)

El Artículo 147 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “El trabajo de los menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

El Artículo 51 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece. Protección a menores y ancianos “El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad y de los ancianos. Les garantizará su derecho a la alimentación, salud, educación y seguridad y previsión social.”

Según criterio de la sustentante el trabajo de los menores de edad es realizado por personas menores de catorce años de edad el cual se inicia dentro de la misma familia ejemplo el efectuado en el que hacer doméstico en su propio hogar, que facilita a los adultos de la familia para que puedan emplearse en cualquier actividad productiva para obtener ingresos para el mantenimiento familiar o se incorporan en los diferentes sectores de la economía formal e informal y el producto de éste lo deben percibir sus representantes o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, o según lo que determine la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones que extiende.

Naturaleza del trabajo de los menores de catorce

La naturaleza del trabajo de los menores de catorce en opinión de la investigadora inicia cuando éste es sujeto a una relación laboral para realizar algún trabajo bajo el concepto de aprendiz es cuando surge el origen del trabajo infantil.

El Artículo 150 literal a) del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “... 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 los padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.”

Edad mínima de admisión al empleo

En virtud de la investigación realizada es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que ponga en peligro su formación moral; el Artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala establece. “Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo debidamente reglamentadas.”

Causas que originan el trabajo de los menores de edad

De conformidad con las lecturas realizadas las causas que originan el trabajo de los menores de edad es el aspecto económico de la familia por encontrarse desempleadas, por extrema pobreza e indigencia, la desintegración familiar, padres irresponsables, educación inadecuada, patrones sociales a la que pertenecen, que los obliga buscar sus propios

medios para su sustento económico, lo que incrementa el trabajo infantil, provocando la explotación económica del patrono.

La protección social de los trabajadores menores no es igual porque sólo en el trabajo formal hay una regulación legal que garantiza y protege sus derechos y en el empleo informal desconocen las leyes laborales.

Consecuencias del trabajo de los menores de edad

De acuerdo al análisis realizado el trabajo de los menores de edad se da por el descuido de los padres, orfandad o no tener a una persona mayor que los guíe y proteja lo que permite que se aprovechen de ellos limitándolos a vivir su niñez, por tener que realizar trabajos prematuros a su corta edad lo que les afecta en el desarrollo físico, emocional y social a que tiene derecho todo ser humano lo cual les trae un sin fin de enfermedades y violaciones como la explotación económica, la desprotección legal, la no incorporación a la sociedad, no disfrutar de una recreación de acorde a su edad por la falta de capacidad necesaria para distinguir entre lo legal e ilegal lo que influye en el desarrollo de su vida social otorgándoles responsabilidades que no son de ellos, sino del hogar que les impide superarse para tener una vida mejor, por no poder asistir algún centro educativo para continuar con sus estudios.

Actividades generales que realizan los menores de edad

A juicio de la sustentante entre las actividades más visibles que realizan los menores de edad son: mendicidad, ayudantes de buses, carpintería, coheterías, comedores, construcciones, herrería, maquila, panadería, pinchazos, tortillerías, cargadores de bultos en algunos mercados, comercio formal e informal, lavadores de carros, limpia parabrisas, lustradores de calzado, recolectores de basura, repartidores de volantes, trabajos domésticos, niñeros, vendedores ambulantes de golosinas, periódicos, flores, frutas, gasolina por la necesidad de obtener ingresos económicos que les permita aportar a sus familiares y poder sobrevivir ellos.

Prohibiciones

A juicio de la sustentante las prohibiciones que hace mención el Código de Trabajo no son respetadas por falta de verificación de la Inspección General de Trabajo o por omisión de denuncia de las personas que tienen conocimiento de menores que trabajan en lugares peligrosos ejemplo las coheterías, venta de gasolina clandestina.

El Artículo 148 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala 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; b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad; c) 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 d) El trabajo de los menores de catorce años.

El párrafo primero del Artículo 35 del Código de Trabajo establece. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no puede autorizar contratos de trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la república, si los trabajadores son menores de edad...”

El Artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala establece. “Es prohibido cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo debidamente reglamentadas”

De conformidad con lo establecido el Código de Trabajo y la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia establecen prohibiciones en el trabajo para los menores de edad que los patronos tienen la obligación de cumplir lo cual es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y previsión Social verificar el cumplimiento de dichas disposiciones legales.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De acuerdo a lo observado por la sustentante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo es el encargado de verificar el cumplimiento de las leyes relacionadas con las actividades laborales en Guatemala.

Funciones

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de los asuntos referentes al trabajo y previsión social, vigila el desarrollo, mejoramiento y aplicación de las disposiciones que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto conciliar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que está a cargo del Inspector General de Trabajo, que a través de los Inspectores de Trabajo, vela por el cumplimiento de las disposiciones laborales. Asimismo sirve de intermediaria para conciliar los conflictos laborales entre patronos y trabajadores.

“Organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo.” (Martínez, 1992:523)

El Artículo 279 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio debe atender todas las consultas que hagan las demás dependencias, los patronos o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. ...”

De conformidad con la norma establecida la Inspección General de Trabajo, a través de los Inspectores de Trabajo, es la encargada de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social de patronos y trabajadores, propone mejoras de éstas, con el objeto de que su labor de fiscalización sea efectiva para el bien común.

El Artículo 280 del Código de Trabajo establece. “La Inspección General de Trabajo es parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando

la relación de trabajo haya terminado sin el pago de indemnización, prestaciones y salarios caídos.” Según análisis su intervención es a requerimiento de organizaciones sindicales, trabajadores en particular, mediante denuncia o a solicitud de los empleadores o por cualquier infracción que cometan en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

Objeto

Según razonamiento el objeto de la Inspección General de Trabajo, a través de los inspectores y trabajadores sociales, es 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.

Organización estructural

De acuerdo al reglamento interno de la inspección general de trabajo esta organizada en diferentes secciones para realizar sus actividades correspondientes de la forma siguiente:

Administrativa

La sección administrativa está integrada por el personal administrativo que le da trámite a las solicitudes que se formulan ante la Inspección General de Trabajo, encargándose de la distribución de documentos a cada sección comisionada de cumplir con dicha solicitud, manejo de los documentos o expedientes que en esta se tramitan.

Mediación y Conciliaciones

La sección de conciliaciones se encuentra bajo la responsabilidad de los Inspectores de Trabajo quienes intervienen para que patronos y trabajadores lleguen a un acuerdo voluntario extrajudicial finalizando el conflicto laboral, evitándose someter a una decisión judicial a través de un juicio ordinario. Esta diligencia se realiza en la Inspección General de Trabajo para lo cual el inspector asignado al caso da audiencia en su oficina al patrono y al trabajador.

Consultas

Es la encargada de evacuar todas las consultas que en forma verbal realizan los interesados ya sea personalmente o por medio de la vía telefónica atendidas por los inspectores de trabajo.

Sanciones administrativas

La sección de sanciones administrativas colabora con el Inspector General de Trabajo para el estudio y análisis de los expedientes para que los inspectores de trabajo comprueben la comisión de faltas a las leyes de trabajo y previsión social, con el objeto de verificar que en el trámite cumpla con el debido proceso y respetado el derecho de defensa de las partes para establecer el monto de la multa a imponer por concepto de sanción administrativa. Asimismo elabora el proyecto de la resolución respectiva a efecto de someterla a consideración del Inspector General de Trabajo para que imponga la sanción correspondiente.

Asesoría jurídica

Esta sección esta integrada por abogados especialistas en derecho del trabajo y su función es asistir al Inspector General de Trabajo en asuntos de su competencia, evacua las consultas que formula la Inspección General de Trabajo ya sea de los empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.

Inspectores de trabajo

Los Inspectores de Trabajo son empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tienen a su cargo la inspección y vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales cuando tienen conocimiento de alguna denuncia en materia laboral dentro de las diferentes empresas privadas que existen en Guatemala para lo cual hacen acto de presencia su función es delegada por la Inspección General de Trabajo.

