

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



**La Inspección General de Trabajo como garante en las
relaciones laborales de los menores**
-Tesis de Licenciatura-

Ana Verónica García Segura

Guatemala, marzo 2014

**La Inspección General de Trabajo como garante en las
relaciones laborales de los menores**

-Tesis de Licenciatura-

Ana Verónica García Segura

Guatemala, marzo 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 Cobar
Secretario General	Lic. 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
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Mario Jo Chang
Revisor de Tesis	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Dr. Jorge Egberto Canel García

Lic. Ramiro Stuardo López Galindo

Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Licda. Sandra Lorena Morales Martínez

Segunda Fase

Lic. José Antonio Pineda Barales

Lic. Walter Enrique Menzell Illescas

Licda. María Eugenia Samayoa Quiñónez

Licda. Mariannella Giordano Mazariegos

Tercera Fase

Lic. Eduardo Galván Casasola

Licda. Diana Noemi Castillo Alonzo

Licda. María de los Ángeles Monroy Valle

Lic. Mario Jo Chang

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cinco de julio de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO GARANTE EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MENORES**, presentado por **ANA VERÓNICA GARCÍA SEGURA**, 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 **MARIO JO CHANG**, 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

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANA VERÓNICA GARCÍA SEGURA**

Título de la tesis: **LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO GARANTE EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MENORES**

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, 20 de noviembre de 2013

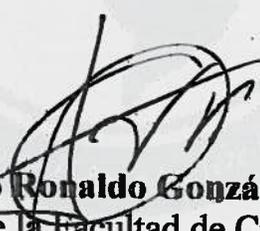
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Mario Jo Chang
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de noviembre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO GARANTE EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MENORES**, presentado por **ANA VERÓNICA GARCÍA SEGURA**, 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 Licenciado **JOAQUÍN RODRIGO FLORES GUZMÁN**, 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



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANA VERÓNICA GARCÍA SEGURA**

Título de la tesis: **LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO GARANTE EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MENORES**

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.

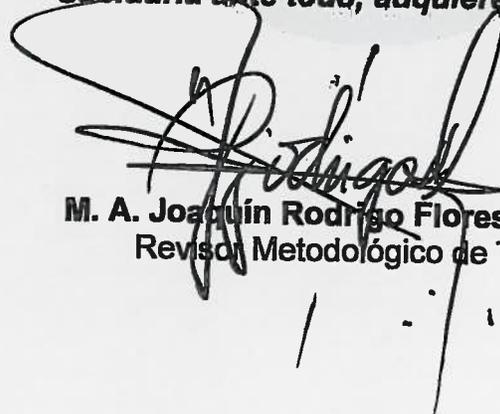
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 23 de enero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ANA VERÓNICA GARCÍA SEGURA**

Título de la tesis: **LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO GARANTE EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MENORES**

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, 03 de febrero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANA VERÓNICA GARCÍA SEGURA**

Título de la tesis: **LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO COMO GARANTE EN LAS RELACIONES LABORALES DE LOS MENORES**

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, 18 de marzo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa 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



Nota: “Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo”

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Trabajo de menores	01
Inspección General de Trabajo	30
La Inspección General de Trabajo como garante en las relaciones laborales de los menores	48
Conclusiones	54
Referencias	56

Resumen

El trabajo de menores, se ha manifestado en diversas culturas y épocas y Guatemala no ha sido la excepción, ya que sin o con regulación protectora la explotación a niños y niñas siempre se realizó generalmente por el sector patronal, quien con abuso de autoridad y desconocimiento de los trabajadores violentan la jornada de trabajo que les corresponde pues por su condición humana, las leyes establecieron normas de consideración o protectoras en el sentido de disminuir la jornada de trabajo. Ante dicha actuación patronal, el Estado se vio obligado a introducir en la normativa laboral las dependencias administrativas que fueron necesarias para la atender las denuncias que se presentan y buscar una solución y en su caso sancionar a los responsables.

Con la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también se implementaron algunos departamentos como la Inspección General de Trabajo, mediante la cual el Estado materializó y se constituyó garante en el cumplimiento de las leyes laborales, principalmente de menores y delegó a las Inspectores de Trabajo diversas funciones entre las que se encuentran la conciliatoria, fiscalizadora y procesal entre otras.

A partir de la vigencia del Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, se regularon un conjunto de normas protectoras y derechos equiparados a los trabajadores mayores de edad, en favor de niños y niñas trabajadoras, creando los procedimientos administrativos para la recepción y tramite de las denuncias presentadas a las violaciones de los derechos que siempre han sido reconocidos en favor de un sector laboral débil, por su condición socioeconómica, física y educativa.

Palabras Clave

Patrono. Trabajador. Menores. Inspección General de Trabajo.

Introducción

El tema objeto del presente estudio, se desarrolló con el propósito de establecer y analizar el marco jurídico nacional e internacional relativo al trabajo de menores, conocido también como trabajo infantil.

La importancia del tema, fue determinar cuál es el grado de participación de la Inspección General de Trabajo respecto al conocimiento e investigación de las denuncias presentadas por trabajadores menores o sus representantes ante las diversas violaciones a sus derechos por parte del sector patronal.

Se establecieron en el presente estudio, objetivos tales como realizar un estudio doctrinario del trabajo de menores, así como analizar la normativa constitucional y ordinaria respecto al trabajo de menores lo relativo al permiso de trabajo autorizado por la Inspección General de Trabajo y establecer la intervención de la Inspección General de Trabajo, en la autorización y celebración de los contratos individuales de trabajo para los trabajadores menores, para dar garantizar el cumplimiento a la normativa nacional e internacional.

Básicamente el problema que se estudió fue, la constante violación a las normas protectoras y derechos que le asisten a la clase trabajadora que a su corta edad, ya vende su fuerza y energía de trabajo a cambio de una remuneración, que no es acorde en muchos casos a las labores ejecutadas y de allí la importancia social, jurídica, económica y política del trabajo de menores en Guatemala.

Trabajo de menores

Una de las causas fundamentales, que da origen al trabajo de menores no es la escasa regulación contenida en las normas de trabajo y previsión social, ni la aplicación de las mismas, sino la situación económica de tantos hogares lo que ha contribuido a la prestación de servicios por personas menores y el aprovechamiento por parte de los patronos a delegar funciones laborales no acordes a su edad, capacidad y condiciones físicas sin embargo, en Guatemala como en muchas partes del mundo, se presenta una explotación de los niños prácticamente a partir de los siete años de edad, limitando su desarrollo tanto físico como mental al ser utilizados en actividades en algunas oportunidades no acordes a la edad.

Origen

El trabajo de menores, ha sido un tema de diversos análisis y debates por diversos tratadistas a nivel mundial, para lo cual se debe de comprender que dicha actividad comprende todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por hombres y mujeres que no han alcanzado la mayoría de edad fijada por la ley.

