

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



**El trabajo de los menores de edad y sus consecuencias en
la sociedad guatemalteca**

-Tesis de Licenciatura-

Ada Marilena Alas Damas

Guatemala, septiembre 2014

**El trabajo de los menores de edad y sus consecuencias en
la sociedad guatemalteca**

-Tesis de Licenciatura-

Ada Marilena Alas Damas

Guatemala, septiembre 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cóbar

Secretario General M.A. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis Lic. César Augusto Flores Figueroa

Revisor de Tesis Licda. Rosa Isabel de León Godoy

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. Jaqueline Elizabeth Paz Vásquez

Lic. Ángel Adilio Arreaza Rodas

Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Licda. Carmela Chámale García

Segunda Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

M.A. María Cristina Cáceres López

Lic. Pablo Esteban López Rodríguez

Licda. María de los Ángeles Monroy Valle

Tercera Fase

Lic. Javier Aníbal García Constanza

Doctor Jorge Egberto Canell García

M.A. Víctor Manuel Morán Ramírez

Lic. Carlos Antonio Muñoz Corsantes

Magister Arnoldo Pinto Morales



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

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO DE LOS
MENORES DE EDAD Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SOCIEDAD
GUATEMALTECA**, presentado por **ADA MARILENA ALAS DAMAS**,
previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas,
Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los
requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis
y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **CÉSAR AUGUSTO
FLORES FIGUEROA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



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

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ADA MARILENA ALAS DAMAS**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD Y SUS
CONSECUENCIAS EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

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

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

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

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

Por tanto,

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

Guatemala, 19 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Lic. César Augusto Flores Figueroa
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo

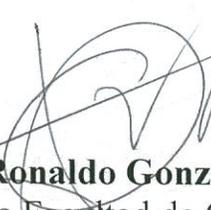


**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**, presentado por **ADA MARILENA ALAS DAMAS**, 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 a la Licenciada **ROSA ISABEL DE LEÓN GODOY**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.




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

Sara Aguilar
c.c. Archivo



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

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ADA MARILENA ALAS DAMAS**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD Y SUS
CONSECUENCIAS EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

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

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

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

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

Por tanto,

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

Guatemala, 23 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Rosa Isabel De León Godoy
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sapientia ante omnia, acquiritur sapientia"

DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **ADA MARILENA ALAS DAMAS**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD Y SUS
CONSECUENCIAS EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

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

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

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

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

Por tanto,

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

Guatemala, 9 de julio de 2014

"Sapientia ante omnia, acquiritur sapientia"

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





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ADA MARILENA ALAS DAMAS**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD Y SUS
CONSECUENCIAS EN LA SOCIEDAD GUATEMALTECA**

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

Considerando:

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

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

Por tanto,

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

Guatemala, 01 de agosto de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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



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

NOTA: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

A Dios, por tu amor, bendiciones y misericordia, padre creador toda la honra y la gloria sea para ti. Gracias por la sabiduría que me has brindado, por dejarme sentir que estas junto a mí en todo momento. El centro de mi vida eres tú.

A ti papá por la decisión que un día tomaste de darles a mis hermanos y a mí un futuro prometedor, gracias por tu incondicional apoyo y amor, gracias por ser ejemplo de arduo trabajo y de tenaz lucha en la vida, demostrándome que se logra todo lo que uno se propone.

A ti mamá, mujer virtuosa por guiarnos en el camino del bien, por tu lucha y ardua labor porque no solo nos das todo tu amor, comprensión y paciencia de madre sino también trabajas para brindarnos lo mejor, fuiste la razón más grande que me motivo alcanzar este triunfo.

A mis hermanos Gelver y Adin todo mi cariño y apoyo, que este triunfo sea una motivación más para que ellos también logren lo que se propongan. Dios bendiga grandemente sus vidas.

A mi hermanita Vanessa, inicias tu carrera en el ámbito estudiantil, tengo la convicción que obtendrás muchos triunfos, gracias porque a pesar de que eres muy pequeñita tus palabras de ánimo son realmente hermosas. Te amo mi pequeñita.

A mi amado esposo, Luis el tiempo que llevamos juntos es poco pero lo suficiente para sentirme muy afortunada de recorrer este camino de la vida a tu lado, Dios nos dio el honor de ser padres y formar un hogar lo cual es realmente hermoso. Gracias por tu apoyo, cariño y comprensión, gracias porque sé que siempre contare contigo, te amo inmensamente.

A mi hija Adriana Giselle, amada hijita eres la mayor bendición de mi vida, es el mayor privilegio que Dios me haya confiado para ser tu mami, mi bonita eres la razón más fuerte para cada día ser mejor, no habrá momento sin dejar de pedirle a Dios sabiduría para guiarte a ti por la dirección correcta.

A mi tía Evanilia, siempre nos brindó un incondicional amor y apoyo, la recordamos con un cariño muy especial.

A mi Familia Florián Sarceño, por el cariño y ayuda que me brindan, gracias por hacerme sentir muy especial. Mi afecto sincero para ustedes.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
El Derecho de Trabajo	1
El Trabajo de los menores de edad	18
Derecho de los menores de edad	28
Consecuencias del trabajo de los menores de edad para la sociedad guatemalteca	34
Instrumentos legales para la protección de los derechos de los menores de edad	37
Conclusiones	49
Referencias	51

Resumen

El estudio se realizó enfocado en la conveniencia de establecer los aspectos tanto doctrinarios como jurídicos que constituyen el gran problema social de lo que es el trabajo de los menores de edad y las consecuencias que conlleva para nuestra sociedad, por lo tanto se abordó temas relacionados con el derecho de trabajo, el trabajo de los menores de edad, derechos de los menores de edad, instrumentos legales para la protección de los derechos de la niñez y adolescencia y consecuencias del trabajo de los menores de edad para la sociedad guatemalteca.

Se hizo necesario aunque no se abordó directamente el tema considerar la modificación del artículo 32 del Código de Trabajo, puesto que su contenido es una norma no clara en cuanto no establece un tope o límite de edad por debajo de los catorce años, pudiéndose interpretar desde la edad de cero hasta los catorce años para que los menores de edad celebren contratos de trabajo con autorización de la Inspección General de Trabajo.

Se analizó algunas referencias sobre leyes que regulan el trabajo de los menores de edad, así también instrumentos que protegen los derechos de los menores de edad, sin embargo se determinó a pesar que el trabajo de los menores está regulado legalmente, las consecuencias que conlleva a que nuestros niños, niñas y adolescentes trabajen en lugar de estar

viviendo lo que conforme a su etapa les correspondería, serán catastróficas, consecuente se obtendrá un futuro de personas adultas con traumas tanto físicos como psicológicos que lejos de ayudar a gozar de una sociedad en paz, paguemos las consecuencias de no brindar a nuestros menores de edad un presente digno.

Palabras clave

Trabajo. Menor. Instrumentos. Consecuencias. Sociedad.

Introducción

El objeto del estudio se orientó fundamentalmente a dar a conocer las consecuencias del trabajo de los menores de edad para la sociedad guatemalteca, no obstante la existencia de convenios internacionales y leyes específicas que regulan la obligación estatal en la protección de los niños, niñas y adolescentes, evidenciando que existe muy pocos avances en la aplicación de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, ya que se puede observar a través de los medios de comunicación y fácilmente en las calles, serias violaciones a los derechos de dicho sector de la población, principalmente con actividades constitutivas de explotación económica, a través de trabajos no acordes a sus edades, que los torna sumamente peligrosos y recibiendo a cambio salarios inferiores a los establecidos en la normas legales.

Si bien existe dicha regulación y se encuentra plenamente vigente, se hace necesaria su apropiada aplicación en un esfuerzo por abolir cualquier forma de explotación económica contra los menores de edad, pues indudablemente viola sus derechos y trae consigo graves consecuencias, no solamente para ellos y ellas, sino también para la sociedad en sí.

