



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

**La tutelaridad del Estado para los trabajadores adolescentes
en Guatemala**
(Tesis de Licenciatura)

Mario Alexander Mazariegos Quiej

Guatemala, junio 2024

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

**La tutelaridad del Estado para los trabajadores adolescentes
en Guatemala**
(Tesis de Licenciatura)

Mario Alexander Mazariegos Quiej

Guatemala, junio 2024

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, **Mario Alexander Mazariegos Quiej**, elaboró la presente tesis, titulada **La tutelaridad del Estado para los trabajadores adolescentes en Guatemala.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 19 de octubre de 2023.

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 asesor del estudiante Mario Alexander Mazariegos Quiej, ID 000105186. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada, La tutelaridad del Estado para los adolescentes trabajadores en Guatemala.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) 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,


Msc. Dario Otoniel Vasquez Vasquez
Abogado y Notario





Licda. Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria
Correo: deleon.rosa@upana.edu.gt

Guatemala, 24 de enero del 2024

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 metodológico de la tesis del estudiante **Mario Alexander Mazariegos Quej**, ID número **000105186**, titulada "**La tutelaridad del Estado para los trabajadores adolescentes en Guatemala**". Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que la única responsable del contenido de la tesis es la estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de 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.

Se hace la salvedad que se modificó el título aprobado en la fase de asesoría que anteriormente se denominaba como: "La tutelaridad del Estado para los adolescentes trabajadores en Guatemala", en virtud que era necesario adecuar dicho título al contenido del trabajo de investigación.

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

Atentamente,

Lcda. Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria

*Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria*



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 142-2024
ID: 000105186

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARIO ALEXANDER MAZARIEGOS QUIEJ**
Título de la tesis: **LA TUTELARIDAD DEL ESTADO PARA LOS TRABAJADORES ADOLESCENTES EN GUATEMALA**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogado y Notario, el estudiante ya mencionado, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Msc. Dario Otoniel Vasquez Vasquez de fecha 19 de octubre del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Rosa Isabel De León Godoy de fecha 24 de enero del 2024.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 27 de mayo del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



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

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Dedicatoria

A Dios por el regalo de la vida y de la salud, y por permitirme iniciar y finalizar la carrera de derecho, por iluminarme y poner en mi camino a lo largo de mi carrera a personas que me han impulsado a lograr este triunfo.

En memoria de mi madre Gladys Beatriz Quiej Pérez, quien a lo largo de mi vida me formó con principios y el temor a Dios, y era su mayor deseo que fuera profesional del derecho, ahora es una realidad este triunfo.

A mi padre Mario Ramon Mazariegos Pérez quien ha sido mi apoyo a lo largo de mi vida, puesto su fe y confianza en mí para realizar y lograr este éxito.

A mis hermanos por ser mi fuerza motivadora día a día para no rendirme, ellos continúan.

A mis abuelos Esteban Quiej López, quien siempre me han enseñado el derecho divino, principios en mi formación, Aura Pérez Pantuj, que desde el cielo me acompañó siempre, Mario Enrique Mazariegos y Ventura Pérez, quienes con paciencia y amor me acompañaron en mi carrera.

A mi demás familia que me ha acompañado y apoyado en esta emocionante y noble formación de profesional del derecho.

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

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Marco doctrinario del derecho del trabajo en Guatemala	1
Legislación nacional e internacional en materia de tutelaridad laboral para hombres y mujeres adolescentes trabajadores	24
Función de las instituciones del Estado en el principio de tutelaridad para hombres y mujeres adolescentes trabajadores en Guatemala	41
Conclusiones	59
Referencias	61

Resumen

La investigación se concentró esencialmente en determinar la función del Estado en la tutelaridad del Estado a los trabajadores adolescentes en Guatemala, teniendo en consideración que es una de sus funciones fundamentales establecidas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el propio Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, a partir de ello es que ha resultado pertinente el análisis detallado de estos apartados regulatorios. En este contexto fue que se alcanzó el objetivo general de revisar las funciones básicas de las instituciones del Estado en el principio de tutelaridad para los adolescentes trabajadores en Guatemala, a efecto de identificar los aspectos a reformar.

A su vez también se alcanzaron los objetivos específicos de describir el marco doctrinario del Derecho del Trabajo y su influencia central como fuente en el trabajo de adolescentes en Guatemala; así como analizar la legislación nacional e internacional en materia de tutelaridad para el trabajo adolescente. Acorde con ello se arribó a la conclusión de que en efecto el Estado no cumple a cabalidad su función tutelar para con este segmento de la población del país, pues a pesar de reglamentar esta actividad, no se han realizado las acciones necesarias para impulsar programas de estudio que les permitan a los adolescentes continuar adquiriendo capacidades técnicas y académicas que les permitan disponer

de mayores habilidades para su porvenir, aspecto que en definitiva propicia un entorno de mayor seguridad y certeza jurídica para los adolescentes.

Palabras clave

Trabajo. Adolescente. Tutelaridad. Principio. Seguridad.

Introducción

La problemática que se investigará gira en torno a que muchos adolescentes deben trabajar para suplir las necesidades del hogar o bien porque ante la ausencia de uno de los progenitores, deben laborar a tiempo completo, regularmente en el sector informal como, lustradores, ayudantes de autobuses, vendedores ambulantes, lavadores de vehículos e incluso otros de mayor esfuerzo físico como cargadores o descargadores de bultos, como en labores agrícolas, tal es el caso de la zafra, entre otros y que pasan desapercibidos, pues se estima que es un aspecto convencional o tradicional en el país. Sin embargo, en realidad se vulneran derechos fundamentales que les asisten, principalmente en lo relativo a su formación académica y desarrollo integral, cuestión que riñe con los preceptos normativos contenidos en los artículos 1 y 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo a la protección a la persona y los deberes del Estado.

En el desarrollo investigativo se alcanzará el objetivo general de revisar las funciones de las instituciones del Estado en el principio de tutelaridad para los adolescentes trabajadores en Guatemala, a efecto de identificar los aspectos a reformar y los objetivos específicos de describir el marco doctrinario del Derecho del Trabajo y su influencia como fuente en el trabajo de adolescentes en Guatemala; así como analizar la legislación nacional e internacional en materia de tutelaridad para el trabajo

adolescente. Las razones que justificarán el estudio son las deficiencias del Estado para atender las verdaderas necesidades de los adolescentes de trabajo y educación; en tanto que el interés que se tendrá dentro del contexto social y científico, son los efectos que produce el desinterés del aparato estatal para el diseño de políticas y estrategias que permitirán tutelar de manera eficiente el trabajo de los adolescentes en el país.

