



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

*"Sabiduria ante todo; adquiere sabiduria"*

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Régimen jurídico laboral de los menores de edad  
en el Derecho Comparado**  
(Tesis de Licenciatura)

Yennifer María José Corado

Guatemala, mayo 2020

**Régimen jurídico laboral de los menores de edad  
en el Derecho Comparado**  
(Tesis de Licenciatura)

Yennifer María José Corado

Guatemala, mayo 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Yennifer María José Corado** elaboró la siguiente tesis titulada **Régimen jurídico laboral de los menores de edad en el Derecho Comparado.**

## **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 EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

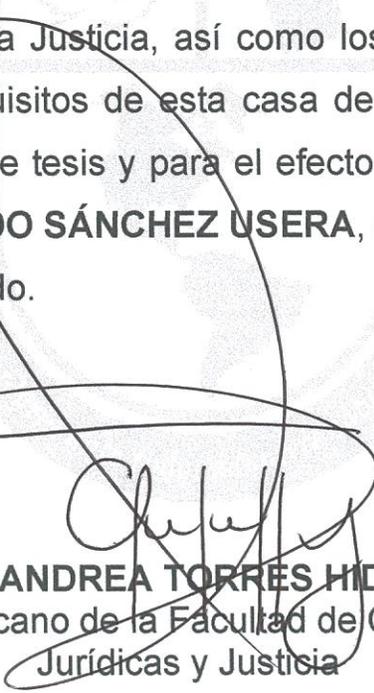
Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD EN EL DERECHO COMPARADO**, presentado por **YENNIFER MARÍA JOSÉ CORADO**, 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 **DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



  
**M. Sc. ANDREA TORRES HIDALGO**  
Vice-decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala, 05 de marzo de 2020.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

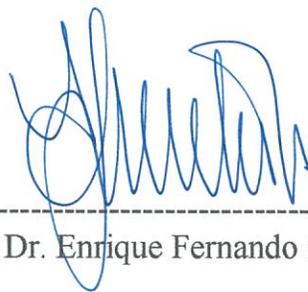
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** de la estudiante **Yennifer María José Corado**, ID 000045579. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Régimen jurídico laboral de los menores de edad en el Derecho Comparado**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

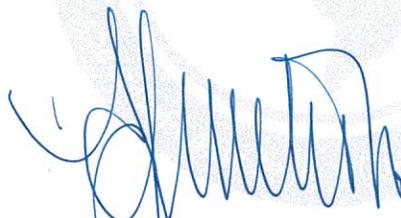
Atentamente,



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD EN EL DERECHO COMPARADO**, presentado por **YENNIFER MARÍA JOSÉ CORADO**, 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 **M.A. JOSÉ LUIS DE JESUS SAMAYOA PALACIOS**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

Guatemala, 05 de marzo de 2020.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **revisor** de la tesis de la estudiante **Yennifer María José Corado**, ID **000045579**, titulada **Régimen jurídico laboral de los menores de edad en el Derecho Comparado**.

Al respecto me permito manifestarles que, la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



M.A. José Luis de Jesús Samayoa Palacios

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **YENNIFER MARÍA JOSÉ CORADO**

*Título de la tesis:* **RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DE LOS MENORES DE EDAD EN EL DERECHO COMPARADO**

**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 (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

### Por tanto,

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

Guatemala, 08 de mayo de 2020.

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

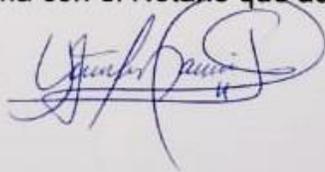
  
**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



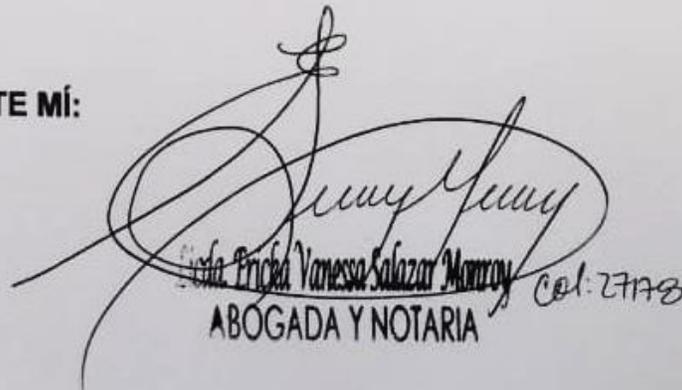
c.c. Archivo

En la ciudad de Guatemala, el día seis de marzo del año dos mil veinte, siendo las catorce horas en punto, yo, **ERICKA VANESSA SALAZAR MONROY**, Notaria me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerida por **YENNIFER MARÍA JOSÉ CORADO**, de veintiocho años de edad, casada, guatemalteca, Optometrista, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil ochenta y seis, veintidós mil novecientos ochenta y cinco dos mil doscientos uno (2086 22985 2201), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **YENNIFER MARÍA JOSÉ CORADO**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Régimen jurídico laboral de los menores de edad en el Derecho Comparado**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AR-0131827 y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número 1747618. Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

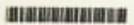
f-)



ANTE MÍ:



Ericka Vanessa Salazar Monroy Col: 27A8  
ABOGADA Y NOTARIA



*Nota: para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

## **Acto que dedico**

**A Dios:** Por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por ser la luz que ilumina mi camino.

**A mis madre y hermanos:** Por su invaluable cariño y apoyo en cada etapa de mi vida, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y por tenerme siempre presente en sus oraciones y demostrarme que no debo temer a las adversidades porque Dios está conmigo en todo momento.

**A mi esposo:** Por la paciencia y sobre todo por el amor con que me animaba cada para no rendirme y alcanzar mis metas por quererme, apoyarme y comprenderme.

**A mi hija:** Por ser ese motorcito que me impulsa y el motivo por el que anhelo ser mejor cada día, por llenarme de alegría en los momentos que más lo necesitaba.

**A mi  
madrina:** Por creer en mí y siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me ha ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. Gracias porque sin tu apoyo y cariño esto no hubiera sido posible.

**A mis  
amistades:** Ana Gloria, Vicky, María Fernanda, Eduardo, Williams quienes se han convertido en mis amigos de vida y colegas, gracias por su apoyo.

**A:** Universidad Panamericana, por apoyarnos con su programa de en donde viví gratos momentos y tuve el privilegio de recibir los conocimientos adquiridos.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Régimen jurídico laboral	1
Regímenes especiales de trabajo	20
Régimen laboral en el Derecho Comparado	37
Conclusiones	69
Referencias	71

## **Resumen**

El régimen jurídico laboral contiene normas que protegen al trabajador por ser la parte económicamente más débil dentro de la relación laboral, este sistema legal debe actualizarse, por lo que es importante conocer qué medidas protectoras de carácter laboral se le otorgan al menor de edad y de ello se desprendió la presente investigación, para lo cual se consultó la legislación de diferentes continentes abarcando países de Latinoamérica, Asia, Europa y África, lo que evidenció que el Derecho Laboral responde a la ideología, cultura y necesidades de cada país.

Se crean los regímenes especiales de trabajo para brindar una protección especial al menor de edad trabajador quien es vulnerable, pues fue importante comparar y destacar aspectos laborales que a nivel nacional e internacional observan países como México, Chile, Japón, Noruega y Somalia; la investigación reflejó que, a nivel constitucional en diversos países existe prohibición para contratar menores de edad, promoviendo la educación obligatoria a excepción de Somalia, país en el cual no se ratifican Convenios relativos a la edad mínima para contratar; por lo que se desarrolló la limitación en la contratación de menores de edad en actividades que afecten su desarrollo psicológico y físico, restringiendo que presten servicios en ciertos lugares de trabajo, imponiéndose requisitos previos para que se analice si cuentan con la aptitud necesaria para desempeñar una función laboral.

## **Palabras clave**

Régimen jurídico. Derecho Laboral. Trabajo. Menores de Edad. Derecho Comparado.

## **Introducción**

La normativa laboral es tendiente a la protección del trabajador especialmente de los menores de edad por ser un sector vulnerable, es por ello que gozan de las preeminencias reguladas en el Código de Trabajo dentro de los regímenes especiales, pues el Estado debe de garantizar su desarrollo físico y mental mediante la prohibición de iniciar alguna relación laboral a una edad temprana bajo condiciones que restrinjan sus derechos; por lo que será preciso recopilar información jurídica relacionada con la edad mínima para contratar a menores de edad en diferentes países y se analizarán normas de México, Chile, Japón, Noruega y Somalia.

Será necesario establecer cuáles son las normas jurídicas que otorga el Estado de Guatemala a trabajadores menores de edad, con lo cual se establecerá por medio de la comparación entre las normas jurídicas que adoptan países latinoamericanos y en otros continentes cómo se protege dentro de una relación de trabajo a un menor, de tal forma que se evidenciará si se supera o no lo estipulado en el régimen jurídico laboral guatemalteco; asimismo se desarrollará de forma jurídica temas con relación a los menores de edad en una relación contractual laboral para determinar qué derechos y garantías ofrecen diferentes países de acuerdo con la normativa nacional o internacional ratificada en México, Chile, Japón, Noruega y Somalia.

Dentro del contexto social y científico de la presente investigación se destacarán las relaciones jurídicas contractuales con relación a menores de edad por lo que se desarrollaran diferentes garantías que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes y Convenios que se han ratificado con relación al tema y la notoria desprotección al menor trabajador en Guatemala, tomando en cuenta cómo es que en otros países se crean, ratifican e implementan leyes que han delimitado una edad mínima para trabajar.

Los objetivos que se alcanzarán dentro de la investigación son: desarrollar que es el régimen jurídico laboral; así también explicar los regímenes especiales de trabajo que rigen en Guatemala, especialmente el trabajo de los menores de edad y la legislación aplicable al mismo y por último comparar la legislación internacional con la legislación guatemalteca en relación con la edad mínima para contratar a menores de edad en México, Chile, Japón, Somalia y Noruega.

Se utilizará el método deductivo, para la realización de la presente investigación; puesto que, de esta forma se permite desplazar todo el conocimiento en cuanto a la doctrina con relación al Derecho Laboral y menores de edad, por medio de la recopilación de información bibliográfica, consultando diferentes textos, ya sea de autores nacionales e internacionales, así como consultas electrónicas y libros digitales.

Por lo que los temas que se desarrollarán son los siguientes: en el capítulo primero se definirá lo que es el régimen jurídico laboral, así como sus características y lo relativo al trabajo de menores de edad en Guatemala; en el capítulo segundo se abordará lo relacionado a los regímenes especiales de trabajo en Guatemala, su definición, quienes son menores de edad y la edad mínima para contratar. Y en el capítulo tercero se desarrollará lo relativo al régimen laboral sobre el trabajo de menores de edad en el Derecho Comparado, tomándose en cuenta la legislación de México, Chile, Japón, Somalia y Noruega.

# **Régimen jurídico laboral de los menores de edad en el Derecho Comparado**

## **Régimen jurídico laboral**

Régimen jurídico es aquel por medio del cual se da un conjunto de pautas de carácter legal que organizan la forma en que se llevará a cabo una actividad, dichos parámetros o pautas conforman lo que son normas jurídicas; que se convierten en leyes, códigos o reglamentos que dan el fundamento legal del proceder del Estado; proporcionando así un determinado procedimiento. Por lo que el régimen jurídico es un conjunto de normas jurídicas que, tienen como finalidad regular ciertos aspectos de la vida cotidiana.