Por lo anterior, se consideró necesario el desarrollo de una investigación sobre el trabajo de los menores de edad en aras de determinar la realidad del trabajo de los menores de edad en Guatemala, las normas internacionales y nacionales que tratan dicho tema y las consecuencias que trae consigo esta actividad realizada por los menores de edad para la sociedad guatemalteca.

El Derecho de Trabajo

El presente trabajo se desarrolla basado en diferentes autores de materia laboral, legislación laboral guatemalteca y criterio personal, para demostrar la necesidad que existe de erradicar el trabajo de los menores de edad; para lo cual se abordan temas relacionados con el derecho de trabajo que es la rama específica.

El Derecho de Trabajo, es la rama del derecho laboral que regula las relaciones, derechos y obligaciones entre patrono y trabajador, que nacen de la prestación de un servicio o la elaboración de un trabajo.

El derecho de trabajo es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (Ossorio, 1981:234).

El trabajo constituye, además de ser una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad y a permitirle por consiguiente una existencia decorosa. El deber de todo hombre de trabajar para ganarse la vida y al derecho que la sociedad cree condiciones que le permitan cumplir con su deber de trabajar. (López, 2010:1).

Las definiciones anteriores son sin lugar a dudas acertadas en cuanto mencionan los elementos básicos para que exista una relación laboral, ya que son el patrono y el trabajador los sujetos esenciales, generando con ello consecuencias jurídicas y por lo tanto es la razón de ser del derecho de trabajo con ello se busca dar una protección jurídica tanto al patrono como

al trabajador aunque esencialmente es proteger como lo menciona uno de los considerandos del Código de Trabajo a la clase más desprotegida los trabajadores.

El artículo 1 del Código de Trabajo Guatemalteco establece “Conjunto de principios y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.” Por principios entendemos toda norma o regla que nos orienta dentro de las relaciones laborales, los más importantes son los establecidos en los considerandos del Código de Trabajo, por mencionar algunas instituciones del derecho de trabajo en principio el patrono y trabajador, el salario, los contratos de trabajo, jornadas, paros, huelgas; todas estas con la intención cuando exista disputas entre patronos y trabajadores ambos intereses sean resueltos de una manera legal ya preestablecida.

Los elementos esenciales relativos al derecho de trabajo son el patrono, los derechos del patrono, las obligaciones del patrono, el trabajador, los derechos del trabajador, las obligaciones del trabajador y sin dejar atrás las instituciones para resolver los conflictos que resulten con ocasión del trabajo.

La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al que el estado ha dado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar ese estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo. (Echeverría. 2009:9).

De conformidad con la definición anterior y muy acertadamente se toman en cuenta varios elementos que el Código de Trabajo enumera ya que dentro del mismo se anota que el derecho de trabajo es de carácter público, porque es de aplicación forzosa para todo patrono y todo trabajador pero en esencia a favor de los trabajadores protegiendo los intereses de éstos principalmente. Se considera, que el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas, características, e instituciones que regulan la relación laboral entre patrono y trabajador, fijándose en las relaciones un salario pagado en dinero, tutelando los derechos del trabajador.

Principios del derecho de trabajo

También llamados por la legislación guatemalteca como características ideológicas del derecho de trabajo. Los principios son las características esenciales e indispensables para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo, el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión de las diversas instituciones relativas al derecho de trabajo. Existen varios principios dentro de la legislación guatemalteca, se abordan dos esenciales.

Principio tutelar de los trabajadores

El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. (López, 2010:48).

Como principio básico se establece el principio tutelar de los trabajadores, ya que el fin y objeto del derecho de trabajo es amparar en la manera posible a la clase obrera, ya que existe una evidente desigualdad económica, tratando de alcanzar una igualdad entre ambos sectores, como regla básica de este principio encontramos el *indubio pro operario*, toda norma en cuanto al trabajo debe ser aplicada en sentido más beneficioso para el trabajador. “Para compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, se otorga una protección jurídica preferente a estos últimos.” (López, 2010:22). Cita que podemos encontrar textualmente en el considerando cuatro del Código de Trabajo.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc. El derecho de trabajo es un derecho de la clase trabajadora frente al empleador. (Fernández, 2008:4).

La defensa y amparo al trabajador es pues la raíz del Derecho Laboral, su objeto es y será siempre defender a todo trabajador velar para que exista una igualdad ante la desigualdad evidente entre patrono y trabajador, ya que desde tiempos remotos se manifestaba el trabajo como una forma de

esclavitud donde siempre la clase poderosa abusa de la clase vulnerable donde el trabajo era realmente extenuante y donde el pago era hasta ridículo.

Considerando los abusos cometidos, surge y se reclama porque todas estas condiciones cambien totalmente; es por ello que nace el derecho laboral, se establecen garantías mínimas, como que exista contratos laborales, que ambas partes pacten sobre el salario, el trabajo a realizar, que la norma establezca jornadas de trabajo, y norme en caso de desacuerdos, aspectos a seguir para resolver conflictos.

Principio de garantías mínimas

Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley. (López, 2010:51).

El derecho del trabajo se constituye en un conjunto de garantías sociales cuyas características son mínimas porque podría y debería emitirse más leyes que regulen el derecho de trabajo; siempre buscando como fin la protección del trabajador; que la legislación laboral se establezca para proteger jurídicamente y de forma preferente al trabajador, que busque que toda persona pueda optar a trabajos con condiciones estables y favorables para cada trabajador para que con ello consiga un salario que le

permita vivir digna y decorosamente, que prohíba todo abuso y discriminación alguna por edad, sexo, raza, credo o condición social, y en cada contrato celebrado por las partes se pacten condiciones favorables para el trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador; es decir, que el trabajador no pueda renunciar o privarse voluntariamente ni mucho menos de una forma obligada a las garantías y beneficios establecidos en las normas laborales. No existe autonomía de la voluntad puesto que lo que se busca es evitar que la clase vulnerable sufra abusos en sus derechos.

Los derechos que confieren el Código de Trabajo o la legislación laboral, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador.

Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

Sujetos del derecho individual de trabajo

Son los entes que dan origen al derecho individual de trabajo, para poder crear la relación laboral, la cual finaliza por acuerdo mutuo o por alguno de los sujetos. Los sujetos involucrados en relación laboral reciben el nombre de: a) patrono y b) trabajador.

Se debe hacer énfasis, que aunque existen los representantes e intermediarios del patrono, no se les clasifica como patronos, puesto que la obligación de responder al trabajador de los derechos que a éste le corresponden es al patrono mismo, ya que los representantes e intermediarios trabajan para el patrono y contratan para el patrono, no para ellos directamente. Por tal concepto, existe siempre una relación laboral de confianza, pero dependiente.

Patrono

El patrono es la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

El artículo 2 del Código de Trabajo 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.” Se constituye demasiado general puesto que no distingue la circunstancia respecto a que el patrono puede ser individual o empresarial. Se entiende como patrono empresarial o empresa, a toda entidad de tipo económico cuando su finalidad es de tipo lucrativo, que produzca bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades económicas.

Por otra parte, el patrono individual es el propietario de un establecimiento que no cuenta con personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. A pesar de ello siempre será patrono quien contrate los servicios de otro.

Para ser empleador, basta utilizar los servicios del trabajador mediante una relación laboral, sin que se tenga la calidad de propietario de la empresa. Puede tener la calidad de patrono un arrendatario, un usufructuario o un concesionario del establecimiento. (López, 2007:30).