La investigación se desarrollará dentro de la modalidad de un estudio monográfico, para el efecto se considera como institución del derecho laboral, el principio de tutelaridad, concretamente en cuanto al trabajo adolescentes y del que se hará el análisis de la función del Estado para dotarles de un mayor margen de seguridad y certeza jurídica, puesto que en la actualidad no cumple el aparato estatal con sus deberes y obligación de proteger a la persona, principalmente a este segmento poblacional que requiere del soporte integral que les permita una formación académica plena y consiguientemente garantizarles sus derechos fundamentales. En ese orden, se estima que a través de este tipo de investigación se describirán los principales factores que inciden en el incumplimiento de las funciones que le han sido conferidas al Estado en torno a la tutelaridad laboral de los adolescentes.

El contenido se estructurará de la siguiente manera: en el primer tema se desarrollará el marco doctrinario del derecho del trabajo en Guatemala, con sus registros históricos, definición, naturaleza, principios e influencia

en el trabajo adolescente en Guatemala; en tanto que el segundo tema abordará la legislación nacional e internacional en materia de tutelaridad laboral para el trabajo de los adolescentes, para ello se analizará el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo de Guatemala y el procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización aludida. El tercer tema se referirá a la función de las instituciones del Estado en el principio de tutelaridad para el trabajo de los adolescentes en el país, para ello se estudiará el trabajo de los adolescentes y la función de las instituciones vinculadas.

Marco doctrinario del derecho del trabajo en Guatemala

Derivado del contexto central de la investigación relacionada con la función del Estado en el principio de tutelaridad para los adolescentes trabajadores en Guatemala, es preciso señalar la importancia de que se aborde el marco doctrinario del derecho del trabajo en el país, para el efecto se requiere describir los principales registros históricos, su consiguiente definición, su naturaleza, principios y la influencia en los hombres y mujeres adolescentes trabajadores en la República de Guatemala, todo lo cual se estima que permite tener una perspectiva mucho más concreta de lo que en esencia debe tenerse en claro sobre el contexto central del tema de estudio. Estos aspectos en gran medida marcan el punto de partida para el desarrollo de cada uno de los apartados en los que se integran el contenido investigativo.

Registros históricos

En este primer apartado se requiere exponer una serie de elementos doctrinarios que permiten conocer con relativa precisión los vestigios más remotos de lo que en esencia es el Derecho Laboral, es decir los principales referentes que deben tenerse en consideración para comprender el proceso evolutivo que ha manifestado esta vertiente jurídica y como se ha ido consolidando en los Estados, a partir de la trascendencia que tiene tanto para trabajadores y empleadores y de esta

manera es como no puede dejarse pasar desapercibido, pues sin conocer la historia del mismo no puede continuar abordándose y menos conocerse lo que en realidad debe tenerse en cuenta sobre la problemática de estudio. De acuerdo con Boy (2015), en cuanto a los registros más remotos del derecho del trabajo los expone de la siguiente manera:

El Derecho de Trabajo, se remonta desde hace varios años, ya que desde la antigüedad se ha dado este fenómeno en el cual el ser humano ha buscado la realización de su capacidad, ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios, hasta su evolución a la época actual, se puede decir que, antiguamente el individuo se encontraba ligado a otro en prestación de sus servicios, hasta llegar al presente tiempo, se hace el señalamiento que, la historia del Derecho del Trabajo, abarcó varias etapas como las etapas de esclavitud, feudalismo y capitalismo (p. 2).

De esta manera, puede adicionarse a este planteamiento que la Revolución Industrial, en gran medida promovió determinados grados de explotación solo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo, horario, peligros, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima que no había sufrido, durante los siglos anteriores, el campesinado del que los trabajadores provenían en general. Se destacaba en ese cuadro la explotación desmedida del trabajo infantil, facilitaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo.

En este sentido, Perdomo (2014), expone al respecto, lo siguiente:

El origen de la legislación laboral se pudo haber dado en Egipto, Mesopotamia, China o India. En el Código Hammurabi en Babilonia hacia 1950 A.C. se consagró el principio de quien presta un servicio personal a un tercero, también, se reconoció a los oficios como trabajo (p. 5).

De acuerdo con este planteamiento, se puede determinar la posibilidad de conocer que ya desde antes de la época cristiana, fueron plenamente localizable una serie de vestigios de la existencia de un ordenamiento en concreto que contemplaba algún grado de regulación de la actividad que desempeñaban las personas para un tercero, brindándole especial énfasis a la actividad que desarrollaban los artesanos, alfareros, entre otros, tomando en consideración que la actividad desempeñaban estas personas y que encajaban como oficios, eran plenamente reconocidos o respaldados por las normas de ese entonces y que para conocer o profundizar al respecto se requiere continuar ahondando en el mismo.

Palatinamente fueron surgiendo espontánea y esporádicamente diversos tipos de protestas, como manifestaciones, huelgas, ocupación de fábricas y sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores, conocidos después como sindicatos. El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. Derivado de ello, se llegó a determinar que en nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la libre contratación entre

empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó en mucho tiempo a la represión de las protestas consideradas ilícitas, mediante la acción policial.

Boza (2014), describe este aspecto histórico, de la siguiente forma:

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales –siempre desde la lógica del Derecho Civil– por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a. C., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible (p. 15)

Con este planteamiento en particular, se proyecta la vital importancia que se le brindaba desde entonces al Derecho Civil, muy por encima de los derechos en materia laboral, circunstancia que deja entrever que no era la prioridad en ese momento y por ello es que gradualmente se fueron generando intentos de sublevaciones, mismas que eran reprimidas, se estima y de manera violenta. En ese sentido, puede decirse que, desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores.