Tomando en cuenta que el régimen jurídico laboral guatemalteco está constituido por un conjunto de normas que regulan la relación jurídica entre patrono y trabajador que se da con ocasión al trabajo, esta actividad tiene como particularidad que únicamente puede ser desarrollada por el ser humano, pues además de requerirse un esfuerzo físico se complementa de otro intelectual para poder perfeccionar una actividad profesional; es esta la principal diferencia entre el hombre y los seres irracionales, dado que el ser humano, aunque se auxilie de animales para diversas actividades, es él quien complementa una labor determinada con

el uso del intelecto, por tener el conocimiento racional para desempeñarse.

El diccionario de la Real Academia Española define de distintas formas lo que es el trabajo, siendo este “... 2. m. Ocupación retribuida... 4 m. Cosa que es resultado de la actividad humana... 6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.” (Diccionario de la Real Academia Española, 2019, s.p.); es evidente que el trabajo solamente puede ser realizado por un ser racional por lo cual este deberá recibir una compensación monetaria o en especie de la actividad que realizó.

Es decir, que aquella actividad que tenga algún tipo de remuneración, no importando si ésta es en especie o en dinero, debe tomarse como trabajo, pero dichas actividades deben realizarse dentro de ciertos parámetros y derechos que han sido alcanzados e instituidos con el paso del tiempo, por lo que la dignificación del ser humano está implícita en cualquier prestación de servicios, para lo cual se creó e implementó un régimen laboral determinado. Como anteriormente se desarrolló que todo régimen jurídico es un conjunto de normas, en Guatemala es el Derecho de Trabajo el que contiene las normas que dan la pauta de como desarrollar las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores.

Para Cabanellas (2001) el Derecho de Trabajo es:

Aquel que tiene por contenido principal regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y otros con el Estado respectivamente, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.” (p. 576).

La relación laboral crea un vínculo jurídico, entre el trabajador y el patrono, en la cual tiene injerencia el Estado, tomando en cuenta que éste es el principal garante de los Derechos del trabajador y del patrono, asimismo, debe de velar por el cumplimiento de las obligaciones que tienen nacimiento con dicho vínculo jurídico, toda vez que el Derecho Laboral crea parámetros que permiten delimitar Derechos y hacer efectivas ciertas obligaciones para ambas partes en la relación laboral.

### Definición

En el ordenamiento legal de cada Estado se crea, adopta e implimentan diferentes leyes, esto crea el derecho como aspecto esencial de un régimen jurídico laboral, para lo cual el ordamiento jurídico de trabajo guatemalteco está contenido en el Derecho Laboral siendo este una rama del Derecho Público, que nace dentro de las relaciones que se desarrollan entre el trabajador y el patrono, pues debe existir una regulación que sea tendiente a concretar cómo, cuándo, dónde y para qué va a ser ejecutado un trabajo o prestado un servicio, pero es un hecho que de dicha relación

deben desprenderse derechos y obligaciones a los que conviene ajustarse las partes dentro de una relación laboral, el fin principal de esta rama del Derecho es evitar que se de cualquier clase de abuso por parte del patrono hacia el trabajador y viceversa.

El regimen jurídico laboral no solamente se complementa de normas jurídicas, por lo que para cimentarse, se crearon principios que lo regulan, los cuales son la base para su aplicación, siendo necesario definir al regimen jurídico laboral tomando en cuenta varios elementos de la forma siguiente: “... suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores, al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora.” (Echeverría Morataya, 2009, pp. 7-8)

A través del conjunto de normas jurídicas y principios que reglamentan la relación jurídica entre el patrono y trabajador, el Estado protege a ambos, de esta forma vela por el cumplimiento de las obligaciones y el otorgamiento de derechos, toda vez que concede seguridad contractual al vínculo jurídico laboral que se conforma entre las partes, siendo éstas el patrono y el trabajador; por lo cual el Estado debe de velar por la correcta aplicación de esta rama del Derecho.

Franco López (2006) afirma que:

Doctrinariamente puede definirse al Derecho del Trabajo, como: el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí las relaciones de éstas con el Estado. (p. 20).

La regularización de relaciones jurídicas laborales tiene importancia al establecerse que, dentro de dicha relación, existe una parte económicamente débil, por lo tanto, es vulnerable, lo que hace necesario que exista una acción fiscalizadora, en el presente caso cada actuación debe darse dentro de un parámetro seguro jurídico contractual, por lo que el Estado vela por este tipo de relaciones jurídicas.

Por medio del régimen jurídico laboral se regulan las relaciones jurídicas que nacen entre varios trabajadores, varios sindicatos o varios patronos, así como también norma actuaciones colectivas, saliendo así del ámbito bilateral individual pues el fin principal de esta rama del derecho es la protección del trabajador y la superación de las garantías mínimas contenidas en las leyes ordinarias y constitucionales del país.

## Elementos

Los elementos del régimen jurídico laboral son varios, de la integración de ellos se encuentra la forma en que se constituye el Derecho Laboral siendo esta principalmente un conjunto de normas jurídicas, las cuales

están contenidas en la ley de la materia, es decir, se llevo a cabo una codificación por lo que existe un cuerpo legal que se encarga de regular las conductas y actividades que deben darse dentro de una relación jurídica; por lo que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes de carácter laboral, contienen y desarrollan lo que es el régimen jurídico laboral, estas leyes deben ser aplicadas por las partes dentro de dicha relación laboral.

Así también, dentro del régimen jurídico laboral debe de estudiarse el vínculo jurídico laboral creado entre el trabajador y patrono, la forma en que está regulado, tal como anteriormente se desarrolló presentando así su codificación y por último el equilibrio dentro de una relación laboral que debe darse de tal forma que se dignifique al trabajador, pero también el patrono debe obtener los resultados esperados de la prestación de servicios; por lo que, la imperatividad del régimen jurídico laboral a través de la aplicación del Derecho Laboral faculta al Estado para el cumplimiento de toda norma laboral.

Como elementos subjetivos dentro de una relación jurídico laboral deben desarrollarse las partes principales siendo estas el patrono y trabajador, tomando en cuenta que trabajador únicamente puede ser una persona individual y patrono puede serlo también una colectiva; desde dicho punto de vista deben tomarse en cuenta a los menores de edad como un

empleado con características especiales en cuanto a la vulnerabilidad para la prestación de servicios.

### Características

El régimen jurídico a través del Derecho Laboral presenta diversas características, en función de ello se desprende que cada rama del Derecho pueda distinguirse, por lo que las características del Derecho Laboral hacen que se diferencie de otras, debido a que lo dotan de elementos que permiten que su regulación sea única y al mismo tiempo especial, tomando en cuenta que existe una ley especializada en la materia; por lo cual es necesario desarrollar cada una siendo éstas las siguientes:

Está en formación: todo régimen jurídico se encuentra en una progresiva expansión de esto se desprende que el laboral también lo esté, ya que, su formación es actual tomando forma de Derecho Laboral esto en comparación con otras ramas del Derecho, lo que hace que se nutra de nuevos conocimientos y experiencias; también es autónomo: puesto que crea al Derecho Laboral el cual cuenta con sus propios principios, normas específicas y objeto, con relación al trabajo subordinado; sujetos, siendo éstos el patrono y trabajador; por lo que se convierte en una rama del Derecho autónoma e independiente.

Es conciliatorio: la tendencia del Derecho Laboral es evitar el conflicto, solucionando a través de diversos mecanismos los conflictos que se den entre un patrono y un trabajador, o varios patronos y varios trabajadores. Asimismo, se da su autoregulación de los convenios colectivos: tiene como característica el Derecho Laboral que las propias partes sean quienes creen las normas a aplicarse dentro de la relación laboral.

## Sujetos

Dentro de la rama del Derecho individual del Trabajo, se tienen como partes únicamente al trabajador y al patrono, pues toda relación laboral básica necesita de dos sujetos o personas para que pueda ésta perfeccionarse, esto permite realizar una distinción sobre que el empleado es quien, en la relación laboral, está bajo dependencia, y quién es el patrono con relación al trabajo; siendo necesario atender a lo siguiente:

El trabajador: “es el que trabaja” (Olive, 1886, p. 188), de esta suerte el concepto trabajador es muy amplio, pero al Derecho de Trabajo únicamente interesa aquella clasificación que divide el régimen jurídico y político laboral que hace distinción entre trabajadores, que son independientes de aquellos que son dependientes, o bien, como son

denominados subordinados, atendiendo a la condición de que solo personas individuales pueden ser empleados.

El Código de Trabajo también define quién es el trabajador, según lo preceptuado en el artículo 3: “Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de Trabajo”, es el mismo cuerpo normativo el que establece que el trabajador subordinado tiene una relación de dependencia, en la cual se evidencia la desventaja del trabajador frente al patrono.

Es importante desarrollar que en el Derecho Laboral se hace una distinción que modifica la capacidad con relación al Derecho Civil, toda vez que en Guatemala se considera capaz para contratar directamente su trabajo la persona a partir de los catorce años, y no como lo establece el Código Civil en el artículo 8, al regular que la capacidad de ejercicio se adquiere a los dieciocho años; es entonces que en el ámbito laboral existe una capacidad relativa.

Patrono: puede denominársele de varias formas al patrono, entre sus equivalentes está el término empleador y patrón, pero la legislación laboral guatemalteca le denomina patrono; es necesario desarrollar que existe una clara distinción entre trabajador y patrono; este término es

actualmente una forma de denominar al propietario de un medio de producción, comercio o servicio pues ejerce una función principal.

Olive (1886) afirma que:

El término patrono proviene del término patrón que ha sido definido como: el que tiene cargo de mando en una embarcación; el santo titular de una iglesia; el que se elige por protector especial de algún reino, pueblo o congregación, el dueño de la casa donde otro aloja; el que da libertad a su esclavo; el que se halla frente a un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otro ramo del comercio; etc.” (p. 89)

Es, pues, el patrono quien realiza actividades principales en el lugar de trabajo; es la parte más fuerte dentro de la relación laboral toda vez que, se supone que tiene un poder económicamente superior al del trabajador, pues es el productor de empleo; el Código de Trabajo también da una definición de lo que es el patrono, en el artículo 2, el cual establece que: “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”

En la legislación guatemalteca se establece que patrono puede ser una persona individual o jurídica, a diferencia de la figura del trabajador que solo puede ser una persona individual; que tiene a su cargo un determinado número de personas, las cuales le prestan sus servicios ya sea de forma intelectual o física, a cambio de una remuneración, cuestión que constituye una diferencia en los roles a desarrollar.

Auxiliares del patrono: es aquel o aquellas personas que realizan ciertas actividades que le competen al patrono pero que, por condiciones propias de su investidura, se les ha dotado de tal cargo; cuando se ejercen actividades de representación patronal se les denomina representantes del patrono y si realizan actividades en representación propia para un patrono debe denominársele intermediarios. El Código de Trabajo reconoce tres clases de representantes patronales en el artículo 4, siendo estos:

Cargos de confianza: ejercen este cargo personas de moral reconocida como principal característica, pero también deben ser discretos y realizar las diligencias encomendadas con rectitud suficiente para no comprometer la seguridad del patrono o del lugar de trabajo. “Generalmente puede considerarse en estos puestos a las personas que asesoran la actividad del patrono o quien hace sus veces, o quien en su lugar ejerce una función fiscalizadora de las labores del resto del personal” (Echeverría Morataya, 2009, p. 65); de tal modo que realiza actividades que constituyen interés para el propietario.