Patrono es toda persona que contrata a otra persona para que preste sus servicios, existiendo una relación laboral, es por ello que se anota que no es necesario que esta persona sea propietario del lugar o del bien que ocasiona el trabajo, sino que simplemente contrate y pacte sobre las condiciones de trabajo. “Aquel que ejerce una función principal; termino que en la actualidad, es más usado para nombrar al propietario de un medio de producción, servicio o comercio en virtud de ser el que contrata como empleador y a quien le prestan los servicios los trabajadores.” (Echeverría, 2009:74). Sin embargo generalmente utilizamos la palabra patrono para designar a toda persona que contrata a un empleado o empleados para que le realicen un trabajo o le presten un servicio donde se entiende que ese trabajo o servicio es en beneficio del empleador. Se considera, que patrono es, la persona individual o jurídica, que contrata verbalmente o por escrito los servicios de otra persona llamada trabajador,

en circunstancias o condiciones determinadas, remunerando sus servicios mediante el pago de un sueldo o salario, estando sujetos ambos a adquirir derechos y contraer obligaciones recíprocas.

Trabajador

El trabajador es, toda persona individual que percibe un salario o pago, por el servicio prestado o trabajo realizado al patrono.

El artículo 3 del Código de Trabajo establece que trabajador es “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” La definición citada en la legislación laboral establece que, el trabajador es una persona individual, quien presta sus servicios; a un patrono, servicios que puede prestar materiales o intelectuales; y además por medio de que se da el servicio, ya sea por un contrato o relación de trabajo, solo faltaría agregarle que realiza dicha actividad a cambio de una remuneración representada en salario.

Según Fernández es: “Toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja.” (2007:154). Haciendo énfasis en describir quien es exactamente el trabajador, se menciona que debe ser una persona individual; que preste sus servicios materiales o intelectuales a otra

persona que lo emplea, a cambio de un pago, naciendo esta relación laboral por medio de un contrato de trabajo escrito o verbal.

El trabajador es toda persona individual que presta sus servicios a otra persona llamada patrono, quien tiene la obligación de remunerar dicho trabajo por medio de un salario por los servicios prestados, ya sea derivado de un contrato o por la propia relación de trabajo.

Además, puede definirse al trabajador como toda persona dependiente de un patrono, al cual se sujeta por medio de una relación laboral contractual, estableciéndose los derechos y obligaciones de la relación laboral, que debe cumplir efectivamente frente al patrono, teniendo el derecho de percibir un salario.

Contrato Individual de Trabajo

Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona que se denomina trabajador se obliga a realizar una actividad o prestar un servicio a otra denomina empleador bajo la dependencia y subordinación de éste, quien está obligado a pagar por los servicios prestados.

En el artículo 18 del Código de Trabajo aparece la definición de lo que es el Contrato de Trabajo:

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

El contrato laboral para que exista y se perfeccione basta con la iniciación del trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio. Es “el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.” (De la Cueva, 1972:473). Es a través de un contrato de trabajo en el que se pactan las condiciones de trabajo, estableciendo en el mismo el tipo de trabajo que se debe realizar y que se recibirá a cambio, se señalan que parámetros debe tomar el patrono frente al trabajador y viceversa.

De lo anterior se analiza que la definición legal aunque es extensa debiera de expresar que el contrato para que exista y se perfeccione basta con la iniciación del trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio.

El Salario

El salario, puede definirse como el pago que recibe el trabajador, a cambio del trabajo realizado, ya sea por unidad de tiempo, por unidad de obra, por participación en las utilidades, ya que en estos casos ya se ha acordado entre patrón y trabajador el pago del salario.

El artículo 88 del Código de Trabajo preceptúa “que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.” En las postrimerías de cada año, las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo se reúnen para consensuar el monto de los salarios que regirán para el año próximo, estableciéndolos como norma legal mediante la emisión de un Acuerdo Gubernativo.

De esa cuenta, para el año 2014, rigen, de acuerdo con el Acuerdo Gubernativo número 537-2013 del Organismo Ejecutivo, el salario mínimo diario quedó establecido de la siguiente manera: actividades agrícolas y no agrícolas: Q. 74.97 y para actividades de exportación y maquila: Q. 68.91. “Entre las múltiples obligaciones que tienen a su cargo los patronos destaca, como primordial importancia, la de pagar una retribución a los trabajadores.” (Muñoz, 1983:148).

El patrono debe retribuir al trabajador el servicio prestado, debiendo indicar que el salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, de esta forma queda retribuido el trabajo obtenido. Indica Fernández que salario es: “cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo.” (2007:209). Según el artículo 90 del Código de Trabajo indica que esa prestación debe pagarse como se indicó anteriormente en moneda de curso legal.

Al analizar las definiciones anteriores se concluye, que el salario: es toda retribución económica que el trabajador percibe y recibe, y debe de pagar exclusivamente en moneda de curso legal, cuyo cálculo debe basarse por unidad de tiempo por unidad de obra o por participación en las utilidades, por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. En Guatemala, para referirse al salario también se utilizan las palabras: sueldo, pago, mensualidad. El uso de cada una de estos vocablos, depende del sector laboral donde se trate el tema del salario; por ejemplo en el sector agrícola, le llaman sueldo, o pago, en el área administrativa salario, en el sector de maquilas, salario, pago o sueldo, etc.

Fines el salario

La finalidad del salario puede extraerse del análisis de la norma contenida en el artículo 103 del Código de Trabajo, en el sentido de que su fijación y cumplimiento sirven al trabajador que lo recibe para cubrir sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

En la clasificación que se hace en el Código de Trabajo, para la fijación del salario, en lo que concierne a la participación en las utilidades, ventas, cobros, se puede afirmar, que hay sectores desprotegidos, entre ellos los trabajadores menores de edad que se encuentran en una gran desventaja,

siendo evidente que a pesar que se encuentre realizando cualquier tipo de trabajo sea por unidad de tiempo, por unidad de obra o participación en las utilidades el sueldo que perciben de su empleador, se da en forma antojadiza conforme a este último, no respetando lo que estipula nuestra legislación vigente.

Importancia del salario

Desde la infancia, al momento en que se empieza a formar conciencia de la vida y de la necesidad de satisfacer las necesidades básicas de la persona y de la familia, se empiezan a formular estrategias encaminadas a consolidar aptitudes que permitan la obtención de un beneficio, es a partir de ese entonces por algunas acciones realizadas, son felicitadas e incluso premiadas por los miembros adultos del entorno familiar. Al trascender el entorno familiar e incorporarse la persona al ámbito educativo formal, la educación sistemática y la interrelación con otras personas permiten la formación intelectual y la adquisición de las herramientas necesarias para desarrollar la vida en sociedad, lo que a la vez permite visualizar la utilidad y las capacidades propias de cada quien para la diversidad de actividades que conlleva la existencia misma de la humanidad.

En la edad adulta, cuando se hace necesario independizarse, se torna necesaria la realización de un trabajo, el cual conlleva la celebración de un contrato que establece las obligaciones y los derechos laborales que nacen de relación conformada entre patrono y trabajador, destacando entre los últimos, por ejemplo, el derecho a un lugar cómodo de trabajo, al buen trato y, lo más importante, el derecho a percibir un salario puesto que es con este medio con el que pretende el sujeto trabajador cubrir sus necesidades como alimentación, vivienda, estudio, recreación entre otros.

En contraposición, el pago que se origina a causa del trabajo que se realiza que constituye como ya quedo anotado un derecho para los trabajadores, es a la vez una obligación del patrono, quien debe cumplirlo conforme lo regulado en las leyes respectivas.

Jornadas de trabajo

En la legislación guatemalteca, lo relativo a las jornadas de trabajo se encuentra regulado en el Título II, Capítulo II, “Jornadas de Trabajo”, del Código de Trabajo, haciendo referencia de jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, indicando que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana (aunque, por ser favorable al trabajador, se considera para el computo lo establecido en la Constitución Política de la

República de Guatemala, en su Artículo 102, literal "g", que regula la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas a la semana).

También está regulado lo que son las jornadas extraordinarias siendo éstas las que se realicen fuera de los límites de los horarios establecidos en las jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, o cuando se exceda del máximo de horas que inicialmente se pactó.