En este mismo orden, Alonso (2012), describe que:

La regulación de la contratación de trabajo asalariado no sufrió innovaciones relevantes desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media (alrededor del siglo XIII). Hacia el final de aquella transición, la forma de organización política predominante en los

países de Europa occidental era el feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos -también denominados siervos de la gleba-, quienes eran reconocidos como sujetos de derecho, pero tenían un status que, precisamente, les obligaba a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección (p. 71)

Acorde con lo anterior, merece resaltar también que al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales. En ese orden de ideas, se estima que con el transcurrir del tiempo los preceptos legales en materia laboral fueron modificándose a fin de brindar cierta estabilidad al trabajador, quien constantemente realizaba grandes movilizaciones buscando mejoras salariales y previsiones sociales. Es pertinente señalar que estos son los referentes históricos de mayor trascendencia que han precedido el estatus actual de esta vertiente jurídica y como estos aspectos han condicionado su mayor o menor efectividad en el país, teniendo sus altibajos en función del gobierno de turno y por ello en la actualidad es una rama jurídica que conviene analizar detenidamente, pero sobre todo comprender para que no quede algún atisbo de duda sobre su funcionamiento.

Definición

En cuanto a este apartado, es preciso exponer una serie de elementos doctrinarios que permitirán adentrarse en este concepto en particular, teniendo en consideración que es parte esencial del contexto de la

investigación, relativo a la función del Estado en el principio de tutelaridad para los adolescentes trabajadores en el país, por esa razón y dado que sobre el Derecho Laboral, gira el contexto investigativo, es pertinente describir una serie de definiciones sobre esta vertiente jurídica, a efecto de tener bien en claro lo que conlleva la observancia precisa de sus elementos doctrinarios y principalmente conocer los diferentes puntos de vista que al respecto han expresado diferentes autores.

Pineda (2015), sobre el derecho del trabajo se expresa de la siguiente manera:

Conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal (p. 5).

En torno a esta definición, puede argumentarse que lo referente al concepto de trabajo, puede decirse que el mismo está hecho para el hombre; sin embargo, no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero, porque el trabajo no es todo, sino una parte de su vida y en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino solo un medio, en virtud que le es útil al ser humano para la obtención de objetos materiales y otros de diversa índole que contribuye a satisfacer las necesidades elementales de la persona. Atendiendo estos preceptos, con regularidad se

estima que casi siempre ha existido una relación de cambio de carácter patrimonial, básicamente porque el trabajador desarrolla tareas para la auto subsistencia y la de su círculo familiar más próximo, con lo cual puede decirse que el individuo, trabaja básicamente por el salario que recibe y no porque en realidad le guste hacerlo.

Otra definición expuesta por Pérez (2013), detalla lo siguiente:

Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales (p. 72).

Es por todos estos elementos que el trabajo como actividad vital del ser humano, viene a constituir cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a una finalidad determinada y que a la larga viene a ser un esfuerzo conjunto y racional, aparte de independiente. En ese sentido se considera que por eso el esfuerzo se encuentra ligado inevitablemente al ser humano. Esta circunstancia lleva a pensar que, si el trabajo es una actividad personal, implica entonces que no es simplemente, una función mecánica. En ese sentido, para que haya trabajo, deben estar en conjunción, la inteligencia, la conciencia y la libertad, fundamentalmente porque el trabajo es algo propio de la vida humana y por ende hace referencia a una condición de humanidad; en ese orden de ideas, el ser humano trabaja cuando crea algo útil, transformando la energía de su ser en una obra o instrumento que posteriormente podrá ser utilizado por otros individuos.

De la Cueva (2015), en torno a esta rama del derecho, señala:

En un principio y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero, pero al final, todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades se regían por códigos civiles mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado que fue posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro (p. 45)

A través de la definición anterior, se puede inferir que, en esencia, una de las actividades principales de los seres humanos consiste en desarrollar un trabajo, tomando en consideración que desde la antigüedad su propósito fundamental ha radicado o ha girado en torno a conseguir alimentos, subsistir y producir riqueza; aspecto que regularmente ha venido a dignificar su posición dentro de determinado grupo social y donde a la vez se puede lograr una existencia mucho más digna. Puede decirse en consecuencia que a través del trabajo y su normativa se ha evitado fehacientemente la explotación extrema y sobre todo el abuso contra la clase obrera; consiente de esto, se considera que se originó el derecho del trabajo el cual ha venido evolucionando a la par de los cambios que se han tenido que dar en la relación laboral, aspecto que fundamentalmente es lo que se preceptúa en la definición expuesta con anterioridad.

Consistente con la serie de elementos que se vienen señalando, se puede identificar que a través del paso del tiempo fueron surgiendo los principios, instituciones y normas jurídicas que hoy regulan las relaciones

entre patronos y trabajadores, tanto individuales como colectivas, incluyéndose a la vez los enlaces que se dan entre éstos y las instituciones estatales. Consecuente con este planteamiento, es consistente señalar que el aspecto regulador que lo que en realidad se pretende transmitir es el hecho específico de que el derecho del trabajo, no solo protege las condiciones en que se debe desarrollar el trabajo, adicionalmente también, busca proteger la vida y la salud del trabajador mientras desarrolla su actividad laboral, puesto que ésta tiene que prestarse en óptimas condiciones, preservando la integridad física y mental del trabajador, siendo en torno a estos preceptos que encaja lo concerniente a los hombres y mujeres adolescentes trabajadores.

En este mismo orden Ruano (2012), describe que:

El Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas y doctrinas que regulan las circunstancias generales para la prestación del trabajo. El derecho de trabajo en Guatemala al hablar de la evolución histórica encontramos que fue en la Revolución de octubre de 1944, nació el Derecho de Trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. de mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330. En la legislación laboral guatemalteca, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los principios rectores de esta rama en nuestro país (p. 25).

En función de este planteamiento, puede decirse consiguientemente que, por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la

posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos en contra de la parte más débil en la relación laboral. Esta rama jurídica se encuentra contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala como uno de los derechos inherentes a la persona humana, como un derecho fundamental de los guatemaltecos, tal como lo establecen los principios generales del derecho del trabajo regulados y establecidos también en el Código de Trabajo.