Cargos de representación: este tipo de representante realiza actuaciones que llevan implícita la voluntad del patrono por lo que su jerarquía es alta, pues, existe una delegación de funciones que primordialmente competen solo al patrono. Así también es necesario desarrollar lo que es

los cargos de dirección, en esta clase de representación se realizan actividades encaminadas a dictar resoluciones que obligan en todo o en parte del personal; comúnmente estos cargos son ocupados por personas con conocimientos empresariales o de negocio, pues se busca la más efectiva conducción del recurso humano dentro de una empresa.

El artículo 5 del Código de Trabajo regula lo relativo a los intermediarios estableciendo que: “es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio del patrono”, esta figura laboral es utilizada en Guatemala, principalmente en actividades agrícolas y de construcción, en la cual se realizan actividades de carácter temporal; actualmente, también puede relacionarse este término con el reclutamiento de personal; es necesario hacer una distinción entre intermediario y contratista puesto que si la persona quien contrata los servicios de una o varias personas para que éstos presten un servicio, ya sea intelectual o físico, o bien, realicen una obra y lo hace con capital y equipo propio, dicha persona es un contratista.

## El trabajo de menores de edad en Guatemala

El régimen jurídico laboral se adapta a distintos contextos que se dan dentro de la realidad guatemalteca revelando una notoria desigualdad social, pues la Constitución Política de la República de Guatemala establece la educación obligatoria, pero no la protege al encontrar que se autoriza que menores de edad presten sus servicios en ciertas actividades, otro factor de suma importancia que obliga a iniciar una jornada laboral a una edad temprana es la pobreza, pues todo el núcleo familiar se ve forzado a trabajar.

La colaboración en la economía familiar hace que los menores de edad busquen una oportunidad monetaria, lo que hace que empleadores encuentren mano de obra que es menos remunerada y sometida a extensas jornadas de trabajo, los menores se convierten en la principal fuente de ingresos en una familia lo que provoca que la mayoría de sus derechos sean violados pues se infringen varias clases de leyes laborales por la no observancia y falta de aplicación de estas por parte de los patronos.

Según la Organización Internacional del Trabajo “de los 152 millones de niños en situación de trabajo infantil el 48% son niños entre los 5 y 11 años, 28% 12 y 14 años y 24% entre 15 y 17 años” (Estimaciones

mundiales sobre el trabajo infantil, 2017, p. 5) y la actividad económica en la que son mayormente empleados menores de edad es la agricultura con un 70.9%. El servicio doméstico es una más de las formas en que son empleados menores de edad, también en el sector industria y sobre todo en ventas ambulantes, es normal en Guatemala observar menores como limpia parabrisas, también en la recolección de materiales reciclables, en el sector agrícola o en el cuidado de animales en el campo, esto durante jornadas de trabajo extenuantes; las cuales evidentemente restringen su acceso a la educación.

El hecho que un menor de edad preste sus servicios no lo exime de ser vulnerable a contrataciones que degeneren sus derechos o en casos extremos caigan en explotación infantil, aunque Guatemala ha ratificado varios convenios con relación a la edad mínima para contratar aún se vulneran sus derechos básicos, con lo cual es evidente que se encuentran al margen de llevar una vida socialmente estable.

El iniciar a trabajar a una edad temprana limita el desarrollo físico y psicológico de los menores, pues no cuentan con la suficiente aptitud para determinar qué acciones se encuentran dentro de la ley y cuando están siendo utilizados en acciones ilícitas, pues la explotación sexual, el tráfico y venta de drogas son actividades en las que son empleados comúnmente, siendo atraídos por medio de engaños y contra su voluntad.

La exclusión social es otra consecuencia que trae consigo el trabajo de menores de edad pues sus relaciones sociales deberían darse a nivel escolar por lo que, cuando estas son de carácter laboral se les obliga a desenvolverse con personas de distintas edades, tal como se manifestó, el factor cultural también es determinante dentro del fenómeno laboral, la mira del Estado guatemalteco es que el menor estudie y no trabaje, es evidente que desde el núcleo familiar se presenta la primera manifestación de trabajo a temprana edad con un sesgo cultural como lo es que a la adolescente mujer se le encomienden determinadas tareas domésticas del hogar donde vive y los hombres se les lleve a trabajar en el campo.

El derecho a la educación y recreación son notoriamente vulnerados, el principio de tutelaridad evidencia que el trabajador está en una notoria desventaja frente al patrono a nivel económico, puesto que, el empleado no puede negociar condiciones que sean ecuánimes para ambos; para que estén en un mismo estatus, es el Ministerio de Trabajo a través de su autoridad competente, el que equilibra dicha desigualdad, otorgándole una protección preferente a la persona que presta el servicio.

Dicha desigualdad se hace más notoria en una relación laboral en la que es empleado un menor puesto que no está sujeto a un trabajo digno por lo que se busca el equiparamiento de posiciones por medio de un régimen

jurídico laboral tendiente a proteger al menor-trabajador por no poder exigir el cumplimiento y aplicación de derechos laborales que las leyes establecen, tomando en cuenta que la mayoría de las relaciones de trabajo son adversas, lo que supone injusticias al ser el trabajador desde un punto de vista económico vulnerable; por lo que el Estado debe estar vigilante de las relaciones jurídicas contractuales con ocasión al trabajo sin importar si estas se dan en el ámbito público o privado.

La realidad guatemalteca ha hecho que el derecho laboral se ajuste a condiciones culturales que exigen el estudio constante del ser humano dentro de la realidad social coyuntural, por lo que cada solución que se proporcione debe observar al mismo tiempo la aplicación del principio de equidad, siendo objetivo en toda resolución de conflictos que se den dentro de una relación laboral, debido a ello deben aplicarse criterios de orden social que se ajusten al caso concreto, pero esto debe proteger al menor trabajador.

Lo cual evidencia que el desarrollo físico, intelectual y moral de los menores de edad se encuentra vulnerable desde una edad temprana, la búsqueda de un trabajo digno hace que se acepten trabajos que no llenen requisitos mínimos en aspectos de seguridad y salubridad; el trabajo en agricultura también se relaciona con el cuidado de ganado, otra actividad que por su naturaleza pone en peligro a cualquier menor de edad, en

actividades relacionadas con la industria también se ven inmersos menores y en la prestación de servicios.

Es necesario desarrollar que el trabajo de menores de edad se da con mayor incidencia dentro del núcleo familiar en sus fincas y empresas es decir no son empleados por un tercero, la limitación, prohibición y erradicación del trabajo de menores debe ser tendiente a la búsqueda de este tipo de relaciones laborales que se dan dentro del seno familiar, pues esto no significa que el menor sea remunerado por el trabajo que realiza.

El trabajo de menores a nivel mundial representa un problema importante tal como la Oficina Internacional del Trabajo lo revela al destacar que “esclavitud moderna de 2016, alrededor de 4,3 millones de niños menores de 18 años son víctimas del trabajo forzoso; esto equivale a un 18 por ciento del total de 24,8 millones de víctimas del trabajo forzoso en todo el mundo.” (Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil, 2017, p. 11), la explotación laboral es evidente ante las cifras que se presentan.

El trabajo forzoso se presenta como una oportunidad ante la situación de pobreza, puesto que en su mayoría los menores buscan laborar para ayudar a sus familias, esto los convierte en víctimas de un sistema tendiente a vulnerar derechos entre los cuales el trabajo digno no es una

opción y terminan cayendo en redes de trata de personas y explotación cuestiones que degeneran el núcleo familiar.

La educación, el crecimiento y el desarrollo óptimo del menor de edad trabajador se ven notoriamente afectados, por lo que se está ante una situación de riesgo que debe de limitarse, en Guatemala es en el área rural en la que este tipo de vulneración de derechos se da con más frecuencia, es imperativo que el Derecho Laboral sea aplicado, puesto que cada norma jurídica debe observarse y aplicarse; su cumplimiento no es opcional sino forzoso, a tal punto que es el Estado el que garantiza su aplicación. “toda norma jurídica es un imperativo, es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado... no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad” (De la Cueva, 1994, p. 253)

Para proteger a los menores trabajadores debe aplicarse la ley y actualizarse de forma constante, pues como característica especial del Derecho Laboral se tiene que este es dinámico y este debe responder a la constante vulneración de derechos, pues la marginación educativa está plenamente asociada con el trabajo de menores ya que, estos prestan sus servicios para poder pagar sus estudios.

El núcleo familiar se beneficia de la remuneración que recibe el menor de edad, sin importar que tipo de servicio, jornada y retribución reciba; lo que demuestra que deben mejorarse los esfuerzos políticos para que el régimen jurídico laboral se integre de normas que apoyen al desarrollo social pero que sean acordes a las circunstancias locales, pues de nada sirve normar sobre situaciones que no se den dentro del contexto social guatemalteco.

En Guatemala el trabajo de menores de edad se da al igual que en resto del mundo a un crecimiento acelerado, pero por medio de la cooperación de instituciones a nivel nacional y la actualización del régimen jurídico laboral así como el apoyo de instituciones públicas y privadas a nivel internacional y los distintos establecimientos encargados de velar por el bienestar del trabajador, se logrará limitar y erradicar el trabajo de menores de edad y en el caso que sea necesario que éstos laboren, sea el Estado el principal garante del goce de los derechos para el acceso a un trabajo digno.

Para que en Guatemala se aplique de mejor forma el Derecho Laboral y que se encuentre destinado a proteger de forma fehaciente al menor, éste debe integrar dentro de la normativa lo relativo a la edad, género y situaciones regionales; puesto que una norma adoptada a la realidad

nacional permitirá abordar y solucionar de mejor forma cualquier duda y conflicto con relación a la contratación de un menor-trabajador.

Existen ciertos parámetros que permiten determinar quienes son más vulnerables, a que edades, que género y en qué áreas, esto facilita la posibilidad de detectar e implementar normativa apegada a la realidad, lo que ayuda a solucionar estas situaciones de acuerdo a las particularidades del caso; pues es preciso identificar áreas en las cuales sea necesario darles prioridad ante la vulneración de derechos o posible infracción de leyes en materia laboral lo que fortalecerá al Estado para que éste vele por una contratación digna para menores de edad.

## **Regímenes especiales de trabajo**

Los regímenes especiales de trabajo fueron incluidos en las reformas del Código que rige la materia, ante la necesidad de una protección especial y específica de ciertos sectores de la población, por lo que atendiendo a la moral de justicia y tutelaje de quienes se tienen como personas más vulnerables dentro la relación jurídico laboral, fue necesario crear una regulación específica que proteja la sociedad laboralmente activa.