Jornada de trabajo es el tiempo en que el trabajador se mantiene a disposición de su empleador. “El tiempo que el trabajador se desempeña efectivamente al servicio del empleador, tomando en consideración que el tiempo efectivo de trabajo es todo aquel que el trabajador pasa efectivamente a las órdenes del empleador.” (López, 2010:365).

La institución de lo que es la Jornada de trabajo se estableció realmente para que exista un control de las horas en que el trabajador debe permanecer a las órdenes de su patrono para realizar las actividades para lo cual fue contratado, ya que sin ello sería no un trabajador a las órdenes de su empleador si una esclavitud total donde el patrono dispondría de él en forma antojadiza.

Ahora bien, qué sucede con los menores de edad, preciso es mencionar que no se apega a derecho los horarios que de conformidad al Código de Trabajo dicta en cuanto a ello, pues debieran rebajarse horas dentro de los horarios establecidos para el trabajo realizado por los menores de edad. Es notable que con esta clase trabajadora sucede lo contrario toda vez que ni si quiera se estipula una fijación de horario cuando inicia la relación laboral, y se aprecia por cualquier medio de comunicación social o de forma personal, que los menores son expuestos desde tempranas horas del día hasta largas horas trabajando sumadas horas ordinarias y extraordinarias sin que reciban una remuneración acorde al trabajo realizado.

El Código de Trabajo en su artículo 116 determina:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

El artículo 149 del Código de Trabajo establece:

La jornada diurna que indica el artículo 116 párrafo 1°. Se debe disminuir para los menores de edad así: En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice conforme al artículo 150 siguiente...

El artículo 150 del Código de Trabajo refiere:

La Inspección General de Trabajo puede extender, en caso de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o en su caso para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior...

A pesar que existe una contrariedad que se da con respecto al artículo 148 literal e) del Código de Trabajo en cuanto a que es prohibido el trabajo de los menores de catorce años, en el artículo anterior se establece que es la Inspección General de Trabajo la única entidad que puede extender en casos de excepción calificada autorizaciones para que los menores de catorce años puedan laborar, aquí sin mencionar la edad límite de los catorce años o menos, pudiéndose interpretar de cero años a catorce años.

Contrariedad que también la podemos apreciar en el artículo 32 del Código de Trabajo, que establece los contratos relativos de los jóvenes, no explica de que edad a que edad comprende ser joven, y deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El trabajo de los menores de edad

En términos generales, el trabajo del menor de edad es definido como la actividad laboral sujeta a condiciones especiales que la ley permite a aquellas personas que no han cumplido la mayoría de edad pero que superan los mínimos permitidos en las propias leyes de trabajo. El trabajo de los menores de edad consiste precisamente en el trabajo realizado por los menores de edad, quienes conforme a nuestra legislación son aquellos que no han alcanzado la mayoría de edad que es de dieciocho años. “Los

trabajadores menores de edad gozan de un régimen especial de trabajo, en orden a su capacidad, para celebrar contratos de trabajo y a la necesidad de su protección mereciendo particular atención su formación...” (López, 2010: 560).

El Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 147 establece “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.” Estar de acuerdo con las definiciones anteriores resulta un tanto difícil, porque no debiera considerarse que los menores de edad gozan de un régimen especial, pues son solo letras muertas al analizar que en la realidad no están gozando como así lo menciona el autor y la ley de un régimen especial, porque lejos de gozar de los privilegios establecidos en la legislación a los menores se les trata de las formas y condiciones peores en que se le puede tratar a un trabajador, aprovechándose de la inocencia de éstos.

La legislación guatemalteca a pesar que es una norma vigente entendemos también que no es positiva, ya que no se está tratando a los menores de edad como en ella se establece, no se respeta su edad, condiciones o estado físico y mucho menos se ayuda a su desarrollo integral que tanto énfasis proclama cada norma o ley, afectándolos de forma intelectual y moral, consecuencia que abordamos en el transcurso del tema.

Causas que originan el trabajo infantil

Es sin duda alguna el móvil del trabajo infantil la pobreza y extrema pobreza, donde en un alto porcentaje de niños y niñas deben buscar una forma de ayudar a la familia con los gastos del hogar, muchas veces realizado voluntariamente por los menores de edad y otras veces obligados por los propios padres de familia para que laboren y por lo tanto colaboren con los gastos que se deben de cubrir dentro del hogar.

Pero otro gran problema que se presenta dentro de las familias pobres es consecuencia de que no existe educación escolar o por pensamientos retrógrados que los padres tienen más hijos pensando que al tener más familia, serán mayores las ganancias que recibirán si los mandan a trabajar a todos.

Otra de las causas que es necesario mencionar es con respecto a que muchas empresas, o pequeños propietarios, le es beneficioso contratar mano de obra realizada por los menores de edad, porque a pesar que existen normas que protegen el trabajo de los menores de edad, éstas no se respetan en ningún sentido, sino por el contrario se violan los derechos consignados, porque estos patronos lo que hacen es pagar un salario inferior, poniéndolos a realizar trabajos duros y por horas extenuantes, considerado por los empleadores de menores de edad como mano de obra barata.

Una causa concomitante también lo es la carencia de educación, por beneficio familiar aparente ya sea porque los propios padres no les permiten ir a la escuela, porque no le ven provecho alguno, y porque les es beneficioso para los padres de familia mandarlos a trabajar; pero también existe el caso de que muchos padres de familia no les es posible brindarles los recursos que se necesitan para mandarlos a la escuela. A pesar de que en nuestra legislación constitucional se establece que la educación es gratuita no obviemos que no del todo se podría decir que es gratuita ya que mandar a los niños a las escuelas también implica gasto para los bolsillos de los padres en la compra de útiles escolares, uniformes, entre otros; otro caso es que al menor no le es atractivo ir a estudiar prefiriendo trabajar, porque no son valores que en su casa les han inculcado.

El desempleo y los salarios mal remunerados, problema que afecta a una gran parte de la población guatemalteca y que aumenta considerablemente día a día hace difícil que la población adulta pueda optar a un empleo, ya que muchas empresas cada vez recortan la edad entre las personas que contratan, por ello sigue pareciendo atractivo el trabajo de los menores de edad, considerado mano de obra más barata que la de una persona adulta. La etnicidad es otro problema que provoca que los menores de edad sean expuestos al trabajo, en el sentido que es más probable observar niños y niñas indígenas laborando, que los no indígenas, porque existe un grado mayor de pobreza dentro de la población indígena.

Como quedó anotado son varias las causas o razones las que obligan a los menores de edad a laborar a muy temprana edad y bajo condiciones casi inhumanas, pero justificables para alguna parte de la población, para los padres de familia y aún por los propios niños y niñas que al ver y vivir la situación en la que se encuentran, donde en muchos hogares ni si quiera tienen para comer sienten la necesidad de ser los menores de edad quienes tienen que laborar.

Causas que motivan la protección a los menores de edad

El trabajo de los menores de edad continuamente hace que incurran en riesgos tanto físicos, morales, de salud, de cultura, entre otros; cada riesgo se relaciona dependiendo la actividad a la que estén expuestos y bajo las condiciones en que se labora. Al iniciar en el ámbito laboral a muy temprana edad están expuestos a realizar trabajos en los que se requiere un alto esfuerzo físico, y tengamos presente que ningún niño o niña tiene capacidad para soportar esfuerzos más allá de su condición, ya que aún su cuerpo no está totalmente desarrollado.

En Guatemala existen diferentes actividades donde se colocan a los niños a trabajar, comúnmente se da el trabajo realizado en las calles, donde el peligro es eminente expuestos a inclemencias del tiempo, drogas y peor aún, al constante peligro de ser abusados sexualmente, y el trabajo

doméstico realizado por la mayoría de niñas donde también se da el maltrato y abuso sexual.