Obligaciones

Los inspectores de trabajo pueden visitar las empresas con el objeto de velar por el cumplimiento y respeto de las leyes laborales vigentes; examinar libros siempre que se refieran a relaciones obrero-patrón; examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que ofrezcan a los trabajadores, cuidar que se acaten las disposiciones vigentes sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; e intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de las cuales tengan noticia que se presenten entre patronos y trabajadores, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales. En caso de resistencia

injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social correspondiente.

Derechos tutelares de los menores de catorce años relativos al contrato de trabajo

Derecho tutelar

Según análisis realizado el derecho tutelar se considera una herramienta compensatoria que trata de nivelar la desigualdad económica de los trabajadores garantizándoles protección jurídica para enfrentar al patrono.

Protección del trabajador

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajador. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador. (Fernández, 2008:4)

De conformidad con lo argumentado en el párrafo anterior el derecho tutelar da origen al derecho laboral, por la necesidad de proteger a los trabajadores debido a las series de abuso que se daban en contra de

éstos, cuando reclamaban el cumplimiento de sus derechos tales como jornada ordinaria de trabajo, pago de salario mínimo, abuso del trabajo a menores de edad.

El derecho tutelar de los trabajadores es reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala con lo que pretende la realización del principio general de igualdad, a través de la creación de un ordenamiento jurídico-laboral, que establece las protecciones necesarias para equilibrar la desigualdad natural existentes entre los sectores principales del proceso de producción.

El artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente establece.

Tutelaridad de las leyes de trabajo regulan las relaciones entre empleadores, son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las razones en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Derechos mínimos de los menores de edad

Después de haber investigado y analizado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo, tiene el deber de proteger los derechos laborales, sociales, económicos, de previsión social, explotación económica desempeño de trabajos

peligrosos, y de la realización de trabajos que le perjudiquen a tener una educación adecuada, salud, recreación de los trabajadores menores de edad.

El cuarto considerando del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente y constituye un *mínimum* de garantías, protectoras del trabajador.”

Derecho a la educación

El derecho a la educación de los menores de edad en el trabajo es otorgado por la Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente establece en los siguientes Artículos.

71. Derecho a la educación “... es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna...” 72. “La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultural nacional y universal...” 73. Libertad de educación y asistencia económica. “La familia es fuente de la educación y los padres tienen derecho a escoger la

que ha de impartirse a sus hijos menores...” 74. Educación obligatoria. “Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley...” y 77. “Los propietarios de empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.”

El Artículo 72 literal d) de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala establece. Prohibición “Al adolescente empleado le es vedado el trabajo realizado en horarios y locales que no le permitan comparecer en la escuela”

De acuerdo a lo citado los trabajadores menores de edad tienen derecho a la educación para lo cual es necesario que el trabajo debe de realizarse en horarios y condiciones que garanticen su asistencia a centros de educación escolar, el cual tiene que ser adecuado a su edad, condición física, desarrollo integral y formación moral. El patrono debe adecuar el horario del menor de edad para no obstaculizar el acceso a la educación y que pueda tener una preparación para un mejor futuro.

Derecho a una jornada de trabajo disminuida

Según el análisis realizado la jornada de trabajo de los menores de edad se disminuye para no intervenir para que asistan a su centro de estudio para su desarrollo integral a que tiene derecho todo ser humano.

El Artículo 149 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece.

La jornada diurna se debe disminuir para los menores de edad así: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos sea autorizado conforme al Artículo 150 del Código antes mencionado que establece: La Inspección General de 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 antes mencionado.

Derecho al desarrollo normal físico-psíquico

A juicio de la sustentante el trabajo que realizan los menores de edad no debe afectar su desarrollo físico y mental que perjudiquen su salud y autoestima y les impida desarrollarse normalmente.

El Artículo 102 literal 1) de la Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente establece. "... los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar

a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que ponga en peligro su formación moral.”

El Artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala regula.

Adolescentes trabajadores

Se entiende por Adolescentes trabajadores a 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.