Con respecto al antecedente histórico, Canessa señala:

El trabajo de menores de edad, es un acontecimiento que se remonta al siglo XIX, incluso John Locke, escribió en 1670 que debían crearse en cada municipio centros de iniciación al trabajo para niños que tuvieran de tres años en adelante. Siguiendo esta misma tendencia en el año de 1790, el primer Ministro Británico, William, Pitt, manifestó que era conveniente poner a los niños a trabajar a partir de los 4 años. Por otro lado, en Francia, antes de 1811, en el tiempo que Napoleón creó la asistencia social moderna, los niños abandonados se entregaban a los patronos de fábricas para que sirvieran de mano de obra. (2008:410)

Lo anterior, refleja que el trabajo de menores o infantil como se le denomina no es un fenómeno reciente, al contrario de mucho tiempo atrás, ya que utilizaban la mano de obra de los niños para poder cubrir necesidades propias de familiar enteras, no importando la edad de los niños o niñas, sino lo que interesaba era la fuerza de trabajo. Además, el citado autor señala al respecto:

A inicios del siglo XIX, los campesinos se dedicaron a realizar una producción artesanal masiva y sus hogares se transformaron en una especie de penitenciarías a domicilio para las familias donde los niños se veían obligados a trabajar hasta el límite de sus fuerzas. Asimismo, a mediados del siglo XIX, en la fase de la Revolución Industrial se consideró que uno de cada ocho trabajadores era un niño, por lo que los menores de 10 años se sometían a agotadoras tareas entre 8 y 10 horas seguidas, sin tener derecho a un solo día de descanso en la semana. (2008: 410)

Históricamente, el trabajo de los menores, fue utilizado extralimitándose a una jornada de trabajo específica, sino hasta que sus fuerzas físicas respondieran, poniendo de manifiesto que en la denominada Revolución Industrial la mayoría de trabajadores fueron menores de diez años,

limitándoseles el derecho a la educación y realizar otras actividades propias de su edad, tal el caso de la recreación y el deporte entre otros.

Otro aspecto relevante de la actividad laboral desarrollada lo expone Canessa:

En la época de la Revolución Industrial, los niños a partir de los cinco años en adelante se veían obligados por la necesidad económica a trabajar en minas húmedas y sin ventilación alguna con jornadas de trabajo de 12 a 19 horas diarias, todos los días del a semana sin descanso alguno. (2008:410)

Durante dicha época se establece una clara explotación laboral respecto a la jornada de trabajo que incluía los fines de semana y con respecto a la edad esta era de cinco años en adelante.

En la actualidad, las condiciones bajo las cuales muchos de los menores trabajadores se encuentran laborando no han variado mucho si se comparan con las de tiempos atrás, pues existen varios patronos que abusan de los menores, por considerar que físicamente, son capaces de soportar más horas de trabajo, no tomando en cuenta que es un daño que se les causa, pues tampoco se considera el derecho a educarse que estos tienen.

Concepto

El tema del presente estudio, se relaciona directamente a la actividad laboral que ejercen trabajadores menores en los distintos campos. Siendo fundamental exponer los diversos conceptos expuestos para dicha clase obrera de la siguiente manera.

Canessa, señala: “Es toda aquella persona hombre o mujer que no ha alcanzado la mayoría de edad fijada por la ley (18 años)” (2008:409).

El autor citado, hace referencia a la edad del trabajador no así al trabajo de los menores, por lo que para la investigadora, el anterior concepto es incompleto.

Para Alcalá, el derecho de menores es

El trabajo de los menores ofrece dos aspectos: el permitido, el realizado en la actualidad por jóvenes entre los catorce y dieciocho años generalmente; y el prohibido, el presentado por los niños hasta la adolescencia fijada alrededor de los catorce años. Los peligros fisiológicos, morales y de explotación que sobre organismos débiles y mentes todavía inexpertas se ciernen han llevado a legislar sobre el trabajo de los menores, fijando escalonamiento similar al de la emancipación civil y al de la mayoría de edad, pero anticipado en lo laboral en cuatro o cinco años en cada caso. (1972:40)

El argumento antes indicado, también hace referencia a la edad permitida y no permitida para trabajadores menores, así como los riesgos e implicaciones de diversa índoles, principalmente, moral y fisiológico, estableciendo los parámetros para la regulación de dichas labores donde

el elemento humano fundamental, en algunas oportunidades no tiene las cualidades o las condiciones físicas para desempeñarlo.

Por otra parte, es necesario señalar que la Constitución Política de la República, no contiene un concepto legal de trabajadores menores, sin embargo, determina que los mismos no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley y que para el efecto, es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral y el Código de Trabajo vigente en Guatemala, no contiene un concepto legal de trabajadores menores, solo desarrolla que éste debe ser adecuado a su edad y básicamente al desarrollo intelectual y moral.

En la normativa ordinaria denominada Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia contenida en el Decreto 27-2003 del Congreso de la República, en el Artículo 2 regula que “Para los efectos de esta Ley se considera niño a 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.”

La normativa antes indicada, contiene la interpretación legislativa no del trabajo de menores, sino el concepto de niño, niña y adolescente diferenciándolos, unos de otros respecto a su edad.

Asimismo, del cuerpo legal citado, el Artículo 63 establece lo que debe entenderse como adolescentes trabajadores indicando

Para los efectos de esta Ley, 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.

Lo anterior, se debería tomar como una definición ideal para el trabajo que desempeñan los menores, pero la realidad es otra, toda vez que en la mayoría de casos los niños y niñas que prestan sus servicios en el mercado laboral, aun cuando el Código de Trabajo citado, en el Artículo 148 prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, pero a la vez en el Artículo 150 establece que con autorización de la Inspección General de Trabajo, y cumpliendo ciertos requisitos, se puede permitir que los menores de catorce años puedan trabajar, hecho que representa una ambigüedad por la manera que se encuentra regulada la edad mínima para laborar.

Con relación a la interpretación del trabajo de menores, éste ha sido, conceptualizado y analizado de acuerdo a la actividad y edad del trabajador y si éste es menor de catorce años se le ha denominado trabajo infantil, dicha actividad siempre ha existido, sin embargo, en la actualidad se ha convertido en un fenómeno social de grandes

proporciones y repercusiones en el país, por el riesgo y la explotación laboral que se manifiesta en la mayoría de trabajadores.

Por otra parte, el estudio sobre el trabajo infantil en Guatemala, se establece que el trabajo infantil es “aquel que priva a los niños de su infancia y su dignidad, impide que accedan a la educación y adquieran calificaciones, y se lleva a cabo en condiciones deplorables y perjudiciales para su salud y desarrollo.”(2003:8)

La existencia de niños, niñas y adolescentes trabajadores no es un fenómeno novedoso en la historia socioeconómica guatemalteca. Su inclusión en las actividades laborales ha sido constante entre las familias, visto como resultado de su marginación socioeconómica. Sin embargo, en la actualidad la presencia de este fenómeno había sido tan notoria y en tantas actividades, ni tan dramática e imprescindible para la sobrevivencia de las familias, a tal grado de crear una fuerte polémica entre su aceptación como un mal necesario y su prohibición como medida de protección.

Con respecto al término de trabajo infantil el estudio Erradicar las peores formas de trabajo infantil, realizado por la Organización Internacional del Trabajo expone:

El término trabajo infantil no alude a los jóvenes que trabajan algunas horas por semana para sufragar sus gastos o ayudar a su familia, siempre y cuando ese trabajo no interfiera con la educación, la salud y el desarrollo del niño, éste no es perjudicial. Pero esta situación no tiene nada que ver con los problemas que viven gran cantidad de niños que trabajan largas horas o en condiciones nocivas para asegurar su propia subsistencia y la de su familia. (2002:23)

Como consecuencia de la explotación que han sido objeto los trabajadores menores, han surgido nuevas propuestas para su regulación, fundamentadas principalmente, en la protección de los derechos inherentes al niño o niña o en su caso adolescente, regulando preferentemente, una jornada de trabajo especial o en su caso, reduciendo la ya existente para trabajadores mayores de edad tal como lo contiene el Código de Trabajo vigente en Guatemala.