La Declaración de los Derechos del Niño establece en el segundo principio:

El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensando todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad.

No cabe duda alguna que las consecuencias para los menores de edad respecto de las actividades en las que laboran pueden ser catastróficas e irreversibles puesto que, es en la infancia donde se supone el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad; se ve afectada en su estado fisiológico, puesto que no permite un desarrollo adecuado del niño o niña; en cuanto a la salud se encuentran expuestos a contaminación, a mala alimentación ya sea por el ambiente de trabajo o los materiales que manipulan; asimismo, serán afectados en cuanto a la seguridad, puesto que por ser niños y niñas no tienen las precauciones debidas, en las calles pueden correr peligro a la hora de circular por las mismas, en las industrias o empresas al trabajar con maquinaria, en las fábricas al tener contacto con sustancias nocivas o tóxicas.

Importantísimo también es mencionar que otra causa para fomentar la protección de los menores de edad es con respecto a la moral del menor, ya que el ambiente de trabajo influye en cuanto a la formación del niño en su comportamiento dentro de la sociedad.

Prohibición en relación al trabajo de los menores de edad

El Código de Trabajo establece dos clases de prohibiciones para el trabajo de los menores, una de ellas está relacionada con todos los menores de edad en general, y otra, sólo con los menores de edad que aún no llegan a los catorce años de edad.

El artículo 148 literales de la a) a la d) del Código de Trabajo establecen:

Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres o peligrosos...
- b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria para los menores de edad;
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.

Estas prohibiciones rigen para todos los menores de edad, sin importar que hayan o no cumplido los catorce años.

En el mismo artículo 148 literal e) del Código de Trabajo aparece “e) El trabajo de los menores de catorce años.” Es aquí donde se da una gran contrariedad con la misma ley ya que en otro apartado del mismo código establece que sí es permitido el trabajo de los menores de catorce años de

edad con autorización de la Inspección General de Trabajo, artículo 32, y conforme al artículo 150 en donde se menciona que la Inspección General de Trabajo puede extender permisos para que los menores de catorce años laboren, lo que trae como consecuencia desproteger a estos menores en cuanto ni se establece un tope límite de edad por debajo de los catorce años, y aunque en un apartado se establece claramente la prohibición del trabajo de los menores de catorce años en otro sí es permisible, lo que viene a suponer que pueden trabajar en cualquier tipo de trabajo quedando más desprotegidos que los mayores de catorce años.

Al no tener unificación de criterios al referirse que menores de edad si pueden trabajar lo que atañe que los derechos de los menores no se cumplan como lo indican las estipulaciones hechas en los diferentes cuerpos legales, es necesario mencionar que el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo refiere que la edad mínima para que un menor trabaje es de quince años, así mismo la norma establece la excepción de que un menor de catorce años pueda trabajar por la economía insuficiente de la familia.

Establece también que los trabajos de los menores de edad no deben resultar peligrosos para los menores en mención, resulta imposible que los menores de edad no estén a expensas del peligro y aún los niños y niñas que no cumplen los catorce años de edad, es por lo tanto que el Convenio

138 de la Organización Internacional del Trabajo hace énfasis en elevar progresivamente la edad para que un menor forme parte del sector laboral.

A quienes se consideran menores de edad

Establece Cabanellas que menor de edad es “quien no ha cumplido todavía los años que la ley establece para gozar de plena capacidad jurídica normal y regir su persona y bienes con total autonomía de padres y tutores.” (1993: 369).

En el artículo 2 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia refiere “... se considera niño o niña a toda persona desde su concepción hasta que cumple trece años de edad y adolescente a toda aquella desde los trece hasta que cumplan dieciocho años de edad.” Por lo tanto es entendible conforme a la ley que menor de edad es toda persona que aún no ha cumplido los dieciocho años de edad, tal cual lo expresa Cabanellas.

La Convención sobre los Derechos del Niño artículo 1 establece “se entiende por niño a todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.” Oportuno es mencionar que muchos conciben la idea que la edad de culminación de la minoría de edad es de dieciocho años, sin

embargo en varios cuerpos legales no se refiere que menor de edad se debe considerar a todo ser desde su concepción, aunque sin entrar en debate para unos es desde su concepción y para otros desde su nacimiento.

El Código de la Niñez y Juventud en el artículo 2 establece “Se considera niño o niña, para los efectos de esta ley a toda persona desde su concepción hasta los doce años de edad cumplidos, y joven a toda persona desde los doce años hasta que cumpla los dieciocho años de edad.” Como quedo anotado anteriormente no existe unificación de ideas con respecto a los términos usados de niño, niña, adolescente y joven y que edad determina cada término.

En las normas legales se establecen edades diferentes para referirse a los menores de edad lo que hace confuso interpretar hasta que edad entonces un menor de edad puede ser sujeto de una relación laboral, puesto que en el artículo 32 del Código de Trabajo menciona: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con...” aquí menciona el término joven y en contraposición dice que tenga menos de catorce años de edad cuando ya quedo anotado que joven se comprende otro rango de edad.

Por lo anterior es preciso definir de una forma clara y unificada el rango de edad que comprenda cada término de niño, niña, adolescente y joven para evitar el grave daño de violar las garantías mínimas que se han emitido a favor de los menores de edad; y por otro lado considerar a que edad es pertinente que un menor de edad pueda laborar.

Derecho de los menores de edad

Por extensión a la definición de los derechos humanos, puede integrarse a la definición de los derechos del niño, una que se constituya por todas aquellas normas destinadas a la protección de las personas desde su concepción y hasta alcanzar determinada edad, en el entendido de que han de ser fundamentalmente tutelares, inalienables e irrenunciables, siendo punible su vulneración y desconocimiento.

Los derechos de la niñez deben estar enfocados en lograr el correcto crecimiento y desarrollo en cada familia y dentro de la sociedad.

La evolución de los derechos de los menores de edad ha sido particularmente lento, pues no se respetan a los niños y niñas, nuestra cultura les ve más como objetos que como sujetos de derecho, es a raíz de la considerable situación o forma de trato de los menores de edad, como se inicia a pasos lentos su protección y regulación legal, aceptando que son

personas vulnerables así se hizo conciencia de necesitar crear normas que velaran por protegerlos contra toda forma de maltrato y abuso. Durante la evolución en reconocer los derechos de los menores de edad, es vital mencionar la Cumbre Mundial a favor de la Niñez, ésta fue celebrada en Nueva York en el año de 1990 y tuvo como resultados compromisos y principios respecto a políticas en todo el mundo. Dentro de sus principios está adoptar y aplicar un plan de acción que sea marco de referencia para la realización de actividades nacionales e internacionales más específicas.

Es conveniente mencionar también La Convención sobre los Derechos de la Niñez de la Organización de las Naciones Unidas, que contempla 54 artículos, cada uno de ellos constitutivo de un derecho tutelar de los niños y niñas, los cuales, para su conformación, tuvieron como ejes principales los siguientes:

- La no discriminación: todos los niños tienen los mismos derechos
- El interés superior del niño: cualquier decisión, ley, o política que pueda afectar a la infancia tiene que tener en cuenta que es lo mejor para el niño.
- El derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo: todos los niños y niñas tienen derecho a vivir y a tener un desarrollo adecuado.

Organizaciones protectoras de los derechos de los menores de edad en Guatemala

Con el fin de luchar contra las violaciones que sufren los menores de edad en las garantías mínimas establecidas en los diferentes cuerpos legales y con el objetivo de ayudar para que los menores de edad gocen de los derechos que les corresponden surgen las diferentes organizaciones que se asocian para velar y luchar para que se cumpla con lo estipulado en la legislación vigente.

Programa Educativo del Niño, Niña y Adolescente Trabajador

Es una organización que cuenta con un proyecto que permite a los niños y niñas no descuidar sus clases. La idea surgió a través de un grupo de educadores cuyo propósito era lograr ofrecer un mejor futuro a los menores de edad que por diferentes razones tienen que laborar.