Naturaleza

Es así que se hace necesario señalar que la naturaleza jurídica en esencia se concibe como teórica y práctica que se sustenta en la utilidad y consiguiente necesidad de establecer, delimitar y sistematizar el conjunto de elementos normativos que regulan las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador, puntualizando en el establecimiento de la jurisdicción competente y la consiguiente tipificación de las infracciones que se producen en torno a esta vertiente. De esta manera es preciso manifestar que su naturaleza puede concebirse de una manera teórica y práctica, sumamente conveniente para la sistematización de normas, en tal sentido hay quienes consideran que esta rama jurídica pertenece al derecho público y otros se decantan porque pertenece al derecho privado,

en tanto que existen opiniones de quienes se inclinan por pensar que la misma es dualista, es decir prácticamente está entre lo público y privado. Esta rama del derecho es considerada por lo regular como una rama del Derecho Público. Este aspecto se refuerza con las disposiciones normativas del Código de Trabajo, el cual es bastante preciso al establecer que es una vertiente de esta rama jurídica, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Acorde con ello es que surgen las opiniones referentes a que su naturaleza es híbrida, puesto que en su desarrollo o funcionamiento se ha concebido como de naturaleza híbrida, en virtud que interrelaciona aspectos de ambos ámbitos en particular. En atención a estos preceptos, se requiere señalar que los teóricos que están de acuerdo considerar a esta rama del derecho, como parte esencial del Derecho Público particularmente porque las primeras instituciones en torno a esta materia protegieron el trabajo de diferentes grupos etarios, tal es el caso por ejemplo de las mujeres y los menores de edad.

En atención a la serie de elementos que se vienen detallando, es preciso destacar que en contraparte se requiere considerar que los partidarios que posicionan al Derecho Laboral como parte esencial del Derecho Privado, es porque en gran medida sobre el contrato de trabajo señalar que el carácter de las relaciones que emergen del mismo, proyecta una naturaleza eminentemente privada, pero que por buscar el interés de la colectividad, es sumamente necesario posicionarlo dentro del Derecho Público, esto

cobra un mayor sentido en virtud que la legislación laboral guatemalteca, se encuentra permanentemente enfocada en la superación de garantías mínimas a través de la negociación colectiva, así como también por la existencia de Convenios Internacional ratificados por el país, en las que se hace énfasis en procurar en todo momento la protección del derecho colectivo, a fin de mejorar progresivamente las condiciones laborales del trabajador.

Principios

Se estima esencial describir primeramente lo concerniente a los principios laborales, requiriéndose para el efecto detallar sus antecedentes, definición y los principios de tutelaridad, realismo, objetividad y equidad, en el entendido que si bien no son los únicos dentro de este ámbito, el abordaje de los cuatro anteriores, se estima que puede generar un mayor grado de comprensión del tema relativo a la función del Estado en el principio de tutelaridad para los adolescentes trabajadores en la República de Guatemala. De esta manera es que resulta de particular interés efectuar su abordaje, puesto que en definitiva es un aspecto medular sobre el que se necesita profundizar y para el efecto es pertinente exponer diferentes puntos de vista a nivel doctrinario.

En relación a los principios laborales, Villagrán (2014), expone lo siguiente:

Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc.) pero en muchos casos las personas en esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo reconocían ciertos honores públicos, de allí la idea de lo que se conoce hoy en día como defensor *ad-litem*, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario (p. 2).

Con ello puede apreciarse la forma en que se concebía el trabajo en ese período de la historia, considerándose que dentro del mismo no se desarrolló a profundidad esta rama del derecho en concreto, pues se le brindó mayor énfasis por ejemplo al Derecho Civil, aunque el aspecto relativo a mantener esclavos, era una forma de trabajo obviamente forzado que desde ya marcaba la pauta para la existencia de una relación de trabajo, razón por la cual se considera que dentro de esta práctica estaba inmersa precisamente el vínculo laboral. Con este planteamiento destaca la importancia que se le brindaba a los aspectos de la actividad civil, muy por encima de los derechos en materia laboral, circunstancia que deja entrever que no era la prioridad en ese momento y por ello es que gradualmente se fueron generando intentos de sublevaciones, mismas que eran reprimidas, se estima y de manera violenta.

En concordancia con los principales elementos históricos que se han plasmado en el apartado anterior, es consistente efectuar la aproximación hacia las estimaciones más generales que se tienen sobre el concepto de principios generales, todo lo cual permitirá alcanzar un mayor grado de conocimiento y comprensión sobre la importancia de los mismos en la relación laboral que se tiene en la actualidad entre empleadores y trabajadores, pues a criterio personal orientan tanto a uno como a otros en el mejoramiento y reivindicación de los derechos y obligaciones que les asisten dentro de una normativa en concreto. Lo anterior es para referirse en el caso de Guatemala a las disposiciones regulatorias de la Constitución Política de la República, como en el Decreto 1441, Código de Trabajo y demás Convenios y Tratados Internacionales en la materia que han sido ratificados por Guatemala, particularmente los de la Organización Internacional del Trabajo.

Grisolia (2013), en torno a los principios, señala lo siguiente:

Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo (p. 88).

A los principios generales del derecho se los caracteriza como fundamentales, principalmente porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser, ordenan que algo sea cumplido de la mejor manera posible, en búsqueda de lo óptimo, por lo que también son mandatos de optimación. En definitiva como se menciona en esta acepción, lo que proyectan los principios es generar un alto grado de protección para la clase trabajadora, que como se hizo ver en los antecedentes de los mismos, ha sido un segmento ampliamente marginado, al cual se le han vulnerado recurrentemente sus derechos más esenciales dentro de una relación de trabajo, con lo cual estos principios generan una forma de reivindicar los mismos e incluso sirven de sustento también a empleadores para apegarse al espíritu normativo que estos proyectan.

Obviamente siempre existirán puntos de vista encontrados en cuanto a que no a todos les parecen acertadas lo que intentan regular estos principios, pues nunca faltarán los detractores de los mismos, sobre todo a nivel de la clase empleadora, quienes siempre buscarán rebatir los preceptos esenciales que tutelan a la clase trabajadora del país y en ese proceso entra también en acción la actividad que desempeñan la clase trabajadora para defender esos postulados que les asisten. El Derecho Laboral, al ser el ámbito en el que se posicionan los principios, se conceptúan los mismos como una serie de elementos que contribuyen notablemente, sobre todo

en materia procesal, así como en la valoración que realizan juzgadores sobre un conflicto que ha sido sometido a su consideración, con lo cual se intenta compensar de alguna manera, el grado de desigualdad que se produce o suscita entre las partes de la contratación laboral.