El término trabajo infantil, suele ser definido como el trabajo que priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental.

Las actividades desarrolladas por los menores de edad y calificadas como trabajo infantil, depende de la edad del niño, el tipo y horas de trabajo desempeñado, las condiciones bajo las que se efectúa y los objetivos perseguidos por los países individuales. La respuesta varía de país en país, así como entre sectores dentro de los mismos.

En el ámbito internacional de trabajo, la ratificación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), determina en el Artículo 3 que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años. Lo tipos de empleo o trabajo a que se aplica el párrafo uno de este artículo, serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con la organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan.

Existe un compromiso por parte de los Estados que hayan ratificado el Instrumento Internacional antes mencionado sobre la edad mínima de trabajo, en consecuencia le corresponde a la autoridad competentes en este caso al Organismo legislativo ratificarlo, seguidamente, introducir las reformas que sean necesarias con el objeto de establecer la edad mínima de admisión para los trabajadores menores y como resultado de ello, el Código de Trabajo citado, prohíbe el trabajo de menores de catorce años y admite el mismo de mayores de dicha edad hasta los dieciocho años en dicha categoría.

Son diversos los puntos de vista externados, respecto al trabajo infantil, vinculados directamente a la actividad laboral de los menores y para el efecto se determina que un fenómeno mundial, en el cual millones de niños realizan el trabajo en condiciones que afectan su bienestar e impiden o limitan su educación, su desarrollo y vida futura. Según el citado manual, el trabajo infantil es, aquel trabajo en que por su naturaleza o por la forma en que se lleva a cabo, daña la salud, abusa o explota al niño, niña o le impide la educación. (Manual de formación para formadores en trabajo infantil peligroso en la agricultura.

El concepto de trabajo infantil no es tan sencillo y claro como parece, los niños ayudan a sus familias, pero estas actividades no se denominan trabajo infantil, el mismo se aplica a aquellas labores desempeñadas por menores en condiciones que les permite ganarse el sustento para sí mismos y para sus familias.

Justificación

El trabajo de menores, se justifica en los siguientes factores entre los cuales se encuentra la capacidad física, así como las condiciones climáticas, en los centros de trabajo y sobre todo la raza del trabajador, de acuerdo a ella algunos trabajan más que otros y lo fundamental como lo son las condiciones económicas en el núcleo familiar del trabajador,

estas y otras circunstancias obligan a cada país para adoptar la edad mínima para permitir que trabajen los menores.

Las diversas actividades que desarrolla el hombre en el puesto o actividad de trabajo, vendiendo su fuerza de trabajo a uno varios patronos a cambio de una remuneración con el propósito de cubrir necesidades vitales, tanto para el como para su núcleo familiar, la clase trabajadora ha desempeñado diversidad de oficios profesionales y ocupaciones y en ese orden, también existe la necesidad del trabajo de personas menores, lo que se denomina niños obreros que establece que los Estados se preocuparan en regular normas, protectoras y prohibitivas en ese orden.

Al respecto Alcalá señala.

Las medidas protectoras del trabajo de los menores se han orientado por lo general en un triple sentido. a) Prohibición del trabajo de los niños, con progresiva elevación de la edad mínima; b) reglamentación de los servicios de los jóvenes; c) equiparación de los mayores de dieciocho años, con los trabajadores adultos. (1972:41)

Las disposiciones protectoras señaladas, contienen derechos y prohibiciones tanto para los patronos como para los trabajadores y a estos últimos se les garantiza el desarrollo emocional e intelectual con algunas consideraciones de carácter legal que en Guatemala, muy pocas veces se cumplen.

Con respecto a las diferentes fiscalizaciones que por mandato legal debe realizar la Inspección General de Trabajo, en algunas oportunidades se limita a establecer el cumplimiento patronal de la jornada de trabajo y con relación al salario devengado este se fija de acuerdo a la inexperiencia y las diferentes actividades que realizará durante la vigencia del contrato de trabajo.

Contratación

En muchos campos de la actividad laboral, cuando se trata de personas menores, generalmente el contrato individual de trabajo se celebra en forma verbal, una de las razones, es que no asume el patrono ningún tipo de responsabilidad en forma documental o escrita en dicha celebración y como consecuencia de ello, también aprovecha el desconocimiento del trabajador menor en cuando a los derechos que le corresponden, establecidos tanto en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y demás leyes laborales.

Otro aspecto de gran relevancia, se refiere a que la contratación de menores se encubre, en algunas oportunidades con el contrato de aprendizaje, para evadir las obligaciones patronales y también el pago de prestaciones cuando la relación laboral ha concluido, para el efecto es

necesario indicar, que es común en casi toda la República de Guatemala, el desconocimiento por parte de los representantes legales de los menores cuando estos prestan sus servicios laborales del denominado permiso de trabajo, que de conformidad con el Código de Trabajo antes mencionado, es necesario presentarlo en el momento de la celebración del contrato de trabajo al patrono, tomando en consideración que es una obligación, ya que una autoridad de trabajo, en este caso un inspector, autoriza al menor para poder prestar servicios laborales y contribuir en alguna medida en la satisfacción de necesidades familiares del menor contratado.

Respecto a la contratación verbal únicamente, en ésta se fija el salario que va a devengar el trabajador menor al momento de la celebración del mismo, no así, las demás prestaciones que de conformidad con las leyes le corresponden. En algunas ocasiones terminan la relación laboral y por desconocimiento del menor trabajador, no reclama ya sea ante el patrono o autoridad del trabajo las prestaciones de ley que le corresponden por la relación de trabajo existente.

Sujetos de la contratación

Previamente a desarrollar los aspectos jurídicos de la celebración del contrato individual de trabajo de menores, es importante, analizar los sujetos de la relación laboral, siendo estos el trabajador y patrono. Por su parte Fernández, define al trabajador de la siguiente manera

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza el trabajo, esto es todo individuo que trabaja, obviamente se trata de un criterio demasiado amplio que poco abona a un estudio iuslaboralista. De ese amplísimo concepto se deben tomar los elementos pertinentes para llevarlo al terreno específico. (2011:174)

El concepto antes indicado, determina la tendencia a definir al trabajador en las diversas actividades que desarrolla, siendo dicha concepción más de índole económico y social que jurídico y además, establece la característica esencial del trabajador, éste siempre será una persona física en contraposición del patrono que puede ser individual o jurídico.

Asimismo, Echeverría, con respecto al trabajador expone

Según el Novísimo Diccionario de la lengua castellana, trabajador es el que trabaja, de esta suerte el concepto trabajador es muy amplio, pero para efecto del derecho del trabajo, únicamente interesa aquella clasificación que divide el régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores dependientes y trabajadores dependientes, también llamados subordinados. (2009: 73)

De lo anterior expuesto, se justifica que toda persona individual que presta sus servicios laborales a un patrono es considerado en el ámbito jurídico como trabajador a pesar que el concepto de éste es sumamente amplio, pues abarca el campo social, económico, jurídico y político laboral, estableciendo categorías de los mismos entre los que se encuentran trabajadores independientes, dependientes denominándose a estos como subordinados.

Con respecto al trabajador el Código de Trabajo regula en el Artículo 3 lo siguiente: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El concepto legal expuesto, se fundamenta la característica esencial de todo trabajador en que debe ser una persona física, además, que la venta de la energía o fuerza de trabajo la hace mediante una remuneración convenida con el patrono, conocido como sueldo o salario.