El proyecto se trata que los menores que trabajan también estudien no importa el tiempo que puedan asistir a la escuela o en cualquier fecha del año lo importante es que no pierdan la oportunidades de estudiar, y a pesar de que sus creadores están conscientes que lo ideal sería que los menores no trabajen sino solo se dediquen a estudiar saben que la realidad es otra para la niñez guatemalteca. (<http://youtube.com/watch?v=MN--nCVq7QY> recuperado 13/06/2014).

Coordinadora de Promoción por los Derechos de la Niñez

Es una instancia de coordinación de instituciones de la sociedad civil que trabajan por la promoción, vigencia y cumplimiento de los derechos humanos de la niñez y adolescencia en Guatemala. Fue fundada el 7 de noviembre de 1988, por un grupo de seis organizaciones no gubernamentales que estaban interesadas en coordinar esfuerzos a favor de la niñez guatemalteca.

Dentro de las organizaciones fundadoras están y continúan siendo miembros el Centro de Desarrollo Integral Comunitario, la Fundación Esperanza y Fraternidad, la Unidad de Desarrollo Integral la novena y *Save the Children* Guatemala. (<http://www.ciprodeni.org> recuperado: 13/06/2014).

Asociación de Comunicación en pro de la Mujer, Niñez y Comunidades Apoyando la Responsabilidad Social.

Esta institución fue creada para con el propósito de crear proyectos comunicacionales profesionales de impacto comunitario principalmente dirigidos a niños, niñas y adolescentes con respecto a los Derechos Humanos.

La idea principal es utilizar la comunicación como una herramienta para el desarrollo de las comunidades. Fomentan temas de derechos humanos y derechos de la niñez, prestan asesoría y consultorías a instituciones públicas y privadas con respecto a temas sobre la niñez. (<http://ibisguatemala.org/contrapartes/comunicares/> recuperado el 19/06/2014).

Asociación Servicios y Apoyo al Desarrollo de Guatemala

Es una organización gubernamental cuyo objetivo es entregar apoyo técnico, asistencia y realizar investigaciones en el área de salud, sobre todo en el caso de la niñez, procurando la organización comunal que tienda a mejorar las condiciones y nivel de vida de los habitantes de las comunidades rurales y urbanas. Constituida como asociación en el año de 1997. (<http://asodegua.org.gt/> recuperado el 15/06/2014).

Parlamento Guatemalteco para la Niñez y Adolescencia

Asociación creada para promover un espacio de participación donde todos los niños, niñas y adolescentes xincas, mayas, no mayas y garífunas de Guatemala, con el apoyo de adultos puedan compartir ideas, experiencias de trabajo, culturas, realidades para proponer a las autoridades nacionales, departamentales y municipales soluciones apropiadas a través de la

exigencia de los derechos de la niñez. (<http://www.parlamentoninez.org> recuperado 13/06/2014).

Estas son solo algunas de las organizaciones que en un esfuerzo por proteger a los menores de edad se organizan y asocian para combatir con el gran flagelo que padece nuestra sociedad en cuanto se vulneran los derechos de los niños y niñas.

A pesar de la voluntad y la lucha social que realizan las organizaciones socias no se logra dar fin a la explotación económica en que se ven sometidos los niños y las niñas víctimas de violencia, puesto que fundamental y necesario es que todas las personas e instituciones comprometidas en la erradicación de la violencia contra la niñez unamos esfuerzos en la construcción de una sociedad guatemalteca libre de violencia.

Uniendo esfuerzos para exigir al Estado de Guatemala para que cumpla con el fin por el cual se organiza, siendo proteger a la persona y a la familia, y cumpliendo con su fin supremo el bien común, entendido este como el beneficio para toda la población en general.

Consecuencias del trabajo de los menores de edad para la sociedad guatemalteca

Las consecuencias del trabajo infantil siempre serán contradictorias en el desarrollo de los menores de edad puesto que siempre afectará su desarrollo físico y mental, porque se les obliga a trabajar durante largas horas lo cual resulta imposible que asistan a la escuela y los que en algún momento han asistido a la escuela, les ha tocado que disertar de las misma.

La cantidad de niños y niñas que pierden su educación primaria por trabajar, es un fenómeno que se vive en una gran parte de la población guatemalteca; como resultado surgen las grandes consecuencias no solo para los menores en sí, sino también para toda la sociedad en general puesto que la sociedad se ve resentida en cuanto a la productividad y competitividad económica del país. La gran cantidad de trabajos peligrosos que deben realizar afecta sus cuerpos y sus mentes, males que continúan durante su adultez.

Perpetúa la Pobreza

Es sin lugar a dudas la pobreza uno de los peores males que padece la sociedad guatemalteca, considerándose como la situación en la que viven las personas careciendo de lo indispensable para sobrevivir. Las personas

no pueden satisfacer necesidades básicas como alimento, ropa y vivienda, menos aún educación y recreación. Como medición de la pobreza generalmente se cuantificó respecto a la capacidad adquisitiva que obtiene una familia determinada para cubrir gastos comunes.

El trabajo infantil es a causa de la pobreza en que se encuentra el niño o niña que pertenecen a una determinada familia, y que por lo tanto se ve obligado a generar ingresos económicos para cubrir con las necesidades que tienen los familiares, pero la probabilidad que estas familias continúen siendo pobres se encuentra en un alto porcentaje puesto que los menores de edad que sufren dentro de un hogar o una familia que sufre pobreza trae a la vez la incapacidad de que logren desarrollar sus capacidades básicas por la escasez de recursos económicos, entendidas como todos aquellos puntos que permiten que la niñez se desarrolle de forma integral.

Dentro de ellos podemos mencionar la educación su poder adquisitivo no podrá ser elevado en cuanto la sociedad necesita día a día personas preparadas profesionalmente para ser contratadas en cualquier tipo de puesto laboral. Es por ello que debemos saber que si el problema del trabajo infantil no se erradica o controla no evolucionaremos en cuanto no terminara la pobreza de cientos de familias guatemaltecas encontrándonos dentro de un círculo vicioso.

Altos niveles de analfabetismo

El analfabetismo generalmente se da en países pobres, consistiendo en el nulo conocimiento de saber leer y escribir. A pesar de que la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra consignado que la educación básica es gratuita, debemos entender que no todos tienen acceso a la misma, siendo precisamente los niños y niñas de familias pobres principalmente que no pueden asistir a las escuelas y por lo tanto alfabetizarse, ello viene a repercutir en la sociedad ya que cada mal conlleva otro mal.

Si una gran parte o la mayoría de la población no se educan profesionalmente, repercute seriamente la productividad y competitividad económica del país, los menores de edad al no poder contar con la educación básica por lo menos, se genera que en un futuro no podrá contar con medios intelectuales para optar a mejores empleos.

Violencia a causa de la delincuencia

Siendo un mal social que afecta a toda la población guatemalteca, no es una casualidad que los países más pobres sean los más perjudicados en cuanto al volumen de violencia, conjuntamente con la pobreza y con la falta de educación surge como consecuencia delitos y violaciones a las

normas jurídicas, y por lo tanto la población en general queda a expensas de la violencia generada en su gran mayoría por personas que sus capacidades económicas son decadentes.

Muchas personas por el estado de pobreza en que viven delinquen para obtener dinero y comer o sustentar a los miembros de sus familias. Una de las mejores formas para reducir la violencia o el delinquir es erradicar el trabajo de los menores de edad, puesto que si la niñez tuvieran acceso verdaderamente como lo establecen las leyes a la educación y vivieran lo que les corresponde conforme a su etapa de infantes, seguramente no tendríamos el problema de jóvenes o adultos resentidos por la sociedad que causan daño a la misma, dándole fin a ese círculo vicioso que se repite de generación en generación.