La decadente condición en la que laboraban ciertos sectores económicos durante el siglo XIX concluyó en que el Derecho de Trabajo se tornara humanitario; puesto que, la ley en ese momento de la historia protegía los intereses de los patronos, provocando un descuido en el desarrollo y formación intelectual, moral y fisiológica principalmente de niños y mujeres; esto debido a que la necesidad de emplearse siempre ha existido y por diversas razones buscaron crear una relación laboral, lo que se busca es hacer “progresar los derechos fundamentales de los trabajadores. (Ramadier, 1997, p. 234)

### Definición

Se ha denominado regímenes especiales de trabajo a aquellas regulaciones particulares que surgen con relación de un vínculo jurídico laboral, las distintas normativas nacen principalmente para regular todos aquellos aspectos que hacen especial a una relación laboral, cuyas características pueden atender a condiciones físicas o biológicas por parte de uno de los laborantes, por lo cual el patrono debe de realizar una clasificación de acuerdo con quien o quienes prestan el servicio. “Con la denominación de Regímenes Especiales de Trabajo se ha identificado a las distintas regulaciones particulares con que se ha enriquecido el derecho del trabajo.” (Echeverría Morataya, 2009, p. 159)

Pero, es importante aclarar, que a los regímenes especiales deben de aplicársele también las normas comunes de trabajo, esto no se toma como un excluyente total de dichas normas; pero es necesario observar que la exclusión será parcial toda vez que una norma especializada creada para esa condición específica es la que tendrá que observarse, analizarse y aplicarse al caso en concreto porque el Derecho Laboral busca tutelar a la parte económicamente más débil dentro de la relación laboral.

## Origen

Franco López ( 2006) afirma:

El trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo. En la vieja Roma, los colegios de artesanos admitían, sin importar la edad. En la edad media, la figura de aprendices constituye una de las expresiones más nefastas de desarrollo de trabajo. Pero, por otro lado, en el siglo XIX se iniciaron en Inglaterra, Rusia y Francia, estudios relacionados con el trabajo prestado en fábricas y minas, en todos ellos se destacó que las condiciones infrahumanas y la escasa edad, traían como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, en deterioro de fuerzas productiva y la disminución de competencia en el mercado internacional. (p. 564)

El origen de todo régimen especial laboral radica en la necesidad de otorgar una protección especial a diversos grupos de personas, la mujer, los menores de edad, la esclavitud, el maquinismo; son circunstancias que cambiaron la forma de percibir la relación empleado y patrono; puesto que, al ser inexistente el Derecho Laboral todo vínculo jurídico que se daba con esta ocasión estaba revestido de injusticia por ser

notoriamente inhumano el trato y las condiciones de trabajo, es entonces que fue necesario incluir dentro de un cuerpo normativo un grupo de garantías que mejoraran la situación del trabajador, por lo que, en Guatemala son la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y el Convenio 138 Sobre la Edad Mínima, según conferencia convocada en Ginebra por el consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en esa ciudad el 6 de junio de 1973 en su quincuagésima octava reunión de la Organización Internacional del Trabajo; las normas que velan por la tutela del trabajador.

### Clasificación

En el capítulo cuarto del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se hace una clasificación sobre lo que es el trabajo sujeto a regímenes especiales, disposiciones que buscan proteger al trabajador antes, durante y al finalizar una relación laboral; teniendo cada clasificación un fundamento que resguarda la integridad física, intelectual y moral de la persona, otorgándole una protección especial, por lo que el Estado garantiza que en la prestación del servicio se gozan de los derechos que otorga el Derecho común y estos por tener una connotación especial se les suman otra serie de derechos, por lo que los regímenes especiales de trabajo son: trabajo agrícola y ganadero,

trabajo de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, trabajo doméstico, trabajo de transporte, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables.

### Menores de edad

Los menores de edad constituyen un individuo, que no ha alcanzado la mayoría de edad, por lo que aún no han adquirido la capacidad necesaria para actuar dentro de ciertas relaciones jurídicas, toda vez que aún depende su sus padres o tutores, según sea el caso. “Quien no ha cumplido todavía los años que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica normal y regir su persona y bienes con total autonomía de padres y tutores” (Cabanellas de Torres, 1988, p. 369)

En Guatemala esto lo regula el artículo 150 del Código de Trabajo, reconoce así la capacidad que tiene el menor de edad para contratar su trabajo, pero no existe en sí una definición para lo que es un menor de edad, de tal forma que se puede iniciar una relación laboral sin que se observen los requisitos que establece la ley. “En el Derecho Laboral, los menores una vez cumplen los catorce años de edad, no tienen impedimento puesto por la ley para contratar sus servicios, percibir haberes, sindicalizarse e incluso actuar en juicio por razones laborales.” (Cabanellas de Torres, 1988, p. 369)

Los trabajadores menores de edad, están amparados por un régimen especial para su contratación, esto debe darse acorde a su capacidad, para poder celebrar contratos y atendiendo a la necesidad que quieran cubrir; mereciendo particular observancia la protección física del menor así como las condiciones en las que se prestará el servicio; pues tal como lo regula el Código de Trabajo, el servicio a prestarse debe promover la formación profesional del menor puesto que corresponde estudiar las condiciones de desarrollo físico, mental y moral del empleado menor.

En la dependencia del trabajador con relación al régimen especial de menores, deben de observarse ciertas particularidades, tomando en cuenta que desde su inicio en una relación laboral existen normas que aseguran la protección del menor en el trabajo desde la admisión a su labor y durante el desarrollo en la prestación del servicio, no importando si este es físico o intelectual, pero sí se requiere que este sea acorde con su capacidad y desarrollo motriz, con relación a la admisión para trabajar el Código de Trabajo fija una edad mínima, eso como respuesta al desarrollo de esta rama del Derecho, ya que, existe normativa a nivel internacional que también desarrolla aspectos sobre este tema; por lo que en Guatemala es indispensable al contratar a un menor de edad, que éste cuente con previa autorización emitida por la Inspección General de Trabajo o los padres.

Los menores de edad en relación de dependencia, son resguardados por medio de normas dentro del lugar de trabajo, la legislación vigente desarrolla un procedimiento general para su protección; puesto que, debe garantizarse el desarrollo moral, físico y mental del menor trabajador por lo que la salud es un factor importante a tomarse en cuenta cuando éste va a laborar en determinada área de trabajo; ya que, cada relación jurídica laboral esta normada y el principal objetivo de esta rama del Derecho es la tutela del trabajador y en el presente caso un menor es aún más vulnerable frente a un patrono.

Cuando se dio el advenimiento del maquinismo, se crearon las condiciones propicias que promovieron la sustitución del padre por el niño trabajador, ésta fue una de las principales causas de la creación de la normativa en cuanto a esta relación laboral, ya que, no se daban las mejores condiciones de trabajo para el menor, toda vez que los lugares de trabajo no se dieron en condiciones salubres y lo más alarmante que la contratación era menos remunerada; lo que propició la explotación laboral de los menores, al mismo tiempo esto provocó la desintegración familiar y la separación de los menores de la escuela; este fenómeno se dio a nivel mundial y actualmente las cifras siguen elevándose en cuanto a menores contratados en situaciones infrahumanas.

Se limitó al patrono en cuanto a la contratación de menores para tareas peligrosas o fatigantes, por lo que, con el paso del tiempo diversos países han contribuido a que existan mejores condiciones laborales para ellos, siendo ocupados en labores que no implican un peligro físico ni moral; proponiéndose edades más elevadas que catorce o quince años para acceder al trabajo, cuando las condiciones de trabajo impliquen un aumento de riesgo acordándose que son dieciocho años la edad admitida para realizar trabajos peligrosos; para la protección del menor dentro de una relación laboral debe darse una plena limitación al tiempo de trabajo puesto que existe una prohibición taxativa en cuanto al trabajo nocturno, lo que implica que la duración de la jornada laboral sea limitada para que no laboren en días feriados y se les otorgue el descanso respectivo.

La eficacia en la aplicación de la ley, debe de atribuírsele al Estado a través de sus diversos órganos de control; toda vez que, éste es el garante de que toda relación jurídica laboral, en la que el trabajador sea un menor de edad; debe iniciarse con la observancia de los requerimientos legales mínimos para que esta pueda producirse y que en el caso contrario sea este a través de su autoridad competente el que sancione y mejoren las condiciones de trabajo fijadas, pues ningún patrono puede negarse a la supervisión y control por parte de las diversas autoridades. Todo contrato de menores debe darse en vías de aprendizaje.

Franco López (2006) afirma que el trabajo en vías de aprendizaje es:

Un contrato bilateral, por el cual una parte se obliga a enseñar un oficio a otro, practica, pero metódicamente, haciéndola trabajar durante determinado tiempo en su fábrica, taller y oficina, y esa otra parte se compromete a prestar el trabajo con el fin de aprender el oficio para llegar a ser un trabajador calificado, denominándose a quien asume la obligación de enseñanza patrono-maestro y a quien está dispuesto a recibirla aprendiz. (p. 561)

El contrato de aprendizaje contiene para su celebración ciertas características, que lo dotan de especialidad dentro de una relación laboral convirtiendo de esta forma al menor en aprendiz, cuya finalidad o espíritu de la norma es que, el trabajador adquiera los conocimientos necesarios para constituirse posteriormente en maestro, recibiendo de esta forma el aprendiz un trabajo que promueve su educación, que tiene tintes profesionales pero existe la principal característica de que el patrono tiene como principal obligación la de enseñar y en segundo lugar la de dar una remuneración por el trabajo que desempeña el menor.

El régimen especial de trabajadores menores de edad, tiene como principal objetivo la protección de los trabajadores, puesto que, en perspectiva del futuro, el crecimiento de una niñez débil, con aspectos de salud carente y poca formación hacen notorio que el trabajo desempeñado a una edad temprana propicia al retraso físico y mental del trabajador lo que provoca que estos en el desarrollo de su vida presenten poca resistencia y una preparación académica mínima o carente, ya que, desde que se incorporó a menores de edad en el ámbito laboral han sido

objeto de diversas formas de explotación, existiendo diversas causas que motivan la protección del trabajo siendo estas:

Las fisiológicas, toda vez, que a todo menor de edad debe de permitírsele un desarrollo adecuado y normal, dado que, el trabajo atendiendo a las condiciones en que se preste tiende a producir padecimientos que derivan de trabajos abrumadores; los aspectos de seguridad son excepcionalmente importantes ya que por la impericia e inexperiencia de los menores pueden darse diversos accidentes.

Las cuestiones sobre salubridad también tienen vital importancia en la prestación de servicios de los menores de edad, pues su desarrollo físico puede comprometerse al resentirse su organismo, todo trabajo debe adecuarse a las normas de moralidad porque, en su formación debe asegurarse una instrucción adecuada de acuerdo con su cultura, de tal forma que el servicio que el menor preste sea en vías de aprendizaje y le permita desarrollarse intelectualmente.

### Edad mínima para contratar

Con relación a la edad mínima para contratar, es necesario desarrollar que, es la capacidad la cual se encuentra regulada en el artículo 8 del Código Civil: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se

adquiere con la mayoría de edad... Los menores que hayan cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley”, se evidencia un caso en concreto, en que puede ser parte de una relación laboral, pues, desde dicha edad pueden estar sujetos a un contrato de trabajo por lo que la ley reconoce como un régimen especial la relación laboral entre un menor de edad y un patrono.

El Código de Trabajo es la ley encargada de establecer la edad mínima para contratar, siendo los artículos 31, 32 y 150 de dicho cuerpo normativo los que regulan esto, estableciendo dos parámetros: los menores que cuentan con catorce años de edad y los que aún no llegan a dicho término; aunque se reconoce la capacidad del menor para contratarse dentro de una relación laboral deben de cumplirse ciertos requisitos para dicho extremo, por lo que, la ley es clara en imponer prohibiciones sin importar que hayan o no cumplido catorce años; siendo necesario dar cumplimiento a los requisitos y presupuestos que establece el Código de Trabajo.