Para Echeverría, patrono es

Actualmente, el uso del término patrono es cada vez más usado con precisión para denominar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio, en virtud de su función de empleador de trabajadores, sin descartar por supuesto, que en nuestro país conforme la práctica religiosa, católica, también se designa así al santo protector de determinado lugar o de determinada actividad. (2009:74)

La definición antes expuesta determina la importancia de uno de los sujetos de la relación laboral como lo es el patrono, al determinarlo propietario de un medio de producción, servicio o comercio, que mediante la celebración de un contrato individual de trabajo, fija de común acuerdo, con el trabajador las condiciones en que deberá ejecutarse las labores en un plazo previamente establecido por ambos.

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, en el Artículo 2 señala:

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Del concepto legal expuesto, debe establecerse que existe sinónimos entre los términos patrono y empleador y patrono y patrón, para referirse a la persona que contrata para que le ejecuten ciertas labores a cambio de una remuneración. Particularmente en Guatemala, como lo establece la norma citada, existe patrono individual, jurídico y estatal, ya que el Estado como patrono y el trabajador como funcionario o empleado público, se rigen por lo establecido en la Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República.

Capacidad relativa de los menores para la celebración del contrato de trabajo

Respecto a la celebración del contrato de trabajo de menores, la normativa laboral antes mencionada en el Artículo 31 regula que 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 uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos. Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra. La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

La norma antes indicada, se refiere básicamente a establecer no solo la celebración del contrato de trabajo de los menores, sino a establecer la edad de los mismos y para el efecto, si el futuro trabajador está comprendido en la edad de catorce años o más el mismo puede celebrar dicho contrato estableciendo la anterior disposición lo que se conoce como capacidad relativa, es decir, la aptitud para celebrar algunos actos

siendo uno de ellos, suscribir el acuerdo de voluntades con el patrono para iniciar la relación laboral correspondiente.

Para lo cual el Artículo 32 de la normativa laboral antes citada establece que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo. El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

Con respecto a la edad del trabajador menor catorce años es obligatorio que los padres o representantes legales de éste lo celebren con la correspondiente autorización de la Inspección General de Trabajo mediante la emisión del permiso de trabajo correspondiente, permitiendo además pueden percibir el salario que devengará. En la práctica laboral guatemalteca en algunas oportunidades este no se celebra y en otras es de carácter verbal por disposición patronal.

Derechos y obligaciones

Básicamente, los derechos que tiene todo trabajador cuando éste es menor se deben equiparar a los trabajadores mayores de edad, por consiguiente tiene entre otros derechos a percibir el salario establecido en el contrato de trabajo celebrado y demás beneficios establecidos en la norma constitucional, Código de Trabajo vigente y demás prestaciones establecidas en las leyes ordinarias en Guatemala.

Dentro de los derechos que tienen los niños, niñas y adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser menor al salario mínimo legal mensual vigente.

Los niños, niñas y adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, u oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

En los procesos laborales en que sea demandante un niño, niña o adolescente indígena será obligatoria la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo y todos los más derechos que contemple la legislación laboral guatemalteca.

Respecto a las obligaciones, todo trabajador menor, debe desempeñar las labores bajo la dirección del patrono, realizar las actividades propias del trabajo con eficiencia, cuidado y esmero, conservar los instrumentos de trabajo en buen estado, mostrar además buenas costumbres y en caso necesario prestar el auxilio a los demás compañeros en caso de accidente de trabajo u otra emergencia que se presente en el centro de trabajo. Además dentro de las principales obligaciones se encuentran guardar los secretos técnicos o de fabricación entre otras cuando así lo requieran las condiciones laborales existentes.

Jornada de trabajo

El trabajo de mujeres y menores debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, para el efecto el Artículo 148 del Código de Trabajo, prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y varones 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; así como el trabajo diurno de los menores en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebida alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y el trabajo de los menores.

Asimismo en el Artículo 149 del Código de Trabajo se regula la jornada ordinaria diurna que indica el Artículo 116, párrafo primero en el cual regula que se debe disminuir la jornada para los menores en una hora diaria 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 ya que este artículo permite una jornada menor.

De lo anterior, se hace referencia que el servicio de la protección de los menores, les limita la jornada de trabajo a un máximo de seis horas a la semana, buscando de ésta manera la normativa laboral guatemalteca proteger a los menores del abuso físico que puedan ser objeto, así como asegurar su educación entre otros aspectos fundamentales.

Permiso de trabajo

Concretamente, se considera como la autorización estatal que permite a una persona menor de edad dedicarse a una actividad laboral lícita. Es el término que se utiliza cuando por ejemplo a un individuo se le otorga permiso para trabajar en un país distinto al de su nacionalidad, pero también se utiliza para referirse a los menores que según ciertas empresas o industrias necesitan un permiso de trabajo para trabajar.

En el ámbito jurídico, la Constitución Política de la República como ley fundamental del Estado, regula dentro de los derechos sociales, aquellos que el Estado garantiza para que toda persona se pueda dedicar libremente a la libertad laboral que le plazca sin limitación alguna, el caso específico relativo a las trabajadoras y trabajadores menores se debe regir de conformidad con los lineamientos establecidos en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, específicamente en lo regulado como capacidad relativa, entendiéndose ésta como la actitud para ser sujeto de derecho en el campo laboral y se determina en, si las mujeres trabajadoras tienen menos de catorce años de edad deben solicitar a sus representantes legales o tutores directamente a la Inspección General de Trabajo un permiso para que pueda laborar en la industria, el comercio o agricultura en Guatemala.

La finalidad de dicha autorización, es que efectivamente tanto el trabajador como el patrono conozcan si de acuerdo a la ley existe o no alguna limitación, ya que la legislación nacional taxativamente regula qué trabajos no pueden ser desempeñados por menores de catorce años. Es importante además, indicar que en la celebración del contrato de trabajo deben comparecer los padres del menor o quienes ejercen la patria potestad o tutela como una característica esencial de dicho contrato.

La normativa legal existente protege a las mujeres menores, para que no sean utilizadas en actividades laborales incompatibles con su edad, sexo y condiciones físicas, que puedan en determinado momento limitar su desarrollo, además de no descuidar el ciclo educativo que es primordial para el desarrollo integral de todo ser humano.

Por otra parte, el permiso de trabajo es una herramienta de comunicación para la ejecución de un trabajo, mediante la cual se garantiza que los métodos y el sitio para realizar el trabajo ofrecen condiciones seguras, permitiendo conocer a las partes involucradas, los riesgos del trabajo y las medidas que se deben adoptar para su control. Esta herramienta facilita la comunicación y, aborda de entrada, el problema de la percepción del riesgo cuando ha sido concebido teniendo en cuenta la protección a las personas, los procesos, la infraestructura y el medio ambiente.

En la legislación constitucional y laboral guatemalteca, existe un procedimiento para la autorización de trabajo de menores de catorce años de edad, y determinación de quien corresponderá el producto del trabajo del menor. Dichas disposiciones se encuentran reguladas en el Artículo 102 inciso “1” de la Constitución Política de la República y Artículos 32, 150 literales a, b y c del Código de Trabajo contenido en el

Decreto 1441 del Congreso de la República y convenio Internacional de Trabajo número 127 en el Artículo 7.

La Inspección General de Trabajo, interviene en las siguientes circunstancias.