Instrumentos legales para la protección de los derechos de los menores de edad

En el ámbito nacional comprende todo el compendio de leyes y decretos que nacen como consecuencia de regular la protección legal de los derechos de los menores de edad, situaciones que afectan o pueden afectar en un futuro una conducta; internacionalmente se refiere a los pactos, tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala para pasar a formar parte de los países aceptantes.

Al realizar un breve análisis de las leyes internacionales y nacionales que existen para regular el trabajo infantil es necesario establecer dos divisiones, explicar que instrumentos existen para llevar a cabo el objetivo de dar protección a todos los menores de edad.

Por lo tanto se analiza que existen los instrumentos no vinculantes porque no obligan directamente y los vinculantes siendo normas que obligan de forma directa.

Instrumentos no vinculantes

Son los que proporcionan directrices y aunque no son de carácter obligatorio aplicarlos sí conlleva una norma moral en utilizarlos, su intención es de influir para la creación de nuevas leyes y en prácticas nacionales por ejemplo las conferencias y declaraciones.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos

Realizada en el año de 1993, hace alusión a la Convención sobre los Derechos del Niño, en la que se reconoce los derechos humanos de los menores de edad y señala que es necesario reformar los mecanismos y programas de protección a la niñez.

Instrumentos vinculantes

Estos se refieren a los acuerdos o tratados que han sido firmados y ratificados y que por lo tanto pasan a formar parte integrante del orden jurídico de los Estados firmantes y que consecuencia de ello han aceptado cumplir con lo que establecido en cada uno de ellos. Los Tratados son acuerdos internacionales celebrados entre Estados y firmados y ratificados por quienes aceptan sus disposiciones y que son regidos por el Derecho Internacional.

Convención sobre los Derechos del Niño

Siendo un instrumento en materia de derechos humanos en favor de la niñez, fue aprobada el 20 de noviembre de 1989, por la Asamblea de las Naciones Unidas, suscrita por el gobierno de Guatemala el 26 de enero de 1990 y aprobada por el Congreso de la República de Guatemala mediante el Decreto número 27-90 de fecha 15 de mayo de 1990 y entró en vigencia el 23 de mayo de 1990, siendo el instrumento jurídico de mayor aceptación del mundo con una cantidad de 191 ratificaciones, siendo aplicable tanto a niños como a adolescentes. Se constituye como el principal instrumento de protección de los niños. El mayor logro que se constituye dentro de este instrumento legal lo proclama en el preámbulo donde reconoce al niño como un sujeto de derecho al igual que cualquier

miembro de la familia; al firmar cada Estado dicho convenio queda obligado jurídicamente a cumplir con cada aspecto establecido dentro del mismo.

La Convención de los Derechos del Niño dentro de sus preceptos jurídicos convierte las necesidades de la niñez, en derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Reconoce una serie de derechos como a la libertad, opinión, seguridad social, los cuales antes solo estaban reconocidos para las personas adultas.

Respecto a la educación establece en el artículo 28 que los Estados partes deben garantizar a toda la niñez a la educación con el fin que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades, siendo deber del Estado garantizar la educación primaria de forma obligatoria y gratuita, dentro de su articulado específicamente en el artículo 32 refiere a el derecho de los niños y de las niñas a estar protegidos contra la explotación económica, de manera particular los Estados partes deberán fijar una edad mínima para acceder al trabajo, reglamentación de horarios y condiciones de trabajo.

La Convención de los Derechos de la Niñez dentro de su artículo 4 y 19, marca los pasos que deben seguir el Estado y la sociedad para crear los instrumentos y mecanismos indispensables para ser más eficaces en la defensa y promoción de los derechos humanos de los menores de edad.

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Ratificado el 27 de abril de 1990. Establece la edad mínima laboral, el propósito principal de este convenio es lograr la total abolición del trabajo infantil, los países miembros se comprometieron al suscribirlo a seguir una política nacional que garantice la total y efectiva abolición del trabajo de los menores de edad, así como elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo para no afectar su desarrollo físico y mental.

Cabe aclarar que dentro de sus artículos 1 y 3 establece la edad mínima la cual no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años de edad y en caso de que sea necesario por la economía insuficiente dentro del núcleo familiar podrá ser desde los 14 años, la edad mínima de 18 años para aquellos empleos o trabajos que por su naturaleza o las condiciones en que se realicen, resulten peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de las y los menores.

Convenio 182 Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las peores formas de trabajo infantil

El surgimiento de este convenio es el resultado de las necesidades de adquirir nuevos instrumentos para la prohibición y erradicación de las peores formas de trabajo infantil, que requieren acciones inmediatas para

dar prioridad a la enseñanza básica gratuita, así como rehabilitar a la niñez afectada. Este Convenio ratifica que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza y que la solución quizá no inmediata pero si con efectos positivos es un crecimiento económico conducente al progreso social, particularmente a mitigar la pobreza.

El Convenio comprende las peores formas de trabajo infantil como la formas de esclavitud dentro de las cuales comprende la venta y el tráfico de niños y niñas, las servidumbres, el trabajo forzoso u obligatorio, la utilización y reclutamiento de los menores de edad para la prostitución y pornografía, para el uso de actividades ilícitas particularmente la producción y expendio de estupefacientes, y para otros tipos de trabajo que seguramente afectara su desarrollo físico y moral.

Es obligación de cada Estado Parte, dentro de ellos Guatemala, establecer y garantizar mecanismos en pro de cumplir con cada garantía establecida dentro del Convenio. Así como poner en práctica planes para eliminar las peores formas de trabajo infantil.

Instrumentos Nacionales

Son todas aquellas normas que han sido creadas en Guatemala para formar parte del Derecho Interno integrado por leyes, acuerdos y reglamentos, principalmente la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1986.

Es la ley suprema de Guatemala, se divide jurídicamente en tres partes, parte dogmática en donde se consignan los derechos y libertades fundamentales, en este apartado se encuentra la protección a menores, estableciendo que el Estado debe proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad; así mismo establece los derechos mínimos de la legislación en cuanto al trabajo de los menores de 14 años de edad quienes no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley, así como lo rige el Código de Trabajo, es requisito la autorización de la Inspección General del Trabajo; la parte orgánica establece la organización del Estado y los tres poderes del Estado siendo el organismo ejecutivo, legislativo y judicial y la parte procesal o pragmática en donde se encuentran las garantías y mecanismos para hacer valer los derechos establecidos en la misma.

La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

En atención primordial al compromiso adoptado por Guatemala dentro de los Estados Parte al haber ratificado La Convención sobre los Derechos del Niño el 26 de enero de 1990, y conforme a lo establecido en nuestra carta magna Constitución Política de la República de Guatemala que reconoce que el Estado debe organizarse para proteger la salud física, mental y moral de los menores de edad, por lo que da nacimiento a la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

Siendo el objeto principal de la Ley en mención lograr el desarrollo integral y sostenible de la niñez y adolescencia guatemalteca respetándose sus derechos humanos. Por protección Integral se refiere al reconocimiento de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho, respetándolos en las garantías mínimas establecidas en las normas jurídicas y en el cumplimiento de la misma.

El interés en materia laboral establece que los niños, niñas y adolescentes deben de ser protegidos contra la explotación económica, a lo largo de la historia al ser humano y principalmente a los menores de edad por razones económicas se les ha oprimido, pues no se valora la niñez como personas humanas sino como meros objetos que se pueden aprovechar como mano de obra barata, viéndose solo el beneficio económico que pueden

presentar tanto para los padres de familia inconscientes como de patronos que buscan su propio beneficio, cuya ambición es llenar sus bolsillos.

La Ley de Protección Integral para la Niñez y Adolescencia establece las responsabilidades del Estado para la protección de los Derechos de la Niñez. Crea varios organismos responsables de formular, ejecutar y velar por el cumplimiento de las políticas y asigna funciones que las instituciones deben encargarse de aplicar la normativa legal para la protección integral de la niñez y adolescencia.