De conformidad con las normas indicadas el patrono debe adecuar las actividades que el menor va a realizar para que no se vea afectado en su estado físico y emocional.

Derecho a no realizar un trabajo forzoso u obligatorio

Según la lectura realizada el trabajo forzado u obligado del menor de edad se da cuando esté no tiene la edad para trabajar pero alguien lo obliga , entre ellos el propio padre, madre, hermano, o cualquier familiar o persona cercana que tiene la representación de él, amenazándolos con que van a ser golpeados, que no les darán de comer, que no los dejarán ir a estudiar, o que no tendrán un lugar seguro donde vivir y dormir, sino

trabajan, por lo que no le queda otra opción que salir a trabajar y cuando regresa con los ingresos obtenidos, él no puede disponer de ello ya que tiene que entregárselo todo a la persona que lo obliga. El trabajo forzado u obligado del menor de edad más común es el de los robos a mano armada, tráfico de drogas, sicariato, prostitución, extorsionistas.

El Cuarto Considerando del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece.

...El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ve contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad .

El Estado de Guatemala al ampliar el mercado laboral evitará la pobreza en los hogares, lo que obliga a la gente a realizar trabajo forzoso ellos o sus hijos menores. Para lo cual se debe elevar los niveles de educación y alfabetización para que los jefes del hogar comprendan su propia vulnerabilidad al trabajo forzoso y conozcan sus derechos como trabajadores.

Instituciones encargadas de velar por las amenazas o violaciones de los derechos tutelares de los menores de edad

Según el análisis de la sustentante el Estado otorga a los órganos competentes la facultad para que intervenga cuando existen violaciones a los derechos de la niñez y adolescencia entre los cuales se encuentran las siguientes.

Procuraduría de los Derechos Humanos a través de la Defensoría de la Niñez y Adolescencia

De acuerdo a la investigación realizada la Procuraduría de los Derechos Humanos es la entidad del Estado que vela por el respeto de los derechos humanos, para que las leyes no sean vulneradas, por lo cual fue creada la Defensoría de la Niñez y la Adolescencia para protección de los derechos de los menores de edad en base al Artículo 90 de la Ley de la Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala que establece

Creación

Se crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia, cuyas facultades son la defensa, protección y divulgación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes ante la sociedad en general, así como el efectivo cumplimiento de las disposiciones que en esta materia precisa el ordenamiento jurídico nacional, la Constitución Política de la República y otros convenios, tratados, pactos y demás instrumentos internacionales en materia de derechos humanos aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Policía Nacional Civil

Según lectura realizada la Policía Nacional Civil es la encargada de velar por el libre ejercicio de los derechos, previene, investiga, combate el delito, preserva el orden público y la seguridad del territorio nacional.

El Artículo 96 del Decreto número 27-2003 Ley de la Protección Integral de la Niñez y Adolescencia del Congreso de la República de Guatemala establece. Cooperación institucional “La Unidad Especializada de la Niñez y Adolescencia de la Policía Nacional Civil, tendrá como objetivo principal, el capacitar y asesorar sistemáticamente a todos los miembros de la Institución, sobre los derechos y deberes de niños, niñas y adolescentes.”

Juzgados de Paz

A criterio de la sustentante los Juzgados de Paz son los encargados de intervenir en los casos planteados a su conocimiento, para lo cual tienen facultad de mediar en asuntos laborales susceptibles de ser conciliatorios entre patrono y trabajador el Artículo 103 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto número 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala establece

En materia de derechos de la niñez y adolescencia

a) Conocer y resolver las solicitudes que sean necesarias para el cese de la amenaza o violación de un derecho humano de la niñez y adolescencia (...) b) supervisar la ejecución de las medidas cautelares y definitivas que el Juez de la Niñez y Adolescencia dicte y así le sea solicitado. c) Una vez decretada la medida cautelar, el expediente deberá ser remitido a la primera hora hábil del día siguiente, al Juzgado de la niñez y Adolescencia competente...