Vienen a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos en contra de la parte más débil en la relación laboral, refiriéndose al trabajador. En función de los aspectos vertidos con anterioridad, los principios del trabajo, se encuentra contenidos en la normativa jurídica guatemalteca, a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala como uno de los derechos inherentes a la persona humana, de igual manera como un derecho fundamental de los guatemaltecos, tal como lo establecen los principios generales del derecho del trabajo regulados y establecidos también en el Código de Trabajo, particularmente en los considerandos de esta normativa.

En normas constituidas por los pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás acuerdos celebrados entre patronos y trabajadores, ya sea en forma individual o colectiva de parte de unos y otros. Mientras tanto en el Código de Trabajo en su cuarto considerando, inciso a), se indica

claramente el espíritu de esta disciplina, cuando señala que el derecho de trabajo es tutelar de los intereses de los trabajadores. Luego en el inciso e), se establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque el interés privado debe ceder al interés público o colectivo. Los principios del derecho del trabajo no pueden confundirse con los principios generales del derecho, pues estos no se identifican con los principios propios de una disciplina particular; acorde con ello, puede decirse sobre estos que en realidad son líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido que han de aplicarse las normas laborales.

Los principios del derecho del trabajo, en realidad constituyen pautas, lineamientos o mecanismos orientadores para los juzgadores u operadores jurídicos en materia laboral, dentro de estos al propio legislador, abogados de la Inspección General de Trabajo, litigantes particulares en materia laboral; por tal sentido, puede decirse que en esencia conllevan o llevan implícito la esencia del derecho del trabajo, lo que la diferencia de otras especialidades del derecho. Nuevamente se resalta el hecho de que estos principios en realidad son como la esencia de las normas en materia laboral, es decir las que guían u encarrilan las decisiones que sobre este ámbito puedan tomarse por cualquiera de las partes que intervengan en resolver o dirimir alguna disyuntiva en esta rama en particular.

Cabe resaltar entonces que los principios del derecho del trabajo, en realidad permiten definir la orientación doctrinaria del legislador en materia laboral, permitiendo, además, que los operadores del derecho tengan una fuente a la que recurrir para la interpretación y aplicación de las normas en este ámbito en concreto. Definitivamente los principios del trabajo, son elementos esenciales que contribuyen determinadamente con el mejoramiento y defensa de los derechos elementales de la clase trabajadora, estimándose que esto sucede así porque en realidad son enunciados que llevan implícitos una cantidad de aspectos regulatorios de la relación laboral y aunque son más generales que una norma, en la práctica está demostrado que sirven para inspirar a las mismas, bien para comprenderla con mayor precisión e inclusive para suplirla o complementarla, siendo a partir de esta consideración que han ido adquiriendo una connotada importancia.

Los principios del derecho del trabajo, en realidad permiten definir la orientación doctrinaria del legislador en materia laboral, permitiendo, además, que los operadores del derecho tengan una fuente a la que recurrir para la interpretación y aplicación de las normas en este ámbito en concreto. Resulta de interés tener en cuenta que estos principios en que se funda el Derecho del Trabajo son realmente un valioso apoyo, prácticamente son el soporte que permite suplir la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas en particular, como el Derecho Civil, por ser el de mayor

antigüedad. En síntesis, los principios en mención, en realidad lo que implican es un abierto cumplimiento de tres funciones esenciales, tal es el caso de la función informadora, en virtud que inspiran al legislador, para fundamentar la norma jurídica, también tienen una función normativa.

Influencia en los hombres y mujeres adolescentes trabajadores en Guatemala

Con relación a este apartado, es preciso señalar que si bien no se expuso la clasificación de los principios en materia laboral, si se estima que dentro de estos el principio de tutelaridad es el que guarda estrecha relación con el contexto central de la problemática relacionada a la función del Estado en el principio en mención, para los adolescentes trabajadores en Guatemala, por esta razón es que resulta necesario detallar con relativa minuciosidad lo que representa el mismo y como se concibe regularmente su incidencia en materia laboral, con ello se considera que se deja en claro la influencia que puede tener en torno al desempeño laboral que tiene este importante segmento poblacional en el país.

Se dice de este principio que es tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, este aspecto según el cuarto considerando del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, circunstancia por la cual este principio, según la doctrina, se encuentra

inmerso dentro del principio protector, porque el mismo se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador, razón por la cual se considera de utilidad efectuar una breve aproximación doctrinaria al mismo.

En atención a estos elementos argumentativos sobre este principio en particular, se estima que de una manera razonable y para mantener un nivel alto de armonía en las relaciones laborales, se requiere tomar en consideración que precisamente este principio emerge como un aspecto regulador de esas relaciones, pues en esencia procura una amplia protección jurídica para el trabajador, regularmente con el propósito de equilibrar los factores de diferenciación entre patrono y trabajador, partiendo del hecho de que estos son los dueños de los medios de producción, circunstancia por la cual también ostentan el capital, siendo desde ya una ventaja en concreto que poseen frente a la clase trabajadora.

En función del espíritu de este principio es que la legislación laboral en concreto, se concibe como una herramienta que trata de compensar la abierta desigualdad que se produce entre las partes, de tal manera que viene a desempeñar una función equilibrante de la desventaja en la que se encuentra el trabajador, quien evidentemente depende del fruto de su trabajo, es decir del salario para garantizar un nivel de vida digno para si

mismo y sus familiares, por tal razón se considera que la función que desempeña este principio es determinante para las aspiraciones que tiene el trabajador en su esfera laboral y personal. Este aspecto encaja perfectamente en el trabajo para los adolescentes en la República de Guatemala, pues es un elemento a tener muy en cuenta dentro de su desempeño en las empresas para las cuales se desempeñan.