Si el menor es contratado en vías de aprendizaje

Se debe analizar que la solicitud éste firmada por el padre, la madre o tutor del menor aprendiz y si a la misma se adjunta la certificación de partida de nacimiento del menor; asimismo se deben analizar constancias médicas donde se certifique que el menor goza de buena salud. Establecidos esos extremos la parte interesada debe indicar el lugar donde el menor prestará sus servicios como trabajador aprendiz. Señalado esto, el Inspector de Trabajo, asignado al caso se constituirá en el lugar o centro de trabajo indicado para establecer, mediante acta, las condiciones en que el aprendiz realizará sus labores, constatando si el lugar es higiénico, quien será el que le enseñara las labores y el tiempo de duración del trabajo a desempeñar, así como el salario que éste recibirá y el método de la enseñanza.

Si el menor no es contratado en vías de aprendizaje

Se deben ampliar los requisitos que se indicaron anteriormente, por medio de un trabajador social o un inspector de trabajo, con la finalidad de establecer la extrema pobreza de sus padres o de quien los cuida, especificando que se trata de trabajos livianos en su duración e intensidad y que son compatibles con su salud física, mental y moral, así como señalar que el menor está inscrito en una escuela para su educación.

Una vez establecido lo anterior, y en vista de que el Artículo 32 del Código de Trabajo, dispone que el producto del trabajo del menor de catorce años lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las citadas autorizaciones, el Inspector debe trasladar la solicitud a un trabajador social para que establezca mediante estudios socio-económico las condiciones de vida del menor y de su familia a efecto de que éste señale con quien se debe entregar el producto del trabajo del menor.

El Inspector informará sobre lo establecido para que se dicte la resolución correspondiente donde se dejará constancia de la autorización solicitada y en la que se determinará a quien se le entregará el producto del trabajo devengado por el menor.

Procedimiento para extensión de permisos para laborar días de Asueto y séptimos días

Además, la Inspección General de Trabajo, puede extender permisos a los patronos cuando estos requieran que el trabajador deba laborar los fines de semana y los días de asueto, para lo cual, un Inspector de Trabajo, deberá

- Revisar la solicitud presentada por la empresa de que se trate, en la cual se solicita que la autoridad de trabajo antes mencionada, autorice las labores de un trabajador menor, principalmente en los días de asueto y séptimo día.
- Determinar si las labores que realiza la empresa solicitante son de naturaleza muy especial o de índole continua. Para este efecto se debe considerar que cuando la ley regula de naturaleza muy especial o de índole continua, se refiere a actividades que de interrumpirse puedan ocasionar problemas generales a la población.
- Si a juicio de la inspección General de Trabajo, el requirente de solicitud se acoge a los supuestos antes mencionados, se extiende la autorización. En caso de duda a la solicitud formulada se debe designar a un inspector para que se constituya en el lugar o centro de trabajo a efecto de establecer, mediante acta los extremos anteriormente dichos.

Los aspectos antes indicados, relativos al trabajo de menores, respecto al origen, concepto, justificación, mecanismos de contratación además, de los derechos y obligaciones, la jornada de trabajo y el permiso laboral constituyen los elementos esenciales, previos a la aceptación, celebración y ejecución de las labores en un centro de trabajo o empresa determinada que haya contratado a dichos trabajadores.

Casos excepcionales para la autorización del permiso de trabajo

El Artículo 150 del Código de Trabajo antes citado establece la autorización excepcional de permisos de trabajo y para el efecto, establece que 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 anterior. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar: a) Que el menor 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 las

expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores.

De la norma antes indicada, es fundamental para efectos del presente estudio, determinar que la autorización procedente del Inspector de Trabajo, para que un menor de uno u otro sexo pueda realizar actividades acordes a su edad, peso y talla, siempre y cuando estas las realice mediante la celebración de un contrato individual de trabajo de aprendizaje, estableciendo en el mismo, los aspectos de la identificación personal de los contratantes si actúan directamente o por medio de representante, así como la intervención de un Inspector de Trabajo en dicha relación contractual, denominándose para el efecto patrono y aprendiz respectivamente y dentro de las cláusulas principales se encuentra la fecha de inicio de la relación de trabajo de aprendizaje, la obligatoriedad patronal de enseñar un oficio, personalmente o mediante un tercero del arte profesión u oficio pactado, señalando además el lugar en el cual se deberán desarrollar las labores, la jornada de trabajo que comprenderá, la duración del contrato y el plazo en el cual el patrono entregara al aprendiz un certificado, en el que se haga contar que ha aprendido el arte, oficio o profesión, así como la fecha de suscripción del mismo.

Otro motivo por el cual excepcionalmente la Inspección General de Trabajo, puede autorizar el contrato de trabajo de un menor, es cuando este va a desarrollar trabajos livianos, mismo que sean compatibles con su condición física.

Por las circunstancias particulares, se ve bastante difícil pero existen caso de excepción donde el patrono se obliga ante un inspector de trabajo a facilitarle la educación al trabajador menor, a cambio que este preste sus servicios en forma continua y para el efecto se debe garantizar los permisos para que pueda acudir al centro educativo, tanto público como privado.

Además, el Inspector de Trabajo, puede autorizar excepcionalmente labores en las cuales no se ponga en riesgo la salud del trabajador menor o las condiciones físicas cuando el trabajo no represente riesgo, lo cual deberá comprobar para la emisión del permiso de trabajo correspondiente.

Son diversas las instituciones en las cuales se relaciona con el trabajador menor y de conformidad con las normas de trabajo vigentes en Guatemala, tanto en materia constitucional, lo que para el efecto regula el Código de Trabajo, leyes ordinarias y reglamentarias reconocen los derechos y obligaciones tanto para mayores como para menores, por lo

que es indispensable equiparlos de conformidad con dicha normativa y en caso de incumplimiento a uno o varios derechos es función esencial y protectora por parte del Estado a la intervención directa de la Inspección General de Trabajo, como unidad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, es una institución pública, la cual vela, por medio de sus agentes o inspectores, que tanto trabajadores como patronos cumplan con las leyes, disposiciones y reglamentos laborales, existiendo la sede central en la ciudad de Guatemala y las delegaciones departamentales respectivas.

Aunque la protección de los trabajadores es un resultado natural de trabajo organizado y data por lo tanto de tiempos inmemoriales, la inspección del trabajo es el resultado de las políticas de protección especialmente para trabajadores menores.

Históricamente, se indica que:

El 26 de diciembre de 1944, se publica el primer antecedente administrativo laboral, por medio del Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, el cual fue emitido buscando un mejor desempeño de los negocios de la Administración Pública, organizando el poder ejecutivo en secretarías de Estado, encontrándose entre las mismas, la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, habiendo sustituido ésta a la de gobernación y justicia. (http://wikiguate.com.gt/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social)

Constituye el primer antecedente formal de creación e implementación de una unidad específica con diversas funciones, como lo es la Inspección Generala de Trabajo, misma que entró en vigencia en una época posterior a una dictadura que no permitió el desarrollo laboral en Guatemala y de allí la importancia histórica, jurídica, social y política.

A partir de su creación al institución antes señalada, es considerado como el órgano administrativo que tiene bajo su responsabilidad velar por el efectivo cumplimiento de la ley laboral, cuando ello no resulte ser de la competencia de los tribunales de jurisdicción privativa de trabajo y previsión social.