Es abiertamente prohibido que los menores de edad se desempeñen en lugares insalubres y peligrosos, que laboren en una jornada nocturna y de carácter extraordinaria, así como, en cualquier lugar destinado al consumo de bebidas alcohólicas, es decir, cantinas u otros análogos, estas prohibiciones funcionan como garantía ante la contratación del

menor de edad buscando en primer lugar resguardando su integridad física, mental y emocional; al promover condiciones de trabajo que no irrumpen en la educación del menor.

La edad mínima para contratar en Guatemala, toma principal importancia con relación a las jornadas de trabajo, pues existe una limitación al tiempo de trabajo tal como lo regula el artículo 149 del Código de Trabajo, en el cual se establece que, el menor de edad debe desempeñarse dentro de una jornada ordinaria efectiva diurna, con base a dos categorías, los menores arriba de los catorce años, deben de ocuparse en una jornada de trabajo de ocho a siete horas por un total de treinta y ocho horas semanales, de las cuales el patrono está obligado a pagar cuarenta y ocho horas totales. En cuanto a los menores debajo de catorce años la jornada ordinaria de trabajo debe ser diurna, se reduce de ocho a seis horas diarias computándose un total de treinta dos horas semanales, de la cuales deben de ser pagadas por el patrono cuarenta y ocho horas.

Dentro de la edad mínima para contratar existe otro aspecto importante el cual es regulado por el Código de Trabajo, Decreto 1441 emitido por el Congreso de la República de Guatemala, siendo este la autorización que emite la Inspección General de Trabajo en casos de excepción calificada, siempre y cuando se observen ciertos parámetros y requisitos para llevar a cabo la contratación, distintos a los que los protegen antes

de la contratación, acatando lo que el Código de Trabajo protege de forma especial.

El artículo 150 del Código de Trabajo establece que:

Toda contratación de menores de edad necesita de la autorización de la Inspección General de Trabajo cuando se acredite que dentro del entorno familiar en que permanece existe pobreza extrema y por esto los padres o quienes están obligados por tenerlo a su cargo consideran indispensable que el menor deba trabajar para que pueda subsistir él y se ayude al sostenimiento de la familia a través del aporte económico del menor y que el trabajo al que se opte este dentro de la vía de aprendizaje, para que éste se instruya en el oficio y posteriormente pueda continuar laborando por sus propios medios. (p. 94)

Otro requisito indispensable es, que el trabajo al cual opte el menor debe de ajustarse a su salud física, mental y moral; por lo que, previo a la autorización emitida por la Inspección General del Trabajo es indispensable acreditar de forma fehaciente que la actividad laboral que le será encomendada, es liviana y es eminentemente compatible con sus destrezas y habilidades, puesto que se ajusta a su capacidad física, mental y moral en caso contrario cuando la duración e intensidad del trabajo interfieren con el desarrollo del menor, no podría darse la autorización correspondiente.

Toda autorización emitida con relación a menores de edad lleva implícita la obligación de educación y formación del menor, siendo este el requisito más importante, porque el patrono tiene que ser vigilante en cuanto a su formación, este es el espíritu especial de la norma, que la

educación esté por encima del trabajo, de tal forma así lo reconoce la Constitución Política de la República en el artículo 74 el cual se refiere a la educación obligatoria, extremo que deberá acreditarse mediante la inscripción del menor en un centro educativo.

## Legislación

La Constitución Política de la República de Guatemala, es el principal instrumento garante del amparo de los menores de edad, tal como lo estipula el artículo 51, otorgándole así una protección constitucional, asimismo el artículo 74 promulgando la educación obligatoria del menor y el artículo 104 en la literal l), desarrolla a su vez, una protección más al menor de edad dejando abierta la posibilidad de que el menor de edad pueda participar dentro de una relación jurídica laboral siempre y cuando toda labor encomendada sea compatible con su capacidad física y no se ponga en peligro su formación física, intelectual y moral.

Tal como se desarrolló anteriormente, el Código de Trabajo dentro de los regímenes especiales regula el trabajo del menor de edad, debido a que este tipo de población dentro de la relación laboral merece una protección especial ya que están sujetos a un trato distinto, siempre respetando el espíritu de la norma siendo este que el menor pueda desarrollarse como trabajador; pero que, esto no le impida seguir una

formación educativa y que no se vea afectado a nivel físico o intelectual por el trabajo que desempeña pues el desarrollo del menor debe ser integral tanto a nivel psicológico como corporal.

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo ha realizado Convenios con relación a la edad mínima para trabajar, siendo estos el Convenio 10 y 138; el Convenio 10 citado como el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), convocada en Ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en esa ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921. Y el Convenio 138 citado como el Convenio sobre la edad mínima, conferencia convocada en Ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en esa ciudad el 6 de junio de 1973 en su quincuagésima octava reunión; dichos Convenios tienen como especial finalidad establecer el parámetro de contrataciones en cuanto a la edad de un menor de edad, por lo cual el Convenio 138 en el artículo 2 en el numeral cuarto establece que “la edad mínima fijada... no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”

El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, es de carácter fundamental, tomando en cuenta que su principal función es la protección de los derechos del niño ante cualquier tipo de vulneración,

por lo que es imperativo normar las edades en las que un menor puede o no prestar sus servicios; en el año de 1919 se promulgó el Convenio 5, con relación a la edad mínima para trabajar en la industria, fijando los catorce años para que menores prestaran sus servicios, en el año de 1921 el Convenio 10, normó la misma edad para que un menor pudiese trabajar, pero se dieron otras prerrogativas normando que el menor podía emplearse pero fuera de los horarios de asistencia a la escuela; por lo tanto ambos Convenios protegieron la educación y desarrollo del menor.

En el año de 1932 se creó el Convenio 33 de la Organización Internacional del Trabajo, con relación a la edad mínima para trabajos no industriales en el cual, volvió a establecerse que son catorce años o más los que se fijan para que un menor pueda laborar, pero en este Convenio también se autorizó que, los menores de más de doce años podrían emplearse en trabajos ligeros; los Convenios 5 y 10 fueron revisados y se consignó que la edad mínima para realizar trabajos en la industria y en el sector agrícola es de quince años; por lo que también el Convenio 33 sufrió una modificación para elevar la edad a 13 años para emplear a menores en trabajos ligeros.

El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo antes descrito, es un instrumento general que reemplazó gradualmente a otros Convenios convirtiéndose en el que debe estar vigente actualmente, por

lo que este Convenio al ser ratificado por los países miembros propició un estudio en cuanto al establecimiento de la edad mínima, toda vez que, su aceptación y ratificación trae consigo la obligación de especificar en una declaración anexa, la edad mínima para emplearse en dicho territorio, por lo cual, podrá fijarse una edad mínima más elevada mediante el anexo de una segunda declaración; el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo busca que el menor haya concluido la educación básica, pues se asegura que cuente con conocimientos que se adquieren a través de la escolaridad.

También es importante relacionar que, se fija la edad de dieciocho años para poder acceder a trabajos catalogados como peligrosos o insalubres, el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo al igual que el Código de Trabajo de Guatemala es taxativo al regular que toda relación jurídica laboral debe garantizar la salud, la seguridad, la profesionalización y la moralidad del menor y adolescente, es evidente que el rango de edad se elevó, pero de esta forma la Organización Internacional del Trabajo es garante de los derechos de los menores al establecer límites de contratación.

## **Régimen laboral en el Derecho Comparado**

Entre 1840 y 1853 en Alemania, Francia y Reino Unido se dieron las primeras manifestaciones sobre la necesidad de regular de forma internacional la protección de los trabajadores en especial aquellas actividades laborales que contemplaban horarios de trabajo extensos, lo relativo con menores de edad, iniciando por su reglamentación o en ciertos casos la prohibición promoviéndose esto en el año de 1890, dicha limitación inició con actividades como el trabajo dominical, trabajo en minas y el empleo de jóvenes y mujeres para ciertas actividades.

En 1897 durante el desarrollo del Primer Congreso Internacional de Protección Legal a los Trabajadores se abordó principalmente el tema relacionado al trabajo de menores de edad por lo que en el año de 1899 ya se conocía sobre la prohibición para emplear a menores de catorce años, así como la reducción de la jornada laboral fijándose esta en seis horas para menores de dieciocho años; demostrándose que el trabajo excesivo en una edad temprana producía un deterioro físico e intelectual en el menor.

La edad mínima para trabajar con relación a la protección de menores a nivel internacional es regulada por Convenios y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, generalmente la

edad mínima para iniciar a trabajar es de dieciocho años, pero existen excepciones, a nivel mundial es el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo el cual establece dicho parámetro, insta que son quince años la edad mínima para trabajar, por lo que también es necesario desarrollar en diversos países cual es la apreciación de lo que es un menor de edad; así también es necesario el análisis sobre el parámetro de edad para contratar a menores en distintos países, ya que a nivel continental cada cultura cambia y la forma en que se regulan ciertas acciones y comportamientos es distinta.

## México

Por mandato constitucional le corresponde al Estado de México dictar las leyes relativas al trabajo, en este país latinoamericano pueden observarse cierto comportamiento igualitario al de Guatemala, en cuanto a la autorización para que menores de edad puedan laborar, pero al mismo tiempo se observa la imposición de un certificado médico que acredite el hecho de que el mayor de catorce años pero menor de dieciséis tiene la aptitud necesaria para el trabajo a desempeñar, evidenciando la superación de lo establecido por la normativa guatemalteca.

## Menores de edad

El Código Civil Federal de México en el capítulo segundo, el artículo 646 regula que “La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos” y el artículo 647 del mismo cuerpo normativo establece “El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes.” Es necesario tomar en cuenta que la mayoría de edad en México se adquiere con los dieciocho años cumplidos de lo contrario cada persona tendrá la calidad de menor de edad.

## Edad mínima para contratar

Está prohibido a nivel Constitucional que menores de catorce años sean empleados en cualquier actividad, por lo que toda relación jurídica laboral que se dé con dicha premisa es nula; el patrono al conocer sobre la minoría de edad debe de separar inmediatamente al menor del trabajo inmediatamente, pero debe de cancelar la parte proporcional al trabajo realizado, así como las prestaciones que en ese momento le adeude.

La Constitución Política de los Estados Mexicanos (1917) establece en el artículo 123 lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán... III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Cuando un patrono conoce que el trabajador subordinado que tiene a su cargo es menor de catorce años debe separarlo de la relación laboral, al no acatar esta orden constitucional infringe normas laborales que pueden resultar en una sanción de carácter penal; la prohibición al trabajo de menores de edad se da con relación a la educación obligatoria la cual también es reconocida a nivel constitucional, por lo que es necesario resaltar que la limitación al trabajo de menores de edad no se regula por la incapacidad física que se pudiese dar con relación a la edad, sino a que durante dicha edad el menor debe desarrollarse de forma completa a nivel físico e intelectual.

La Constitución Política de los Estados Mexicanos (1917) establece en el artículo 3 lo siguiente:

Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado –Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios–, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias... El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos.

Mediante la implementación de este tipo de acciones México busca la conclusión de los estudios que son obligatorios, así como el pleno desarrollo físico y mental de los menores mediante la limitación de contratación a edad temprana; por lo que también la Constitución Política de los Estados Mexicanos exige otra edad para realizar distintas

actividades como fogoneros y pañoleros prohibiendo la contratación de menores de quince y en los casos de menores de dieciséis años que sean empleados en maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción laboral.