Por esta razón es que ese principio se considera como una especie de barrera de defensa o escudo contra los abusos que eventualmente pueden producirse contra el trabajador, con lo cual se deja entrever que siempre los intereses del patrono y trabajador van a ser por lo regular opuestos, surgiendo de esta manera la necesidad de este principio, como un elemento encaminado a dotar de seguridad jurídica a la clase trabajadora, en virtud que en ese proceso siempre existirá un carácter contencioso o litigioso, circunstancia que conlleva a pensar que el conflicto entre ambas partes estará siempre latente y por lo tanto siempre existirán posturas encontradas, tanto de una parte y de la otra, pues en ese proceso ambas expondrán su particular punto de vista.

Este principio en si en constituye en realidad un medio para alcanzar un fin, siendo este último la paz y armonía social, eludiendo las luchas y/o confrontaciones entre las partes. A partir de lo anterior, podría decirse que este principio le brinda soporte concreto al Derecho Laboral, reflejándose para el efecto en cada una de sus regulaciones, cobrando mucha mayor

notoriedad en algunos de los elementos de esta rama del Derecho; así por ejemplo en los conflictos colectivos, tiene especial connotación, particularmente en el desarrollo de asociaciones profesionales, el régimen de huelga y la contratación colectiva, incidiendo en la posición que tienen los trabajadores y desde luego procurar ante todo un equilibrio proteccionista de las partes.

De esta cuenta cabe resaltar también que en materia procesal, obviamente dentro del ámbito laboral, los denominados beneficios particularmente como el impulso de oficio por cuya virtud el juez a la vez de juzgador vela también por los intereses del trabajador y viene a constituirse en una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque el actor no las hubiere pedido, todo esto al amparo del artículo 321 del Código de Trabajo; por virtud del cual la denominada inversión de la carga de la prueba que releva de la necesidad de probar al trabajador. En casos concretos por ejemplo de despidos y es lógico que quien afirma hechos ante un tribunal debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto, sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador puede exponer su batería de argumentos ante el tribunal, pero no requiere de la presentación de pruebas.

En relación directa con esta serie de preceptos, conviene resaltar de forma generalizada que también la serie de normas procesales están revestidas de ese espíritu tutelar, de tal manera que las normas objetivas como sustantivas serán siempre favorables para el trabajador. En este mismo contexto, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, conlleva necesariamente que al presentarse ante un tribunal, dispone de un beneficio dual, primeramente debido al derecho de fondo y en segundo lugar por la forma en que se debe sustanciar el proceso; de esta forma es que se reclama una neutralidad procesal, en el entendido que al situarse en este conflicto, los derechos de los trabajadores, se está hablando de derechos sustantivos que derivan en la tutelaridad en mención.

En este mismo sentido, resulta de interés señalar que en el contexto general de las normas en materia laboral, debe necesariamente iniciarse con los preceptos normativos contenidos en el Decreto Número 1441, Código de Trabajo, en el cual como se comentó se preceptúa este mecanismo protector del trabajador, refiriéndose expresamente al principio de tutelaridad; sin embargo, existen algunas normas que en forma explícita y directa declaran esa preferencia por el trabajador, debiendo dar inicio por la propia Constitución Política de la República de Guatemala, en la que se establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores.

Legislación nacional e internacional en materia de tutelaridad laboral para hombres y mujeres adolescentes trabajadores

Dentro de los aspectos principales que se requieren abordar en este apartado concretamente en materia de legislación nacional e internacional relativo a la tutela paridad laboral para el hombres y mujeres adolescentes trabajadores es pertinente en primer lugar efectuar el análisis minucioso de los aspectos regulatorios contenidos en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo, así como los preceptos regulatorios establecidos dentro de la normativa fundamental del país, refiriéndose en concreto a la Constitución Política de la República de Guatemala, seguido de lo preceptuado en el Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, así como el procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio 38 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo

En relación con los preceptos que se requieren abordar en este apartado, se encuentra lo concerniente a la Organización Internacional del Trabajo es la primera organización encargada de regular el trabajo infantil. El 26 de junio de 1973, la Conferencia General de la OIT aceptó un documento

legalmente vinculante que estableció la edad mínima legal para trabajar a los 15 años. De esta manera es como el principal objetivo de la Convención 138 fue regular el trabajo infantil estableciendo la edad mínima requerida para acceder al mundo laboral, debiendo ser respetada por quienes los han signado. Dicha convención cobró vigor el 19 de junio de 1976. Acorde con ello es que la edad mínima para trabajar se estableció en el rango de edad indicado, siendo de 13 años para trabajos ligeros. En tanto que, para tareas peligrosas, el convenio estableció el mínimo de edad para optar a un empleo a los 18 años, teniendo una excepción que es el de 16 años.

En ese sentido, es que la finalidad concreta del convenio aludido es conseguir que se respete el derecho de los niños a vivir su infancia. Un menor de edad que no trabaja tiene más oportunidades de desarrollarse adecuadamente, tanto físicamente como mentalmente, y así poder convertirse en un adulto sano. Siempre en relación con estos preceptos es que, para garantizar el bienestar del niño, la edad mínima se estableció a los 15 años. Este límite se decidió basándose en la edad en la que el niño termina de desarrollarse a nivel físico y emocional, así como en la edad en la que finaliza la educación básica. Se requiere tener en consideración que, con esta disposición, se vincula jurídicamente a los Estados partes, hasta el desarrollo de la investigación, de los 183 miembros de la Organización Internacional del Trabajo, 156 han ratificado la misma.

Es de particular importancia señalar también que la Convención 138 de este alto organismo internacional, permite temporalmente a los países en vías de desarrollo, cuya economía y sistema educativo no están lo suficientemente avanzados, establecer el mínimo de edad necesaria para acceder al empleo a los 14 años. Al respecto es que esta decisión debe ser justificada fehacientemente. Atendiendo estos preceptos es como la Organización Internacional del Trabajo, de la misma manera, ha aceptado la recomendación 146, misma que está encaminada para orientar a los miembros en el establecimiento de dicha convención, todo ello le brinda un mayor grado de seguridad y certeza jurídica a este segmento de la población guatemalteca.

Los niños, niñas y adolescentes son titulares de derechos individuales, civiles políticos, económicos, sociales y culturales, además son consideradas personas en situación de especial vulnerabilidad, por tanto, es necesario entender que son los protagonistas de su propio desarrollo y protagonistas del desarrollo de su sociedad, son personas con capacidades, por lo que, deben ser tratados como ciudadanos de la sociedad. Ser niña, niño y adolescente en la República de Guatemala significa pertenecer a un grupo sumamente vulnerable, tanto físico como psicológico, sin oportunidades de progresar, puesto que las estructuras sociales y económicas siguen siendo insuficientes para dar respuesta a sus más elementales necesidades e intereses.