Concepto

La Inspección de Trabajo, se implementa por la necesidad de que el Estado vigile el cumplimiento de estas disposiciones y evite violación, ya que el Derecho del trabajo es imperativo y están conjugándose en él, los intereses individuales y sociales, teniendo como finalidad la protección del hombre como individuo, al que debe proteger la sociedad. Las disposiciones tales como, la seguridad en los talleres, la adecuada instalación de la maquinaria, tienden a la prevención de accidentes y a evitar un daño mayor en la persona misma del trabajador, medidas que

deben de cumplirse por la parte patronal para que el Estado permita el trabajo en las empresas.

Para Ossorio la Inspección del Trabajo es: “el 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.” (2000: 523)

De lo anterior, se establece la función fiscalizadora de dicha institución como un mecanismo de control para el cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes, y en caso de incumplimiento emitir las sanciones correspondientes.

Cabanellas señala:

Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras 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 de la producción y del equilibrio social. (1977: 749)

El tratadista en mención, determina la actividad eminentemente administrativa para un adecuado cumplimiento de los derechos y obligaciones por parte del sector patronal para una efectiva armonía durante la relación laboral existente.

Para Trueba, la inspección del trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo (1971: 676)

El anterior punto de vista, se basa en delegar a la inspección General de Trabajo, las funciones específicas en materia laboral principalmente de fiscalización de las diferentes normas vigentes en el campo del derecho de trabajo.

Funciones administrativas

La inspección General de Trabajo, con el propósito de cumplir su misión principal, la cual es velar por los intereses de los trabajadores y patronos, y que ambos cumplan y respeten las leyes, toma en cuenta situaciones inspiradas en el principio de que las normas del Código de Trabajo son esencialmente conciliatorias entre el empleador y trabajador, atendiendo los factores económicos y sociales, por lo que busca fórmulas enmarcadas dentro de leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión social, a efecto de que los involucrados dentro de un problema laboral queden satisfechos de la aplicación realista y objetiva que inspiran las leyes laborales.

Los inspectores de trabajo son los encargados de supervisar cada una de las esferas laborales para verificar que en cada establecimiento se cumpla con la implementación de normas y reglamentos de trabajo para evitar discrepancias que perjudiquen los intereses de los trabajadores y lograr así la armonía social, tratando de cumplir con los objetivos y fines institucionales mejorando el ámbito laboral e implementando en los establecimientos las normas, acuerdos, decretos y reglamentos laborales.

El Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003 regula las atribuciones de la Inspección General de Trabajo en el Artículo 15 establece que son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable, armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores, así como mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo, evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, participar en todo

conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores, y examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

De conformidad con las disposiciones legales internas, le corresponde verificar si los patronos cumplen con las disposiciones laborales vigentes, buscar la armonía laboral a través del cumplimiento de las normas, así como realizar visitas e inspecciones para garantizar la salubridad de los trabajadores en los centros de trabajo, recibir, analizar y tramitar las denuncias presentadas tanto de trabajadores como de patronos como consecuencia del incumplimiento de las normas laborales vigentes, mantener una estricta vigilancia respecto al cumplimiento de diferentes instrumento internacionales en materia de trabajo y previsión social, ratificados por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo, ejercer la función procesal establecida en el Código de Trabajo vigente entre otras.

Función fiscalizadora

Constituye una función básica de los servicios de inspección, como lo es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

La disposición legal contenida en el Artículo 278 del Código de Trabajo, determina que la Inspección General de Trabajo es la encargada de velar porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro lo que se logrará por medio de su cuerpo de inspectores.

A través de su cuerpo de inspectores tiene como misión el de participar en todo conflicto individual o colectivo, donde figuren trabajadores menores, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para el efecto existe la Sección de Procuración y Fiscalía, donde se promueven incidentes por faltas que denuncien la violación a las normas de trabajo y de previsión social, procurando la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

La Inspección General de Trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en forma individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleados y empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene en diversidad de denuncias presentadas y en algunos de los casos siguientes.

Por incumplimiento de pago de salarios, por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos, en el impago de la prestación del aguinaldo, impago de horas extras, por incumplimiento al pago de salarios por descansos semanales y días de asueto, omisión del pago de los períodos pre y post-natales, en despidos de mujeres en estado de gravidez, despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sean provisional o definitiva, por cambio de condiciones de trabajo, despidos indirectos, cambios de jornadas de trabajo, violaciones a horarios de trabajo, aprobación en la sede administrativa de convenios de pago, constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que éstos se ajusten a las leyes laborales, tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

Asimismo la Inspección General de Trabajo revisa las planillas de salarios, observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas, revisa y aprueba reglamentos interiores de trabajo por medio de la sección respectiva, autoriza permisos para laborar en días de asuetos a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua, autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución, en los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es

sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.

En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas, el Inspector de Trabajo levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo determinado que el inspector fije, éste se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

Función conciliadora

La conciliación implica un acto o procedimiento mediante la cual las partes expresan sus puntos de vista, pretensiones o propuestas, así como la suscripción de un posible acuerdo, el cual representa la fórmula de arreglo concertado por las partes. El resultado de dicho procedimiento puede ser positivo o negativo. En el primero las partes se avienen, en el

segundo, cada una de ellas queda en libertad de iniciar las acciones que le corresponden.

Corresponde a la Inspección intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.

Por ley, la instancia conciliadora previa, debe verificarse en la sede administrativa, para permitir la iniciación de la acción judicial, de tal manera que esta no es admitida en tanto no se dé por agotadas dicha instancia, colocando al trabajador en una situación de inferioridad respecto al patrono y de tal manera, la instancia conciliadora previa, significa una demora en el logro del derecho que se intenta demandar.

El hecho de que los conflictos laborales sean de naturaleza tan desproporcionadamente desigual, tanto económicos como de derecho, despertó en el Estado, la imperiosa necesidad de crear distintos órganos para atender a cada uno de ellos.

Las personas encargadas de atender a cada uno de estos órganos, deben de poseer diversas facultades, condiciones y conocimientos para poder resolver las diferencias entre el capital y el trabajo, sobre todo si afectan

a sectores como la industria o el comercio, motores de la generación de fuerza de trabajo. La necesidad de órganos independientes para resolver las contiendas laborales, se basa en que el conflicto económico interesa generalmente no solo al derecho sino a las condiciones de vida del trabajador.

A través de la historia, se puede observar en sus distintas etapas que siempre ha existido la lucha de clases que conforman la sociedad, debiendo a que unos luchan por conservar sus privilegios y otros por conquistar sus derechos. Un panorama sombrío se vislumbra sobre la clase que carece de los medios de producción, la cual tiene que vender su fuerza de trabajo para poder procurarse su subsistencia a cambio de una retribución o salario, haciendo cada vez más precaria la convivencia obrero patronal.

De la institución de la conciliación Ossorio, señala

Acción y efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del ámbito del derecho procesal, la audiencia previo a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso, no siempre se requiere que el intento conciliatorio se arregle, pues alguna legislaciones admiten en materia laboral, que el juez pueda intentar en cualquier momento la conciliación de los litigantes. (2000:204)

Lo anterior hace referencia a diversos aspectos fundamentales de la institución, iniciando con poner de acuerdo a partes discordantes y especialmente en el ámbito del derecho procesal determina que previo a la realización de la audiencia, es potestad del juez de proponer formulas ecuanimes, para que el litigio que está por iniciar, concluya de una forma amigable y pacífica.