Juzgados de la Niñez y Adolescencia

De conformidad con el análisis realizado los Juzgados de la Niñez y Adolescencia garantizan el acceso a la justicia, propician el interés del menor de edad otorgando una respuesta justa a los casos de amenaza o violación a sus derechos humanos.

El Artículo 104 del Decreto número 27-2003 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia del Congreso de la República de Guatemala establece. a) ” Conocer, tramitar y resolver casos remitidos de oficio que constituyan violación a los derechos de los menores y que a través de una resolución judicial, se restituya el derecho violado o cese de la amenaza del mismo.”

Procuraduría General de la Nación a través de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia

De acuerdo al análisis realizado la Procuraduría General de la Nación es la entidad a la que la Constitución Política de la República de Guatemala le otorga la representación del Estado y que a través de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia ejecuta lo que regula dicha Constitución y las leyes que protegen los derechos laborales de los menores de edad que carecen de representación legal el Artículo 108 establece

Atribuciones de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia

- a) Representar legalmente a aquellos menores de edad que carecieren de ella.
- b) Dirigir, de oficio o a requerimiento de parte o del Juez competente, la investigación de los casos de menores amenazados o violados en sus derechos, interviniendo de forma activa en los procesos judiciales de protección. Para efecto deberá tener, como mínimo, un Procurador de la Niñez y Adolescencia en la jurisdicción de cada Juzgado de la Niñez y Adolescencia.
- c) Evacuar audiencias y emitir opinión jurídica en todos los procesos, judiciales, notariales y administrativos que la ley señala, haciendo valer los derechos y garantías que la Constitución Política, tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, y esta Ley reconocen a los menores de edad.

Ministerio Público

De acuerdo a la investigación realizada el Ministerio Público es la entidad pública que coadyuva al Estado y a los órganos jurisdiccionales para que las leyes del país se cumplan.

Atribuciones del Ministerio Público

“Corresponderá al Ministerio Público a través de la fiscalía especializada de la Adolescencia la investigación en aquellos hechos contrarios a la ley penal atribuidos a los adolescentes.”

Según análisis de la sustentante en Guatemala existen instituciones encargadas de velar por las amenazas o violaciones de los derechos tutelares de los menores de edad relativos al contrato de trabajo, sin embargo no se cumple con la protección que la ley les otorga, y como resultado el trabajo infantil sigue en aumento cada día.

Derechos individuales relativos al contrato

En base al análisis realizado todo trabajador tiene derechos laborales y garantías que la Constitución Política de República de Guatemala y demás leyes laborales le otorgan y que el patrono debe cumplir el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece

Son nulos *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Salario

Según la lectura de los autores el salario es la retribución económica que el patrono le efectúa al empleado por algún trabajo realizado o servicio prestado el cual puede ser temporal o fijo.

El Artículo 88 primer párrafo del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece.” Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

La Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente en el Artículo 102 establece

... b) todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará estos productos a un precio no mayor de su costo. ...

Cálculo del salario

El Código de Trabajo en el Artículo 88 segundo párrafo clasifica el salario así. “a) por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); b) por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo);

y c) por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”

Componentes del salario

En base a la ley el salario ordinario es el monto acordado que percibe el trabajador como pago por los servicios que presta o realiza a su patrono.

Salario mínimo

De acuerdo a la lectura de los autores el salario mínimo es la retribución que recibe todo trabajador el cual debe ser justo para cubrir sus necesidades para sobrevivir.

El Artículo 103 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia...”

De conformidad con lo citado en Guatemala cada año se discute un incremento del salario mínimo con representantes del organismo ejecutivo, sector empresarial y organizaciones sindicales, sin embargo no se logra un incremento justo para los trabajadores sin tomar en cuenta la

situación económica del país y el alza de los precios de los bienes y servicios necesarios para tener una vida digna.