En otro aspecto, se debe entender que, ser adolescente, es algo más que una categoría etaria, o un proceso intermedio entre la niñez y la madurez, es ante todo una cualidad que atraviesa transversalmente una serie de características de un grupo de población guatemalteca. El ser adolescente no constituye entonces, en sí misma una categoría de análisis, sino cuando mucho una cualidad o característica de que gozan determinados segmentos de una sociedad. En ese sentido, el ser adolescente, además es una característica transitoria, en un doble sentido, en algún momento se deja de ser adolescente para convertirse en adulto pleno y significa también un proyecto futuro, es primordialmente la idea de preparación, de posibilidad.

En una sociedad como la guatemalteca, los niños y adolescentes son tan heterogéneos como la sociedad misma, Ser niño o adolescente en Guatemala es estar condicionado por un pasado histórico que lo limita a múltiples aspectos, lo condiciona a un sinnúmero de carencias, pero al mismo tiempo, es patente en los niños, niñas y adolescentes, el ansia de libertad, el querer ser responsable y el querer tener una identidad más definida. No obstante, a que el Estado está comprometido a brindar protección social, económica y jurídica a la familia, la realidad guatemalteca demuestra que la mayoría de hogares esta cada día carente de la satisfacción de sus necesidades vitales, siendo mayormente afectados los niños, niñas y adolescentes por su indefensión y

vulnerabilidad, que en el peor de los casos son víctimas de explotación y toda clase de atropellos físicos y a su dignidad de persona.

En atención a la serie de preceptos que se vienen abordando sobre el Convenio 138, es necesario superar la alarmante situación de riesgo, miseria, marginación y abandono en que viven millares de niños y adolescentes guatemaltecos, ya que ello viola espectacularmente la convención sobre los derechos del niño, se hace indispensable fortalecer el conocimiento de los instrumentos legales a disposición de las personas, por un lado, para defender sus derechos y por otro lado, para proteger y fortalecer dichos derechos en Guatemala. La situación de la niñez y adolescencia en Guatemala ha estado en las últimas décadas en la preocupación de organismos de derechos humanos tanto nacionales e internacionales y es precisamente en torno a estos preceptos que ha cobrado notoriedad lo relativo a la Convención aludida.

En este mismo orden de ideas, debe necesariamente hacerse énfasis que este importante instrumento normativo internacional, surgió principalmente a raíz de que las principales causas que ponen en riesgo la integridad, física, moral, y social del menor de edad tienen que ver con el alto porcentaje de familias de bajos recursos, violencia intrafamiliar, abuso sexual, falta de oportunidades, menores involucrados en el conflicto armado, menores trabajadores y otros. Esto ha generado la necesidad que exista y se regule una protección integral dirigida al menor y adolescente,

con el fin de garantizar el cumplimiento de sus derechos establecidos en normas nacionales e internacionales. La protección integral puede definirse como una forma de protección que persigue mejorar las condiciones de vida y garantiza el desarrollo físico y emocional de la niñez y adolescencia; asegurándoles la supervivencia, protección integral y su participación.

En el año 1996, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, firmó el Memorando de Entendimiento con la Organización Internacional del Trabajo; tras esta firma se instituyó en el país el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo, que ha venido desarrollando acciones directas y a nivel político para el efectivo cumplimiento de su objetivo como uno de los lineamientos de la firma de este memorando en particular. En este orden es que la problemática concerniente a los hombres y mujeres adolescentes trabajadores en la República de Guatemala adquiere una dimensión aun mayor al encontrarse que en la composición de la fuerza de trabajo de una cuarta parte de los hogares guatemaltecos hay menores trabajadores, y son los hogares pobres los que concentran la mayor proporción de hombres y mujeres adolescentes trabajadores en el país.

Constitución Política de la República de Guatemala

El Estado, en cumplimiento de sus atribuciones, debe asegurar la protección de niños, niñas y adolescentes, como sujetos de derecho, los cuales merecen preferencial atención, en caso de amenazas o vulneración del ejercicio y disfrute de sus derechos y garantías fundamentales; por lo tanto, es el principal garante del desarrollo integral, justicia social y calidad de vida, parámetros básicos que orientan la actual concepción doctrinaria y legal. Una parte de estos sistemas, está a cargo de la comunidad y la otra a cargo de la iglesia, en la moral de las personas por proteger al niño y darle todo lo que necesita hasta que sea mayor de edad. El niño forma parte de la comunidad y esta comunidad tiene con él una responsabilidad natural, derivada de la propia solidaridad que el grupo siente, primero, de manera intuitiva y después, de un modo racional. La sociedad considera al niño como alguien que requiere protección especial pues no puede hacerlo por sí solo.

Dejar solo e indefenso al niño en la sociedad genera sentimientos agresivos y de soledad en el niño; este, no puede ni tiene la mentalidad aun para tomar decisiones correctas y para su beneficio futuro. Lo cierto es que al niño lo protege más la religión y la moral de las personas que el Gobierno. No existe ninguna obligatoriedad formal en el entorno social, sino que todo parece ser un reflejo interno dentro de las familias, como una manifestación emocional e instintiva, por cuidar a sus hijos y darle lo

mejor, pero no en todos los casos es así. Progresivamente la sociedad va tomando un papel más amplio en razón de los menores de edad, esta responsabilidad nace, desde la familia y dentro de ella se proyecta a la vida común de la sociedad.

Por lo tanto, la protección social consiste, en el compromiso de toda la comunidad por velar permanentemente a favor de sus elementos desprotegidos, principalmente, los niños. Es difícil pensar actualmente en una sociedad que, en medio de todos los avances de la civilización, la gente ignore el valor de los derechos humanos que todos tienen al nacer y van a ser parte de su fortaleza y sobrevivencia. El Estado tiene la obligación de propiciar el desarrollo integral de la personalidad de los guatemaltecos, su progreso cívico y su superación moral, labor que debe propiciar desde los primeros años de la vida, en consecuencia, la niñez es a donde debe encaminar el gobierno sus mejores esfuerzos para conocer y resolver los problemas que la afectan, creando los mecanismos adecuados a tal fin, por cuanto ella representa no solo el fundamento de la nacionalidad, sino también constituye lo más valioso del patrimonio cívico, físico y cultural del país.