De la institución en referencia, Chicas expone

La conciliación es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral mediante la cual, las partes llamadas por el juez una vez fijados los hechos sobre los cuales versara el debate procura el avenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio, siempre que no contrarié las leyes de trabajo, ni los principios del mismo. (2009:217)

Se determina la función esencial de la conciliación como un mecanismo jurídico procesal, mediante el cual el juez juega un papel importante, pues debe presentar a las partes procesales una formula o mecanismo para resolver la controversia y en ese orden, la conciliación facilita la prosecución de un proceso generalmente, ante los juzgados de trabajo y previsión social.

Función procesal

El Artículo 280 del Código de Trabajo regula 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 o

trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

La disposición legal antes citada, determina algunos procedimientos laborales en sede judicial que le corresponden la intervención de la Inspección General de Trabajo, determinándose la función procesal de dicho órgano administrativo, principalmente, en todo conflicto de carácter individual o colectivo, donde intervengan trabajadores menores que por la parte patronal haya habido incumplimiento, violación o inobservancia a lo contenido en el contrato individual de trabajo celebrado o ante la negativa del empleador al pago de indemnización y prestaciones laborales entre otras.

Además, debe intervenir un delegado de la Inspección General de Trabajo en los procesos laborales donde sea manifiesto el impago de indemnización, prestaciones laborales y salarios caídos de trabajadores mayores o menores. Además, la intervención oportuna en aquellos procesos donde intervienen trabajadoras que hayan sido despedidas o se les haya negado el derecho a adquirir los beneficios de la seguridad social.

En los casos antes descritos, se le debe notificar como parte procesal a la Inspección General de Trabajo, quien deberá delegar a su representante en las audiencias o diligencias laborales programadas, con el propósito de representar no solo al Ministerio de Trabajo, sino también al Estado, en la verificación y cumplimiento de las normas laborales vigentes en Guatemala.

Desde hace algún tiempo, por disposición administrativa y eminentemente de carácter político y no jurídico algunos Ministros de Trabajo y Previsión Social han limitado la participación de los Inspectores de Trabajo, en dichas audiencias, constituyendo una desprotección total a los trabajadores arriba citados, el argumento institucional, es que dicha dependencia administrativa no es directamente parte procesal que promueve o inicie un juicio en materia de trabajo, sino que únicamente interviene para la verificación y cumplimiento de los

derechos que le asisten a los trabajadores y que debido al incumplimiento se promovió ante una juez privativo de trabajo la solución del mismo.

Régimen jurídico nacional

Respecto a la normativa nacional, es necesario hacer mención del Código de Trabajo, el cual fue el que creó esta institución y contiene las atribuciones que les son asignadas a estos funcionarios y la institución propiamente dicha.

Esta normativa en su título noveno capítulo primero, crea la Institución de Inspección General de Trabajo como parte de la Organización Administrativa del Trabajo, cuyo órgano principal es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este título del Código de Trabajo dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la inspección, indicando que su función principal es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social, así lo establece el Artículo número 278 al indicar que

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe 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.

El Artículo 279 del Código en mención da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir que tiene la obligación de evacuar todas las consultas que formulen los patronos, los trabajadores o las organizaciones sindicales, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de trabajo y de previsión social.

Es importante indicar que las disposiciones del Código de Trabajo y del Reglamento Orgánico del Ministerio, no entran en pugna con la normativa de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, en virtud que se aplica la legislación nacional e internacional ya que ambas normas constituyen ley vigente. En estos cuerpos legales se estipulan las funciones de dicha institución, tomando como base las reguladas en convenios y tratados internacionales, las cuales fueron ampliadas en la normativa nacional y aplicadas al derecho laboral guatemalteco.

Régimen jurídico Internacional

Guatemala, en su calidad de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificó con fecha 6 de junio del año 1947 la Constitución de la indicada Organización, ante tal situación acredita su representación tripartita ante la reunión anual de la

Conferencia Internacional del Trabajo. Las disposiciones que la conferencia adopta, en su calidad de normas internacionales de trabajo, toman el carácter de convenios, recomendaciones o resoluciones.

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como fin esencial regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los trabajadores y a los empleadores, y a sus respectivas organizaciones gremiales, en las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto al tenor de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su Artículo 102 inciso t) regula que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Al respecto, el Estado de Guatemala ratificó con fecha 28 de enero de 1952, el convenio internacional de trabajo número 81 que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual no es conocido por los trabajadores, ya que no tienen conocimiento de lo que

es un convenio internacional, puesto que el Ministerio de Trabajo no cumple con su obligación de dar a conocer la normativa laboral a toda la población.

La Inspección General de Trabajo, como órgano administrativo dentro de la estructura organizacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumple diversas funciones y atribuciones con la finalidad esencial de establecer y verificar mediante el cuerpo de inspectores asignados a dicha dependencia el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, principalmente de trabajadores menores, pues en ello es donde se presenta constantemente, incumplimientos por parte del sector patronal y allí es donde el Estado a través de dicha institución se constituye como garante del cumplimiento de los derechos que le asisten a dichas personas que por diversas razones, prestan sus servicios laborales a temprana edad y por ende desconocen de las disposiciones legales vigentes que los protege.

La Inspección General de Trabajo como garante en las relaciones laborales de los menores

En las relaciones laborales tanto individuales como colectivas, estas se rigen por una normativa que establece los derechos, los deberes y las obligaciones tanto de patronos como de trabajadores, sin embargo, el Estado como garante de las relaciones laborales tanto de los mayores de edad y particularmente de los menores ha creado órganos administrativos específicos, siendo uno de ellos la Inspección General de Trabajo, que por mandato legal debe intervenir en todo conflicto originado por uno o ambos sujetos de la relación laboral, dicha investigación, constituye una garantía para la parte desprotegida en dicho conflicto y de allí su importancia en el campo jurídico y laboral.

Procedimiento de recepción de denuncia contra violaciones de los derechos laborales de menores

Una vez que el trabajador menor ha establecido incumplimiento de una o varias normas laborales por parte del patrono, cuando tiene los conocimientos acude a presentar denuncia ante la Inspección General de Trabajo, con el propósito de poner en conocimiento ante una autoridad de trabajo, la omisión, inobservancia, incumplimiento o violación a uno o más preceptos laborales vigentes y de conformidad con las leyes le asisten a dicho trabajador.

Comúnmente la denuncia la presentan los trabajadores menores ante un Inspector de Trabajo, dicho funcionario público, trata de establecer la relación laboral y para el efecto, el trabajador debe poner a la vista la constancia que pruebe la existencia de la relación laboral, pudiendo ser esta un comprobante o recibo de un salario o prestación recibida.

Seguidamente, se designa un inspector para iniciar un procedimiento interno ante la Inspección General de Trabajo, quien con los antecedentes de la denuncia, procede a visitar el centro de trabajo para constatar ciertos hechos establecidos por el trabajador o en su caso recibe la documentación correspondiente, donde se prueba la circunstancia que originó la suspensión o terminación de la relación laboral existente.

Posteriormente se procede a citar al patrono, suscribiendo para el efecto, el acta correspondiente, conocida como acta de adjudicación, donde se hace constar los diferentes puntos de vista externados por el patrono o el trabajador ante la autoridad de trabajo.

Una vez concluida el acta correspondiente, se fija un plazo si el caso lo amerita para dar un efectivo cumplimiento a lo acordado en la misma. Sin embargo, puede presentarse que no haya ningún acuerdo en el ámbito administrativo laboral, para lo cual el Inspector de Trabajo procede a dar por agotada la vía administrativa y una de las partes puede

acudir a la vía judicial, para promover de conformidad con el Código de Trabajo, un juicio laboral, con el propósito que el funcionario judicial competente declare el derecho de conformidad con la pretensión planteada.