Salario mínimo

El salario mínimo vital que debe garantizarse a todo trabajador guatemalteco y del salario mínimo profesional que varía de una región y de una profesión a otra, así como también que no sólo se atiende a la función económica sino a la función social que cumple el salario mínimo, al tomar en cuenta las necesidades culturales, morales y familiares del trabajador. (Hernández, 1963:113)

Determinación

Según análisis el salario mínimo será determinado tomando en cuenta los gastos diarios, como la alimentación, habitación, vestuario, transporte del trabajador el Artículo 105 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece

... En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe de haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos dos trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, a quien le corresponde la presidencia de la misma ...

De conformidad con lo antes indicado algunos patronos no cumple con el pago del salario mínimo que establece el Código de Trabajo por lo que violan el derecho tutelar de obtener una remuneración justa para cubrir sus necesidades básicas.

Bonificación incentivo

A juicio de la sustentante la bonificación incentivo es una cantidad mensual de doscientos cincuenta quetzales que reciben los trabajadores de la iniciativa privada de parte del patrono de conformidad a la ley.

El Artículo 1 de la Ley de Bonificación Incentivo Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala establece. “Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.”

El Artículo 2 del Decreto número 78-89 establece. “... Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario...”

Según análisis realizado el pago del bono incentivo y bono anual es necesario que el organismo legislativo tome en consideración que debe formar parte del salario para el cálculo de las prestaciones de ley que tiene derecho el trabajador para beneficio de la clase trabajadora.

Jornada de trabajo

De acuerdo al análisis del Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala la jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador permanece bajo las disposiciones del patrono para realizar las actividades establecidas en el contrato de trabajo, la cual puede ser: jornada diurna no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario; jornada nocturna no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana y jornada mixta no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

A criterio de la sustentante la jornada de trabajo de los menores de edad la mayoría de patronos no la respetan porque les imponen una jornada prolongada a la establecida en la norma legal la cual debe ser disminuida en una hora diaria y en seis a la semana si el menor es mayor de catorce años y en dos horas diarias y en 12 horas a la semana si el joven tiene catorce años o menos, lo que provoca violación al derecho de trabajo a una jornada disminuida.

Descanso semanal remunerado

A juicio de la sustentante el descanso semanal es un derecho del trabajador a un día de descanso a la semana por cada seis días consecutivos laborados.

El Artículo 126 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.”

Días de asueto

Según el análisis realizado a la ley día de asueto es el descanso a que tiene derecho el trabajador por disposición legal con goce de salario entre los se cuales se encuentran los siguientes. El 1 de enero, el jueves, viernes y sábado santos, el 1 de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1 de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las 12 horas.

Feriado

Feriado es el derecho de que goza el trabajador cuando se celebra el día de la festividad de la localidad en que se encuentra el lugar donde presta sus servicios.

Seguridad social

De conformidad con el análisis a la ley la seguridad social es un derecho que tienen los trabajadores que consiste en la cobertura de los infortunios que pueden ocurrir cuando prestan sus servicios bajo las órdenes del patrono, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es el encargado de garantizar al trabajador la vida, seguridad y salud.

El Artículo 102 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “... Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores debe brindarles seguridad social.” Y el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece “... La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias...”

Prestaciones laborales

Según análisis realizado a la ley las prestaciones laborales es la obligación que debe hacer efectiva el patrono cuando despide al trabajador con lo cual le pone fin a la relación laboral.

Aguinaldo

De acuerdo al análisis de la Ley del Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado es el pago anual obligatorio de un salario ordinario mensual que el patrono otorga al trabajador en la primera quincena del mes de diciembre de cada año por los servicios continuos que éste le presta por disposición de la ley. El trabajador tiene derecho a recibirlo proporcionalmente sí finaliza la relación laboral antes del año.

El Artículo 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala establece “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuo o la parte proporcional correspondiente.”

A juicio de la sustentante el aguinaldo es una ayuda que recibe el trabajador de parte del patrono generalmente para sufragar los gastos que realiza durante el fin de año de escolaridad de los hijos o como el considere utilizarlo.