La Ley de Trabajo Federal de México (1995) establece:

Artículo 22: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Al igual que en la legislación guatemalteca, en México se requiere autorización para trabajar para los mayores de catorce pero menores de dieciséis años, autorización emitida por los padres, tutores, o en el caso de que se dé la falta de ellos el inspector de trabajo o la autoridad política correspondiente; también puede autorizar el sindicato al que pertenezcan, así como la de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otra característica esencial en cuanto al reconocimiento de derechos protectores de los menores de edad que prestan sus servicios es que están plenamente facultados para cobrar su salario de forma personal, por lo que también pueden ejercitar cualquier acción laboral de forma propia, tal como lo establece el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo de México “Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.”

Otra característica que debe observarse dentro de la contratación de menores de edad es que, solo podrá autorizarse el trabajo a menores que presenten un certificado médico, esto se aplica a mayores de catorce, pero menores de dieciséis años; dicho certificado debe de indicar y acreditar si el menor cuenta con la aptitud para desempeñar el trabajo por lo que de forma periódica deben de realizarse exámenes médicos.

Por lo que la legislación mexicana reconoce de forma expresa cuales son los lugares en los que no puede emplearse a menores de dieciséis años, siendo estos:

- a. En expendidos de bebidas alcohólicas en las que el consumo sea inmediato, es decir en cualquier bar, discoteca, taberna, cantina, tienda, entre otros.
- b. Lugares donde se practiquen actividades fuera de la moral y buenas costumbres, en México se les denomina giros negros.
- c. La realización de trabajos ambulantes, pero para esta regla hay una excepción y esta se da cuando hay autorización expresa de la Inspección General de Trabajo.
- d. Trabajos en minas y todos aquellos que sean subterráneos.
- e. Trabajos submarinos.
- f. Trabajos insalubres que puedan afectarlo.

g. Labores peligrosas.

h. Trabajo nocturno.

A través de la ratificación de diversos Convenios México protege a los menores trabajadores, por lo que es necesario tomar en consideración el Convenio 58 sobre la Edad Mínima de Admisión de los Niños al trabajo Marítimo, el cual fue publicado en el Diario oficial el día veintidós de junio de 1951, el cual desarrolla que antes de los quince años ningún menor, aunque esto presenta también excepciones; por lo que un menor de dicha edad no podrá prestar sus servicios dentro de un buque o cualquier tipo de embarcación, todo aquello que este dedicado a actividades marítimas de carácter público o privado entran en dicha prohibición, pero es necesario resaltar que los navíos de guerra no entran en dicha prohibición.

Dentro de las excepciones que presenta el Convenio 58 sobre la Edad Mínima de Admisión de los Niños al trabajo Marítimo, se encuentran que en el buque se encuentren prestando servicios únicamente miembros de una familia, así también puede laborar dentro de una embarcación el menor de catorce años sea empleado por una autoridad escolar cuando el trabajo a desempeñar sea notoriamente conveniente para el menor y por último cuando exista escuela bajo supervisión en el buque.

También se encuentra regulada la edad mínima para admisión de trabajo de pescadores, esto regulado en el Convenio 112 de la Organización Internacional del Trabajo; el cual fue publicado en el Diario Oficial el veinticinco de octubre de 1961; en dicho instrumento jurídico se establece que ningún menor de quince años puede prestar sus servicios como trabajador en ninguna embarcación, buque o barco que se dedique a la pesca marítima en agua salada, no importando si es de propiedad privada o pública; por lo que la prohibición no se aplica a los buques de escuela supervisados, a la pesca deportiva, ni a la pesca en puertos o estuarios.

## Chile

Latinoamérica representa un conjunto de países que en cuanto al desarrollo y protección de derechos no representa avances significativos, dado que Chile es un país que con relación a su desarrollo económico presenta avances evidentes; en cuanto a la protección de derechos de menores de edad es bastante buena “es considerado hoy en día uno de los países más estables de América Latina” (Niños de Chile, 2019, s.p.)

## Menores de edad

El Código Civil de Chile fue modificado mediante la Ley 19221 del uno de junio de 1993, del Organismo de Justicia; en el Artículo 1 se establece que “... es mayor de edad la persona que ha cumplido dieciocho años.”; al igual que la legislación guatemalteca, es sujeto de contraer derechos y obligaciones quien cuenta con la mayoría de edad; por lo que con ello se reconoce la edad mínima para trabajar.

## Edad mínima para contratar

El Código de Trabajo chileno, el cual fue publicado en el año 2006, en el capítulo segundo desarrolla lo relativo a la capacidad para contratar y otras normas relativas al contrato de menores, el Artículo 13 regula la minoría de edad para contratar “Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.” dando la pauta que antes de ser mayores de edad la contratación presentará ciertos límites.

Por lo que el segundo párrafo del Artículo 13 del Código de Trabajo chileno (2006) regula que:

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela

paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Se entiende por trabajo ligero aquel que según su impacto corporal no afecte las condiciones psicológicas y físicas del menor edad para el cual este cuente con la aptitud necesaria para laborar; como aspecto importante cabe resaltar que al igual que la legislación guatemalteca en la chilena se establece la necesidad de la autorización expresa por los padres de familia, los abuelos, la institución que lo tenga a su cargo o bien el inspector de trabajo acepten que el menor de dieciocho años pero mayor de quince pueda laborar; pero la autorización otorgada por el inspector de trabajo puede ser revocada por el juez del Tribunal de Familia, esto cuando considere que el trabajo no es apto para el menor.

Esto refleja que el Código de Trabajo chileno protege la escolaridad de los menores de edad, puesto que se exige el exhibir el certificado de haber culminado la escolaridad básica o estar cursándola, el empezar a laborar a una edad temprana puede afectar y la salud y desarrollo del

menor, por lo que la ley chilena promueve la participación en programas educativos o bien que permitan su formación.

Mediante la aprobación de la Ley número 19,684 del ocho de junio del 2000, Chile se convierte en el primer país en abolir el trabajo de menores de edad de quince años, siendo esto un gran avance a las normas laborales, las cuales demuestran un verdadero interés en la protección menores que laboran, dicha ley tardó cinco años en tramitación y fue aprobada en tercer y último trámite ante la Cámara de Diputados siendo aprobada por cuarenta y seis votos a favor y dos abstenciones.

La actualización del Derecho Laboral en Chile se da de forma constante pues el Código de Trabajo establece en el Artículo 13 que “Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores... debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.” Lo que propicia la protección de menores de dieciocho años en la contratación laboral.

El Artículo 14 del Código de Trabajo chileno (2006) establece:

Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud. El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito

establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Dentro de la normativa chilena los exámenes de aptitud determinan la posibilidad de que un menor o mayor de edad pueda optar a un trabajo, por lo que la sanción ante el incumplimiento de lo preceptuado por el Código de Trabajo de Chile ha ocasionado que sea aplicada la ley, tomando en cuenta que dentro de la legislación latinoamericana son pocos los países que imponen penas ante contrataciones que pudieran resultar en afecciones a los trabajadores, aunque esta norma protege a mayores de edad, supone que el empezar a laborar a una edad temprana en trabajos mineros subterráneos está totalmente prohibido.

Es considerado como peligrosa la prestación de servicios en lugares donde vendan bebidas alcohólicas de consumo inmediato, por lo que menores de edad en Chile no pueden laborar en cabaret, en bares o lugares donde se realicen o exhiban actos de índole sexual, esta prohibición es regulada por el Artículo 15 del Código de Trabajo “En ningún caso se podrá autorizar a menores de edad para trabajar en recintos o lugares...”

El Artículo 17 del Código de Trabajo chileno (2006) establece:

Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la

relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan. Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento.

La cesación del trabajo debe darse de forma inmediata cuando se ha contratado a menores de edad para labores que no se ajustan a su aptitud física, pero al perfeccionarse una relación laboral el patrono está obligado a cumplir y respetar los derechos del menor trabajador, por lo que se puede denunciar toda acción que sea contraria al régimen jurídico laboral chileno estando obligado el inspector de trabajo y el particular de dar a conocer la infracción en la que el patrono podría estar incurriendo.

A nivel internacional Chile ratificó el Convenio 138 sobre la Edad Mínima, mediante el Decreto número 227 del diecisiete de febrero de 1999 del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual fue publicado en el Diario Oficial el día doce de mayo de 1999, instituyendo que la edad mínima para trabajar es de dieciocho años, pero tal como fue desarrollado existen ciertas excepciones, cuando exista autorización respectiva; caso contrario no podría iniciarse una relación jurídica laboral entre un menor y el patrono.

Con la finalidad de brindarle protección al menor trabajador Chile firmó el Memorando de Entendimiento en el año 2002 constituido mediante el Decreto Presidencial número 131 emitido por el Comité Nacional Asesor para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, el cual

tiene como finalidad dar cumplimiento a los Convenios internacionales que tengan relación con el trabajo de menores de edad; buscando que la salud, seguridad, integridad, moralidad, desarrollo físico y mental no sean perjudicados por optar a un trabajo en una edad temprana.

La normativa chilena en relación a la normativa guatemalteca supera ciertos aspectos, como lo es el que para poder brindarse la autorización para que el menor pueda laborar debe acompañarse un certificado médico con el cual se pruebe que las aptitudes del menor son suficientes para prestar el servicio y con ello se asegura que exista una constante evolución a nivel psicológico y físico; al igual que en la legislación guatemalteca, Chile protege la educación la cual es obligatoria, siendo esta otra premisa de protección a menores de edad buscando en primer lugar su superación personal.

## Japón

Japón es un país que se caracteriza por el desarrollo económico acelerado, con relación a la normativa laboral se evidencia que los legisladores han buscado la protección de los trabajadores, de tal forma que, se fortalezca el vínculo jurídico laboral, para que éste se desarrolle de tal manera que ambas partes gocen de sus derechos y lleven a cabo sus obligaciones, con relación a la edad mínima para trabajar este país ha

ratificado el Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo el día cinco de junio del año dos mil.

### Menores de edad

En abril del año 2022 entrará en vigor la reducción de la mayoría de edad legal, pues es importante indicar que Japón la ha disminuido de 20 años a 18 años, esto fue un mecanismo adoptado por el Parlamento japonés, para que, en distintos aspectos los jóvenes tengan más incidencia en la vida jurídica del país; es necesario desarrollarlo porque, en la legislación guatemalteca es mayor de edad quien cumple dieciocho años, lo que permite que dicha persona pueda contratarse libremente, al darse este tipo de situaciones en otros países se denota que, anteriormente se consideraba que la edad representa un factor importante para la toma de decisiones.