Código de Trabajo, Decreto No. 1,441 del Congreso de la Republica.

Es el instrumento jurídico que norma las relaciones laborales, que establece las condiciones mínimas necesarias para una estabilidad laboral. Con respecto a los menores de edad establece algunas garantías.

El artículo 31 del Código de Trabajo Guatemalteco regula

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

A pesar de que nuestra legislación ampara el trabajo de los menores de edad en el sentido que es permisible contratar el trabajo de tales, no es necesario hacer un estudio o análisis profundo para darse cuenta que el trabajo de los menores de edad son trabajos forzosos, casi inhumanos y

con una retribución inferior a la que le correspondería y casi nunca respetando las garantías mínimas establecidas en nuestra legislación.

El artículo 32 del Código de Trabajo Guatemalteco establece "Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes de estos y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo..." El artículo anterior hace referencia a todos los menores de catorce años, pero no indica hasta qué edad debiera entenderse menos de catorce años, la norma no es clara en cuanto no establece una edad límite abajo de los catorce años.

Respecto a lo que establece el Convenio 138 que la edad mínima no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso a quince años de edad y en caso que sea necesario por la economía insuficiente dentro del núcleo familiar podrá ser desde los catorce años de edad; marca una de edad fija y específica para que un menor pueda laborar pero al mismo tiempo diverge en cuanto la realidad porque en la mayoría de casos se podría establecer que sería un parámetro para justificar que un menor de edad labore puesto que la economía de la mayoría de la población es sumamente baja.

Referente al trabajo sujeto a regímenes especiales por la vulnerabilidad a quienes se protege y de acuerdo a las políticas adoptadas en los Convenios Internacionales para proteger a los menores de edad se establecen artículos específicos. En el artículo 147 del Código de Trabajo Guatemalteco se refiere “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

Razón de ser de este estudio es querer demostrar que el trabajo de los menores de edad, es un trabajo forzoso en su gran mayoría e inadecuado en cuanto a sus capacidades, y bajo condiciones en que se labora de forma inhumana, expuestos a peligros y gravámenes, trabajo por el cual no perciben un salario adecuado, siendo explotados, y amenazados en sus derechos, por lo que su desarrollo intelectual y moral no se realiza, no se cumplen las garantías consignadas.

También repercute en graves consecuencias para la sociedad en general puesto que si los niños y niñas cuya edad no es favorable para laborar y que de acuerdo a su edad se debe velar por su desarrollo integral, la sociedad padecerá de los grandes males consecuencias del trabajo de los menores de edad que conlleva a vivir en una sociedad con crisis económica, analfabeta, empobrecida, con altos índices de violencia, entre otros.

En el artículo 148 del Código de Trabajo Guatemalteco establece

Se prohíbe:

- El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según que la determinación de unos y otros debe hacer el reglamento o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- El trabajo nocturno y la Jornada extraordinaria de los menores de edad.
- El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato.
- El trabajo de los menores de 14 años.

A pesar que en este artículo menciona claramente que es prohibido el trabajo de los menores de catorce años de edad, en otro apartado del mismo Código de Trabajo en el artículo 32 específicamente se establece que si es permitido el trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años si se cuenta con una autorización de los representantes legales de estos, dándose la antinomia jurídica puesto que claramente se establece la prohibición del trabajo de los menores de catorce años de edad.

Por otro lado deja duda en cuanto a la regulación de la minoría de edad para el trabajo puesto que como quedo establecido de acuerdo a otras leyes nacionales vigentes como lo es La Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y el Código de la Niñez y Juventud el rango de edad que comprende el concepto niño, niña, adolescente y joven no están claramente unificados dentro de estas leyes incluidas principalmente el Código de Trabajo al mencionar joven que tenga menos de catorce años de edad.

Conclusiones

A la luz de la investigación realizada, resulta evidente, que el trabajo realizado por los menores de edad deriva consecuencias tanto para el menor en sí, ya que afecta su desarrollo físico y emocional, y consecuentemente trae serias repercusiones para la sociedad guatemalteca, ya que al no recibir por lo menos la educación básica serán personas analfabetas y por ende población que le será más difícil obtener empleos dignos, donde el salario que devenguen será mínimo, y sin justificar la delincuencia incrementara aún más, con lo que se encontrará en círculo vicioso que en un futuro cabe la probabilidad que se repita la historia con sus hijos, lo que se da en un alto porcentaje.

Con la investigación realizada, se demuestra que existe la necesidad de adicionar al artículo 32 del Código de Trabajo Decreto 1441 una edad tope por debajo de los catorce años, tomando como referencia el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, puesto que dicho artículo regula el trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años de edad, a través de los entes facultados para presentar iniciativa de ley sobre este tema específico.

El presente trabajo se realizó en forma documental, basado en doctrina de autores reconocidos en el ámbito laboral y legislación laboral guatemalteca, a criterio de la autora, se analizó y se concluyó que es necesario erradicar y concientizar a la población en general que los menores de edad no deben pertenecer al sector laboral, que a pesar de la existencia de normas e instituciones que se crean con el fin de proteger a dichos menores, su fin aún no se ha logrado, el problema se eliminaría si la población adulta, padres de familia se concienticen sobre el hecho que sus menores no deben ser explotados económicamente, y si se creara un ambiente de trabajo más justo para los adultos y estos no estén confiados o esperanzados al salario de los menores de edad.

Referencias

Libros

De la Cueva, M. (1972) *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. (1ra edición) México, Editorial Porrúa.

Echeverría, R. (2009). *Derecho del trabajo I*. (1ra edición) Guatemala. Formatec.

Franco, C (2010). *Derecho Sustantivo Individual del Trabajo* (2da edición). Guatemala: Editorial Fenix.

Fernández, L (2008). *Derecho Laboral Guatemalteco*. (3ra edición) IUS Ediciones.

López, M. (2007) *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. (2da edición) IUS Ediciones.

Ossorio, M, (1996) *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. (23 edición), actualizada, corregida y aumentada (por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas), Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta.

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. (1985) Única Edición. Publicación del Congreso de la República de Guatemala, JD 2002-2993.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1989) *Convención sobre los Derechos de la Niñez*.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1959) *Declaración de los Derechos del Niño*.

Organismo Ejecutivo, Acuerdo gubernativo 537-2013. *Salarios Mínimos para actividades Agrícolas, no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila* 2014.

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. (1961) Ediciones Arriola, Guatemala, Guatemala.

Código de la Niñez y Juventud Decreto Número 78-96 del Congreso de la República de Guatemala.

Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. *Convención Americana Sobre Derechos Humanos*. (1969) San José Costa Rica.

Organización de las Naciones Unidas. *Conferencia Mundial de Derechos Humanos* (1993).

Convenio OIT Número 138. Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo. (1976).

Convenio OIT Número 182. Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999).

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

Páginas de Internet

Niño, Niña y Adolescente Trabajador en Guatemala. (2010) (4 párrafos):

<http://youtube.com/watch?v=MN--nCVq7QY> recuperado 13/06/2014

Ortiz, M (2014) *Coordinadora Institucional de Promoción por los Derechos de la Niñez:*

<http://www.ciprodeni.org> recuperado 13/06/2014

Asociación de Comunicación en pro de la Mujer, Niñez y Comunidades Apoyando la Responsabilidad Social (n.d) (7 párrafos):

<http://ibisguatemala.org/contrapartes/comunicares/> recuperado el 19/06/2014

¿Qué es ASODEGUA? (n.d) (9 párrafos): [http://asodegua.org.gt./](http://asodegua.org.gt/) recuperado 15/06/2014

Parlamento Guatemalteco para la niñez y Adolescencia (2008) (4 párrafos):

http://www.parlamentoninez.org/spanish/index.php?option=com_content&task=view&id=1&Itemid=5 recuperado 13/06/2014