Bonificación anual

A criterio de la lectura realizada la bonificación anual conocida como bono catorce es el pago obligatorio que recibe el trabajador anualmente de parte del patrono por disposición legal, equivalente a un salario ordinario mensual que devenga durante un año por los servicios continuos o la parte proporcional correspondiente si se interrumpe la relación laboral ya sea por despido o renuncia.

El Artículo 1 de la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala establece

Bonificación anual

Con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

Vacaciones

A juicio de la sustentante vacaciones es el disfrute que tiene el trabajador de gozar por el transcurso de cada año de trabajo con un mismo patrono. El Artículo 130 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece. “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.”

Según análisis a la norma citada vacaciones es el período que tiene derecho el trabajador de disfrutar de los días de descanso por cada año laborado con un mismo patrono. El Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece:

Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

Indemnización

De conformidad con el análisis realizado el trabajador puede reclamar su indemnización en caso de despido por parte del patrono.

El Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece:

Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, por alguna de las causas previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

De acuerdo al análisis de la sustentante los derechos descritos no son respetados por la mayoría de patronos que requieren los servicios de menores de edad, lo cual es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo verificar el cumplimiento y respeto de los derechos tutelares del trabajo infantil para evitar que sean vulnerados.

Conclusiones

La desintegración familiar, el desempleo, padres irresponsables y la pobreza son factores que influyen para que los menores de edad busquen ingresos económicos para contribuir con su familia, sin importarles a las personas que son las responsables de proporcionarles lo básico para que no se incorporen en actividades laborales y que no descuiden sus estudios que es primordial para su superación personal.

En la actualidad han surgido varios accidentes a menores de catorce años que desarrollan actividades lícitas e ilícitas, como consecuencia de la irresponsabilidad y explotación de los propios padres o representantes que los involucran a realizar actividades que no son de acuerdo a su edad sin importarles el daño que les puedan ocasionar tal es el caso de los accidentes que ocurren en las coheterías, la prostitución de niñas que empiezan a vivir y lo más reciente la venta de gasolina clandestina.

Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social amplíe su cobertura en los diferentes centros de trabajo para terminar con el trabajo infantil ya que día a día se están violando las leyes laborales y los derechos tutelares que protegen a los menores de catorce años, para lo cual se necesita que adecuen los recursos económicos suficientes a dicho ministerio a través de una asignación presupuestaria que le permita

ejercer eficientemente la verificación de la edad mínima y las condiciones para que los menores de edad puedan trabajar.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la aplicación de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala únicamente otorga permisos para laborar a los jóvenes de quince a diecisiete años de edad para la erradicación paulatinamente del trabajo infantil y le corresponde al Estado exigir el cumplimiento de dichos convenios, por lo que es necesario que manifieste su voluntad política a través de un Acuerdo Gubernativo para ponerle fin a la explotación de menores.

Referencias

Libros

Echeverría, R. (2004). *Derecho del Trabajo Volumen I*. Editorial Universitaria. Guatemala.

Fernández, L. (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Editorial Inversiones Educativas. Guatemala

López, R. (1974) *Síntesis del Derecho Guatemalteco*. Editorial Guatemala. Guatemala.

Martínez, J. (1992) *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Astrea. Buenos Aires Argentina.

Organización Internacional del Trabajo (2003) *Entendiendo el trabajo infantil en Guatemala*. Editorial Serviprensa, S.A.

Villareal, M y Peralta C. (1997). *Trabajo Infantil Concepción y Realidad*. Editorial PAMI. Guatemala.

Legislación

Organización Internacional del Trabajo Acuerdo Gubernativo Número 250-2006. Reglamento para la Aplicación del Convenio Número 182 Sobre las Peores Formas del Trabajo Infantil.

Asamblea Nacional Constituyente Constitución Política de la República de Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala Constitución Política de la República Código de Trabajo Decreto 1441.

Congreso de la República de Guatemala Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto Número 42-92.

Congreso de la República de Guatemala Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia Decreto Número 27-2003.

Congreso de la República de Guatemala Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto Número 76-78.

Organización Internacional del Trabajo Convenio Número 138 Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo.

Organización Internacional del Trabajo Convenio Número 182 Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.