### Edad mínima para contratar

Japón reconoce el principio de abolición efectiva del trabajo infantil, con base a esto se ha fijado una edad mínima para la admisión al empleo y es la Ley de Educación Escolar la que da la pauta sobre ello pues estipula que “la enseñanza obligatoria en el Japón abarca hasta el último año de estudios en que el alumno cumple 15 años de edad”, tomándose dicha

edad como el parámetro mínimo de contratación por lo que en Japón debe de observarse el ciclo escolar para que de esa forma pueda ser contratado el menor.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) afirma que:

La Ley de Educación Escolar en el artículo 39 regula que, los tutores tendrán la obligación de enviar a sus niños a la escuela secundaria, o la sección de enseñanza secundaria de la escuela para ciegos o de la escuela para sordos o de la escuela para impedidos, a partir del comienzo del primer año escolar que empieza a partir del día siguiente de la finalización de la enseñanza primaria, o la sección de enseñanza primaria de la escuela especializada para los incapacitados, hasta el final del año escolar en que cumplen 15 años de edad. (p. 338)

Es evidente que la educación conforma uno de los cimientos más importantes para los gobernantes japoneses, pues se toma a los menores de edad como prioridad, manteniéndose de esta forma lo que regula el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, superando por un año la edad para contratar tal como lo norma dicho Convenio, pues estipula catorce años como mínimo, por lo que también debe de tomarse en cuenta que existe un tiempo para su contratación ese lapso se da con relación a los días de clases siendo el ciclo escolar una pauta de contratación, en Guatemala a los catorce años o menos puede ser una persona sujeto dentro de una relación laboral; es notable que se supera de esta forma la legislación nacional pues se protege al menor y se permite que alcance la escolaridad básica.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) afirma que:

La Ley número 49, Ley sobre las Normas de Trabajo en Japón establece que la edad mínima para la admisión en el empleo es 15 años (después del primer 31 de marzo siguiente al día en que el niño cumple los 15 años de edad, después del 1.º de abril) y, en consecuencia, cualquier persona que infrinja esta disposición será objeto de una pena de trabajo obligatorio en prisión no superior a un año o de una multa de 500.000 yenes como máximo. (p. 338)

Es importante resaltar que cuando existe una sanción para ciertas acciones, limitan las probabilidades de llevarlas a cabo, en Japón se castiga que se lleven a cabo ciertas actividades en las cuales se empleen a menores, como aspecto importante la ley japonesa con respecto a la edad mínima para contratar evidencia que, existe un aseguramiento de la educación básica, toda vez, que después de que se cumplan quince años ellos pueden ser contratados, después del primer treinta y uno de marzo; por lo que existe al mismo tiempo la probabilidad de que el menor haya cumplido dieciséis años.

La Ley sobre las Normas del Trabajo de la República de Japón en el artículo 56 regula que: “Los niños que no hayan cumplido quince años de edad no pueden ser contratados como trabajadores.” Esta ley es clara al restringir el trabajo de los menores de edad, en este país es evidente que existe una protección integral, toda vez, que se supera lo establecido en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo; pues se fija un año de diferencia en el Convenio que acepta que un menor de catorce años labore, en dicho Convenio se estableció que debía enviarse

una declaración con relación a la edad mínima cuando en ella se fije una edad mayor a la previamente establecida, esto es notoriamente superado por la legislación japonesa.

En la legislación japonesa existe una prohibición para la contratación de menores para trabajos que se desarrollen en el mar, la Ley sobre la Gente de Mar en el artículo 85 establece que “El armador no deberá emplear a jóvenes de menos de 15 años de edad como marinos, excepto el caso de un buque en el que sólo se haya empleado miembros de una sola familia.”, es otra prohibición sobre contratar a menores de edad, puesto que, se advierten los peligros que se corre el menor y el patrono al contratarlo, pues las circunstancias o hechos que se pueden dar durante un viaje marítimo son variables, por lo que, es evidente que dentro de dicha legislación se amparan los derechos del trabajador.

Dentro de la legislación japonesa se regula el trabajo peligroso y perjudicial, lo cual se encuentra en común con la reglamentación guatemalteca, dado que, para acceder a este tipo de labor se fija como edad mínima dieciocho años, es evidente que en Japón existen sanciones cuando se dejan de observar y aplicar estas leyes siendo esta otra norma que contempla un castigo; la principal mira de reglamentar este tipo de trabajos siempre será promover la salud física, mental y moral del menor

de edad; porque el laborar en industrias o empresas en las que se pone en riesgo la integridad del menor supone su afección fisiológica.

Existe también cierta diferencia entre la legislación japonesa y la guatemalteca al comprar derechos, se denota que en legislación de Japón es admitido el trabajo de menores de edad que cuenten con doce años pero que cumplan trece años a más tardar el primero de abril, pues esta ley protege la escolaridad básica de los japoneses, se accede a que el menor labore, pero para realizar trabajos livianos y los cuales no sean perjudiciales para su salud, por lo que debe de existir una autorización previa.

También esta normado que los menores de doce años de edad pueden ser empleados para producciones cinematográficas o representaciones teatrales; evidenciándose que Guatemala no regula este tipo de actividades en la prestación de estos servicios; el Código de Trabajo guatemalteco es taxativo al normar que el menor de catorce años puede laborar cuando subsiste en extrema pobreza, necesite apoyar económicamente a su familia o el trabajo se dé en vías de aprendizaje.

## Somalia

Los regímenes laborales se adaptan a las condiciones económicas del lugar, por lo que existen países que su proceso de desarrollo no es acelerado, ejemplo de ello es el continente africano, ya que, este es precedido por fenómenos de pobreza a gran escala, migraciones, corrupción entre otros; por lo que los índices de empleos disminuyen para personas mayores de edad y aumenta para menores de edad; “el *Child Labour Index 2012* dice que Somalia, Sudán, República Democrática del Congo, Zimbabue, Burundi y Etiopía se encuentran entre los 10 países del mundo que tienen un índice más alto de trabajo infantil (los otros 5 son asiáticos)” (Caballero, 2019, s.p.)

El trabajo de menores aumenta porque es menos remunerado, Somalia es un país que se encuentra en un conflicto o guerra civil desde el año 1991; lo que no ha permitido que su población tenga acceso a servicios básicos, por ende, la educación queda en un plano lejano, la legislación laboral es deficiente, a tal punto que normas que tutelen al trabajador son escasas y Convenios en dicha materia no han sido ratificados en los últimos años.

## Menores de edad

Los menores de edad en Somalia están expuestos a vulneraciones de Derechos humanos, en su caso no se aplican los Derechos del niño, en África existen diversos países donde se alcanza la mayoría de edad al cumplir trece años; pero no especifican en que regiones o países; este es un país en que la pobreza extrema azota a su población las oportunidades de trabajo son menores por lo que se ha empleado a niños y adolescentes por una remuneración menor, a la que legalmente tienen derecho; en materia laboral no existe una diferencia entre un mayor o menor de edad a la hora de contratarlo y en cuanto a actividades a realizar, no importando si las tareas son peligrosas o insalubres; la remuneración sí varía, puesto que al menor se le retribuye poco o no se le paga.

## Edad mínima para contratar

El Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo no ha sido ratificado por Somalia lo que deja en desprotección a los menores de edad, puesto que, son empleados sin importar su edad, condición física y mental, sumado a ello las actividades en las que son empleados superan jornadas de trabajo normales, según el *Child Labour Index*, Somalia ocupa es el segundo lugar como país peor puntuado con relación a niños que realizan trabajos en condiciones peligrosas.

El Convenio 138 antes descrito, fija una edad entre los catorce y quince años para laborar, se redujo la edad para trabajar en catorce años en aquellos países en donde las condiciones económicas sean precarias y la infraestructura educativa sea escasa, este límite se impone para preservar la salud y coadyuvar al desarrollo del menor de edad, es evidente que en un país como Somalia no se ratifican este tipo de Convenios pues el retraso en el desarrollo económico y educacional es evidente y la necesidad de que los menores de edad den un aporte económico a nivel familiar es imperativo para la subsistencia de familias completas. El principal objetivo de la Organización Internacional del Trabajo a través de la creación de diversos Convenios es la protección de sectores vulnerables, pues en diversos momentos de la historia son los menores quienes han sufrido vejámenes que aún son perceptibles; las leyes pueden ser creadas y promulgadas pero su aplicación es importante; en países como Somalia donde no se ratifican Convenios fundamentales como este, la vulneración de derechos es evidente y el retroceso a nivel cognitivo es indiscutible.

Somalia es un país agrícola, es por esta razón por la que no ratifica el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, porque perjudica su economía; es indudable que un país poco desarrollado carecerá de los medios necesarios para promulgar leyes que protejan a

los trabajadores, pero esto también se debe a la poca importancia legislativa que le dan los gobernantes a la población, a los trabajadores y a los menores de edad, haciendo que la crisis económica crezca y las oportunidades de trabajo sean escasas, el trabajo de investigación que se desarrolla es con referencia a trabajadores de menos de catorce años de edad, pero en Somalia es latente el término trabajo o explotación infantil. La Organización Internacional del Trabajo (2010), afirma:

Si bien las más recientes estimaciones mundiales de la OIT indican que en términos generales se sigue avanzando en la lucha contra el trabajo infantil, las observaciones por país revelan que los promedios mundiales y regionales ocultan la realidad de muchos países en los cuales los progresos se estancaron o retrocedieron, y donde por ende es preciso intensificar la acción. Por ejemplo, en algunos países del África estudiados en el presente informe se registraron importantes alzas en el trabajo infantil en los últimos años.” (p. 16)

El trabajo de menores de edad y niños representa una notoria violación de los Derechos Humanos y un freno evidente para su desarrollo, en África este tipo de retroceso es perceptible, en vista que, Somalia está sumergida en conflictos que promueven la pobreza extrema e inestabilidad por lo que el crecimiento económico es lento y el acceso a la educación es preocupante, es evidente que un régimen especial de trabajo para menores de edad es inexistente toda vez que, según diversos estudios el “índice de cumplimiento de los derechos del niño la situación es muy grave” (Niños de Somalia, 2019, s.p.)

En comparación con la ley somalí y al tomar en cuenta que este país no ha ratificado el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, Guatemala cuenta con un mejor sistema jurídico en cuanto a la protección de menores de edad que quieran prestar sus servicios intelectuales o físicos, toda vez, que existen requisitos para que pueda darse una autorización, en Somalia el retraso legislativo laboral se comprueba haciendo referencia a que “uno de cada dos niños somalíes se ve obligado a trabajar para satisfacer sus necesidades y las de su familia.” (Niños de Somalia, 2019, s.p.). Esto se debe a las condiciones de extrema pobreza en la que se encuentra su población, por lo que, ante los ojos del mundo el trabajo de menores de edad, el trabajo y explotación infantil es indiscutible; cuestión que puede ser combatida por medio de la legislación en la materia, pero no solamente deben de crearse las leyes y ratificarse Convenios, puesto que toda normativa laboral debe ser aplicada, pues, es evidente la constante violación de Derechos del niño que sufre el menor trabajador en un país como Somalia.

Noruega

El principal objetivo del Convenio 138 sobre la Edad Mínima de la Organización Internacional del Trabajo, es la protección de los derechos del niño y al mismo tiempo la abolición del trabajo infantil, es Noruega

un país que ha desarrollado la normativa necesaria que protege a menores de edad no solo en una relación jurídica laboral, sino, en varios ámbitos; por lo que el “índice de cumplimiento de los derechos del niño se encuentra en una situación buena, 9.42/10” (Niños de Noruega, 2019, s.p.); es un país que tiene adelantos sobre la protección de derechos del niño por lo que la legislación que los protege data de los años de 1980.

### Menores de edad

La minoría de edad comprende parte de lo que es la infancia y cierto segmento de la adolescencia, la mayoría de edad en distintos países se alcanza entre los dieciocho y veintiún años; pero existen excepciones, pues, en países como en Albania a los catorce años, en Irak a los quince años, en Cuba a los dieciséis años y Perú a los diecisiete años, en Noruega al igual que Guatemala la mayoría de edad se alcanza a los dieciocho años, por lo que a esta edad se adquiere la capacidad de ejercicio la cual faculta a la persona a realizar diversos actos sin autorizaciones, por lo que puede perfeccionarse una relación laboral.