De esta manera también se garantiza, por parte del Estado la tutela jurídica para los trabajadores menores, cuando han sido vulnerados en sus derechos, materializándose dicha protección con la implementación de otras unidades de apoyo a la Inspección General de Trabajo en el cumplimiento de las leyes laborales.

Mecanismos de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales para menores

En las obligaciones que tienen la Inspección General de Trabajo, indica cuales son las atribuciones que tiene cada inspector, pero la limita por no tener mecanismos de control y registro de los permisos de los menores de catorce años que laboran en las empresas del sector, o se da por el desconocimiento, la inobservancia de las normas legales laborales y de la falta de los conocimientos del texto legal, forma administrativos, que son parte de sus obligaciones y atribuciones que tiene cada trabajador de la Inspección General de Trabajo.

De lo anterior, se indica que se da por la inobservancia de las normas laborales, porque muchas veces los mismos trabajadores, en este caso los inspectores de trabajo, desconocen las distintas disposiciones laborales que se encuentran en el Código de Trabajo.

Una de las causas que los trabajadores de la Inspección General de Trabajo, es que carecen de conocimientos, ya que no tienen los estudios o los semestres necesarios de la carrera de Derecho y no tienen el conocimiento legal, administrativo, laboral, para dar asesoramiento a cada uno de los casos laborales y en específico a los permisos que solicitan los padres de familia o tutor del menor para que el menor de catorce años pueda laborar en una empresa, pues los inspectores de trabajo no investigan en los distintos lugares de trabajo que contratan a menores, si estos cumplen con el permiso respectivo y si llenan los requisitos legales como la jornada de trabajo y que la seguridad del menor tanto como física, mental y moralmente este protegida por las garantías mínimas que establecen en el Código de Trabajo de Guatemala, como son las jornada de seis horas, trabajos livianos entre otros.

Otra de las causas que se da por la falta de mecanismos de fiscalización por parte de los trabajadores de la Inspección General de Trabajo, es que no que tienen una conciencia, una responsabilidad tanto profesional, como moral para poder dar asesoramiento y consejo, a las personas

tanto trabajadores como patronos que necesitan una orientación legal, muchas veces las normas legales no son aplicadas por el desconocimiento que se tienen de las mismas.

Asimismo, la inobservancia de las normas laborales al otorgar un permiso de trabajo de un menor de catorce años, que otorga la Inspección General de Trabajo, y no realizar el trabajo de campo que consiste en investigar y comprobar los datos que se exponen al solicitar dichos permisos que se otorgan a los padres de familia y de no tener una administración tanto documental en un registro, un libro en la que se tengan datos de dichos permisos como de las personas que lo solicita, jornada de trabajo, dirección del menor en donde estará como aprendiz o empleado en una empresa y verificar que en los lugares que supervisan no tengan trabajando a menores que no tengan los permisos que ellos mismos extienden y las sanciones económicas de las mismas por desobedecer las normas laborales, en las obligaciones de los patronos.

La relación de trabajo, el contrato de trabajo, el patrono y el trabajador menor, así como la función e intervención de la Inspección General de Trabajo constituyen el marco jurídico en el cual se desenvuelven las labores ejecutadas por trabajadores menores, para lo cual a través de la Inspección General de Trabajo, el Estado se constituye garante y a la vez protector en caso de violación e incumplimiento por parte de la clase

patronal, tomando en cuenta la vulnerabilidad, de niños y niñas que desde temprana edad laboran en el territorio nacional, por consiguiente ante dicha realidad socioeconómica, el Estado a través del Ministerio de Trabajo y este de la Inspección General de Trabajo, desarrollan una labor fundamental como lo es ejercer el control y la fiscalización correspondiente, con la finalidad de cumplir con el respeto a los valores individuales, personales y laborales de dichos trabajadores.

Adicionalmente, en materia de trabajadores menores, son múltiples los esfuerzos que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo mediante reuniones y evaluaciones de las condiciones en las cuales se ejecutan algunas labores y donde el trabajador es discriminado y explotado dicho organismo internacional ha aprobado diversos convenios internacionales y Guatemala como miembro activo de dicha entidad los ha aceptado, suscrito y ratificado, con la finalidad de dar cumplimiento a los mismos en forma eficaz, persistiendo inobservancia e incumplimiento por parte del sector empleador.

Conclusiones

La Constitución Política de la República, establece que el trabajo es una obligación social y que todo habitante debe contribuir con su fuerza de trabajo al desarrollo económico del país y a la vez la remuneración servirá para cubrir las necesidades vitales del trabajador y su familia.

Los trabajadores menores, por mandato constitucional durante la existencia del contrato o de la relación laboral, tienen derechos y deberes como todo trabajador, por consiguiente a la conclusión de la relación contractual, deben recibir la indemnización y las prestaciones que por ley les corresponde.

La ejecución del trabajo de menores en Guatemala, ha sido y es objeto de explotación por parte del sector patronal, ante la falta de conocimiento de las normas protectoras que le asisten a dichos trabajadores y la desigualdad se manifiesta en la remuneración recibida.

El trabajo de menores, se conoce también como trabajo infantil o infanto juvenil y dentro de la realidad laboral guatemalteca, en muchas oportunidades los niños y niñas son ocupadas para desarrollar labores de diferente índole a partir de los cinco años de edad, limitándoles el derecho a su desarrollo físico, moral y educativo.

Para la resolución de conflictos o controversias, entre patronos y trabajadores menores existe en la vía extrajudicial, la Inspección General de Trabajo, constituyéndose como garante en la verificación y cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes en Guatemala.

Referencias

Alcalá, L. y Cabanellas, G. (1972) *Tratado de política laboral y social*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Canessa, M. (2008). *La protección Internacional de los Derechos Humanos Laborales*. España: Editorial Tiran lo Blanch.

Chicas, R. (2009) *Introducción al derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Orión.

De la Cueva, M. (1986) *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Guatemala: Editorial Porrúa.

Echeverría, R. (2009) *Derecho del trabajo I*. Guatemala: Editorial Formatec.

Echeverría, R. (2009) *Derecho del trabajo II*. Guatemala: Editorial Formatec.

Fernández, L. (2011) *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Editorial IUS.

Trueba, A. (1971). *Nuevo derecho administrativo del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Diccionarios

Cabanellas, G. (1977). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Ossorio, M. (2000). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

Manuales

El trabajo infantil en Guatemala del proyecto INE-MECОВI IPEC-OIT. (2003) Guatemala: Serviprensa.

Erradicar las peores formas de trabajo infantil. (2002) Ginebra: Organización Internacional de Trabajo.

Manual de formación para formadores en trabajo infantil peligroso en la agricultura. (2006) Ginebra: Organización Internacional del Trabajo - OIT- y su Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil.

Manual del Inspector de Trabajo. (2005). Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Presidencia de la República de Guatemala. (2005) *Manual de organización de la administración pública ONSEC*. Guatemala: Tipografía Nacional.

Consulta Electrónica

Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

http://wikiguate.com.gt/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social. (Recuperado 7 de agosto 2013)

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala, 1986.

Convenio Internacional de Trabajo número 81, sobre la Inspección de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio Internacional de Trabajo número 127, sobre el peso máximo de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio Internacional de Trabajo número 138, sobre la Edad Mínima de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República.

Reglamento Administrativo Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, modificado mediante Acuerdo Gubernativo número 242-2003