### Edad mínima para contratar

Noruega ratificó el 8 de julio de 1980, el Convenio 138 sobre la Edad Mínima, emitido por la Organización Internacional del Trabajo; el cual

actualmente se encuentra vigente; como anteriormente se desarrolló dicho Convenio establece como un límite para la contratación de un menor los catorce años pudiendo cualquier país superar dicha edad, aunque el límite general se mantiene en quince años, por lo que en primer lugar se busca que se aplique la escolaridad de forma obligatoria y como objetivo principal la eliminación del trabajo infantil; la mira este de país es la abolición del trabajo infantil, por lo que la legislación noruega también entre sus bases contiene la Ley sobre Protección del Trabajador y del Entorno Laboral en el artículo 43 regula lo siguiente: “Prohibición de trabajo de niños: Se prohíbe el empleo de niños(a) menores de 15 años; o (b) menores de la edad mínima a partir de la cual pueden abandonar la escuela conforme a cualquier ley, ya sea que ésta fuera 15 años o más.”

La creación de normativa nacional apoyada por los jefes de Estado y de gobierno representan un apoyo a la normativa internacional de trabajo dado que la Ley sobre Protección del Trabajador y del Entorno Laboral nace en el año de 1995; como otra forma de protección a los más vulnerables y menos representados; pues su protección representa una solución a posibles conflictos en la sociedad, la defensa de los menores de edad debe de ser una realidad para diversos Estados por lo que la Organización Internacional del Trabajo también tiene ese objetivo,

puesto que antes y durante la Revolución Industrial menores entre siete u ocho años eran contratados para realizar trabajos peligros, arduos e insalubres.

Noruega a través de la legislación relacionada con la materia laboral y menores de edad busca que, se elimine toda forma de trabajo infantil, así mismo se busca el combate a la esclavitud, el vasallaje, el trabajo forzoso u obligatorio, la venta y trata de niños, la prostitución y producción de material pornográfico, tráfico de drogas y cualquier actividad que implique que un menor sea utilizado para transgredir la ley o bien se vulneren sus Derechos; es evidente que el espíritu de la norma va más allá de una prohibición a que menores sean contratados porque presupone la inexperiencia y una forma de captar de forma rápida a menores que por la necesidad que manifiestan realicen actividades ilegales.

El hecho de que un menor de edad labore en condiciones que no permitan que se desarrolle de forma integral y que no se logre que adquiera la escolaridad básica, lo convierte en una víctima de la sociedad, del sistema e incluso de su familia; pues su desarrollo a futuro se ve obstaculizado, esto interesa en el plano jurídico toda vez que debe indicarse qué trabajo puede realizar un menor de edad y qué requisitos se necesitan llenar para que se dé una autorización cuando sea necesario, las

normas nacionales y Convenios internacionales son el instrumento que delimitan cuales son los trabajo prohibidos, actividades que según cada región, país, cultura, clases sociales y categorías profesionales varía; pero el derecho de educación debe ser observado y aplicado a nivel mundial.

Aunque Guatemala y Noruega tengan similitud en la legislación en materia laboral para la contratación de menores de edad, Guatemala en cuanto a la protección y cumplimiento de derechos del niño se encuentra en una situación difícil, lo que evidencia que, aunque exista la normativa legal que lo protege, el Estado es el responsable de que se sigan dando vulneración de sus derechos en el ámbito laboral pues no concreta acciones que ayuden al desarrollo intelectual y físico del menor, pues la educación es un segundo plano para los gobernantes, promoviéndose con leyes que permitan que menores de catorce años trabajen sin que existan condiciones de desarrollo integral.

La legislación guatemalteca debe de proteger de forma efectiva al menor de edad ya que, son los más vulnerables dentro de una relación jurídica laboral; por lo que, no se les debería permitir prestar sus servicios sin que, existan condiciones mínimas que permitan su constante protección, pues a nivel internacional Noruega se presenta como un país que vela efectivamente por los Derechos del niño lo que al mismo tiempo se

denota en Japón, país en el cual se protege a los trabajadores desde un punto de vista educativo.

Por el contrario, Somalia es un país que no cuenta con las vías de desarrollo suficiente lo que repercute de forma evidente a los menores de edad, al ser poco normado lo relativo al trabajo de menores de edad, puesto que, es un país que no observa, ni ratifica Convenios Internacionales en materia de trabajo de menores; lo que hace que la población trabajadora de ese país sea notablemente vulnerada en sus derechos.

## Guatemala

A través del uso del derecho comparado se evidenció que Guatemala es un país con retos en cuanto a la contratación de menores de edad, toda vez que existen normas que regulan su contratación pero no van más allá porque no existe una protección efectiva del menor trabajador, como en los demás países en los que resulta importante manifestar que durante el desarrollo de la relación laboral el menor debe de gozar plenamente de los derechos que las leyes del país establecen, presentándose así un aporte jurídico en cuanto a la aproximación a la normativa laboral vigente de otros países y distintos continentes lo cual permite su cotejo y

propuesta de mejora de las condiciones que deben darse antes y durante la prestación de un servicio por un menor de edad.

Dicha aproximación permite determinar cuáles son las deficiencias que se presentan en el régimen jurídico laboral guatemalteco evidenciando que necesitan mejorarse mecanismos de protección que permitan que en cada contratación se resguarden y apliquen derechos mínimos, por lo que es correcto que la normativa cree un apartado especial para proteger a menores de edad, pero el cual debe ser actualizado y aplicado de forma dinámica pues cada día existen vulneración de los derechos de los trabajadores.

A criterio de la autora y en comparación con legislación latinoamericana es necesario que en Guatemala se acredite antes de la contratación que el trabajo a desempeñar se adapta a la aptitud del menor, esto deberá ser verificado mediante un certificado médico que asegure que existirá un pleno desarrollo físico y mental del trabajador, tal como lo regula la legislación mexicana; pues debe ser relevante para el Estado que su normativa se cumpla, principalmente para menores de edad quienes deben desarrollarse plenamente con el goce de sus derechos.

El desarrollo humano del menor de edad debe ser primordial, esto antes que el desarrollo económico, aunque es evidente que ambos deben de estar en concordancia para que un individuo pueda subsistir en condiciones de dignidad por lo que deben de observarse condiciones idóneas en cuando a la prestación de servicios, la legislación laboral da los lineamientos, pautas y la forma de aplicación de la norma pero las deficiencias que se dan en la práctica ya sea por falta de cumplimiento la implementación de mecanismos de protección, crearán circunstancias que permitirán que el menor sea vulnerado en sus derechos humanos lo que conlleva a la violación de derechos laborales.

La educación obligatoria es otro factor que debe de tomarse en cuenta para la contratación de menores de edad pues, en toda la legislación comparada desde Latinoamérica, Europa y Asia, es un elemento indispensable, pues la búsqueda de un trabajo en vías de aprendizaje es latente y cada vez incide con mayor aplicación para acceso al trabajo lo que permite que el trabajo dignifique al menor de edad.

La aproximación y consecuente comparación al derecho africano evidencia que si bien Guatemala debe mantenerse en actualización en cuanto al régimen jurídico laboral, la vulneración de los derechos del menor trabajador es más evidente en este tipo de continentes donde la pobreza limita las posibilidades de acceso a una vida digna, lo que

provoca que menores de edad sean contratados incluso en labores que ponen en riesgo su vida pues no existe aplicación ni ratificación de normativa internacional del trabajo dejando evidente que la edad mínima para contratar no es observada.

## **Conclusiones**

Se comparó el régimen jurídico laboral guatemalteco relacionado con la edad mínima para contratar, el cual estipula que los menores de edad pueden laborar con la observación de diferentes medidas protectoras, lo que se evidencia que Japón y Chile cuentan normativa jurídica que sanciona las actitudes del patrono cuando contrata a menores de edad que no tienen la aptitud necesaria para desarrollar una labor, en Noruega y México es notoriamente superada la legislación nacional toda vez que los derechos humanos de los menores son ampliamente aplicados y respetados; en contraposición a esto se encuentra Somalia un país en el cual no existe protección del menor en el campo laboral puesto que es carente de normativa con relación a la minoría de edad para trabajar y no se han ratificado Convenios internacionales al respecto.

Se realizó el análisis de la legislación aplicable con ocasión a la contratación y relación jurídica laboral que se da entre un patrono y un menor de edad, desarrollando los regímenes especiales laborales que rigen dentro de la República de Guatemala, los cuales le otorgan protección a la parte más vulnerable siendo el caso concreto los menores de edad tal y como es regulado por Código de Trabajo, el cual brinda los requisitos a llenarse para la contratación de menores de edad.

Se desarrolló el régimen jurídico laboral guatemalteco el cual otorga medidas protectoras laborales para el menor, dicho régimen se abordó comparando la legislación nacional con la internacional evidenciando el retraso en la protección del menor trabajador guatemalteco, aunque esto no es así en todos los países, no obstante, aunque la normativa jurídica de Guatemala tenga debilidades trata de equiparse mediante la ratificación de diferentes Convenios.

## **Referencias**

### **Textos**

De la Cueva, M. (1994). *Nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.

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

Fernández, L. (2006). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: OSCADEL. S.A.

Franco, C. (2006). *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala: Estudiantil Fenix.

Ramadier, P. (1997). *Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo*. Argentina: Editorial Derecho Social.

### **Diccionarios**

Cabanellas de Torres, G. (1988). *Derecho individual del trabajo*. Argentina: Heliasta.

Cabanellas, G. (2001). *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

Olive, Pedro. *Novísimo Diccionario de la Lengua Castellana*. (1886). París: París Librería de Garnier Hermanos Calle des Saints Peres 6.

## **Legislación**

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441. *Código de Trabajo*.

Organización Internacional de Trabajo. (1921). *Convenio 10 relativo a edad mínima*.

Organización Internacional del Trabajo. (1976). *Convenio 138 relativo a la edad mínima de admisión al empleo*.

## **Artículos obtenidos de internet**

Caballero, C. (1 de Octubre de 2019). *Trabajo infantil*. Recuperado de [https://elpais.com/elpais/2012/06/26/africa\\_no\\_es\\_un\\_pais/1340691180\\_134069.html](https://elpais.com/elpais/2012/06/26/africa_no_es_un_pais/1340691180_134069.html)

*Diccionario de la Real Academia Española*. (17 de Septiembre de 2019). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias 2012-2016. (02 de enero de 2020). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_nor\\_m/@ipec/documents/publication/wcms596481.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_nor_m/@ipec/documents/publication/wcms596481.pdf)

*La abolición efectiva del trabajo infantil*. (25 de Septiembre de 2019). Recuperado de <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxwDrRTrhkJIHZhWVbWWXGJPhGbg?projector=1&messagePartId=0.1>

Trabajo, O. I. (Mayo de 2010). *Informe interagencial para la conferencia mundial sobre trabajo infantil*. [file:///C:/Users/Downloads/201009\\_The\\_Hague\\_Report\\_ES\\_Web.pdf](file:///C:/Users/Downloads/201009_The_Hague_Report_ES_Web.pdf)

*Niños de Somalia.* (1 de Octubre de 2019). Recuperado de  
<https://www.humanium.org/es/somalia/>

*Niños de Noruega.* (1 de Octubre de 2019). Recuperado de  
<https://www.humanium.org/es/noruega/>