El Gobierno de la República consciente de la responsabilidad que le concierne ante la niñez guatemalteca ha estimado que para el efecto se precisa desarrollar actividades enmarcadas en la planificación de un programa proyectado hacia la niñez con el concurso de todos los sectores

públicos y privados del país. El Estado también tiene la obligación de garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos humanos de la niñez y adolescencia, es una responsabilidad fundamental del Estado de Guatemala. La protección integral de los niños, niñas y adolescentes deber realizarse a nivel social, económico jurídico, con el fin de propiciar la vigencia efectiva de los derechos de niñez y adolescencia. El Estado con la participación de la sociedad, debe formular y ejecutar políticas públicas a favor de la niñez y adolescencia.

En este orden es como la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente, precisamente en el año 1985 y vigente desde enero de 1986, establece algunos puntos de vista relativos a los hombres y mujeres adolescentes trabajadores. De esta manera cabe resaltar que en relación al apartado investigativo, se realizará el análisis concreto en la sección octava de esta normativa fundamental, referente al trabajo, específicamente en el artículo 101 y 102, correspondientes al derecho al trabajo y los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y de manera mucho más concreta en el artículo 103, referente a la tutelaridad de las leyes de trabajo, con ello se estima que se guarda estrecha relación con la problemática de estudio y de allí la importancia de su abordaje. Así también los artículos 1 y 2 en los que se hace énfasis en la protección a la persona y los deberes del Estado.

Se requiere enfatizar que la Constitución Política de la República de Guatemala que entró en vigencia en 1985, establece en su artículo 51 la protección de los menores garantizándoles el derecho a la alimentación, salud, educación, seguridad y previsión social, y en sus artículos 71, 72, 73 y 74 les garantiza el derecho y la obligación de recibir educación inicial, preprimaria, primaria y básica, así como, el carácter gratuito de la educación impartida por el Estado. De igual manera en su artículo 75 declara la alfabetización con carácter de urgencia nacional y de obligación social y en el 77 obliga a los propietarios de empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales a garantizar las escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar. Establece los derechos sociales mínimos del trabajo; en el artículo 102 se prohíbe ocupar a los menores de 14 años “en ninguna clase de trabajo, salvo en las excepciones establecidas por la ley.

Código de Trabajo de Guatemala

En cuanto a los preceptos regulatorios en torno a este apartado normativo, es preciso señalar que el Código de Trabajo, emitido por el Congreso de la República de Guatemala en 1961, el cual contiene el marco sustantivo sobre las relaciones de trabajo y todo lo relacionado a la actividad que desempeñan patronos y trabajadores, principalmente en cuanto a los derechos y obligaciones de las partes, congruente con esto es preciso analizar de manera específica, el contenido del cuarto considerando, esto

en virtud que dentro del mismo se localiza el espíritu normativo del principio de tutelaridad y posteriormente el apartado normativo establecido en los artículos 147, 148 y 149 de esta misma norma, debido a que dentro de estos se localiza lo relativo a los hombres y mujeres adolescentes trabajadores, requiriéndose ahondar sobre las disposiciones contenidas y las deficiencias del Estado para garantizarles un trabajo digno y una formación académica pertinente.

El Código de Trabajo, en su artículo 32, establece la edad de ingreso al trabajo en donde reglamenta que los contratos de los menores de 14 años se deben celebrar con sus representantes legales y, en su defecto, con la autorización de la Inspección General de Trabajo. En su artículo 139 establece que el trabajo agrícola realizado por los menores con anuencia del patrono les da el carácter de trabajadores campesinos y en el artículo 147 reglamenta que el trabajo de los menores debe ser adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. En el artículo 148 prohíbe el trabajo en lugares insalubres, así como el trabajo nocturno, la jornada extraordinaria y el trabajo diurno en cantinas u otros establecimientos análogos para los adolescentes, y prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

En atención a estos aspectos regulatorios, es pertinente manifestar que como se expuso anteriormente haciendo énfasis en los derechos fundamentales del ser humano, es preciso señalar al respecto que los

derechos laborales, en esencia, constituyen aquellos derechos y libertades que toda persona posee, por el solo hecho de serlo, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Entre los principales derechos que le asisten al trabajador guatemalteco y que constituyen garantías mínimas, mismas que tendrían que ser extensivos también para el trabajador adolescentes y que eventualmente pueden ser susceptibles de ser superados mediante la negociación colectiva, se encuentran los siguientes:

En primer lugar, se establecen las vacaciones, a las cuales todo trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicio continuo, tal como lo preceptúa el artículo 130 del Decreto 1441 Código de Trabajo, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán derecho a 10 días hábiles. Las vacaciones son efectivas, es decir, el trabajador las debe gozar realmente. Legalmente, el patrono no puede compensar las vacaciones en dinero u otra manera distinta, salvo cuando ya adquirido el derecho terminare la relación de trabajo. Debe entenderse que lo de días hábiles sólo rigen para el trabajador permanente, no así para el que se retira, voluntariamente o no, caso en que los días serán continuos o corridos.

En este mismo contexto, es pertinente señalar que de acuerdo a lo regulado a este importante derecho laboral en Guatemala, aunque la Ley establece que para calcular la cantidad de dinero que el trabajador debe

recibir con motivo de sus vacaciones debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador en el último año, esto de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 134 del Código de Trabajo, año que se cuenta a partir del momento en que el trabajador adquiera el derecho a sus vacaciones, actualmente la Inspección de Trabajo calcula las vacaciones en base al promedio de las últimas seis remuneraciones mensuales hechas al trabajador.

En cuanto al aguinaldo, el mismo es una prestación que se le paga a todo trabajador como recompensa de haber laborado 1 año completo y es el equivalente a un 100% de salario o sueldo mensual por año trabajado, año que se calcula del 1 de diciembre de cada año, al 30 de noviembre del año siguiente, haciendo un total de 365 días. Si el trabajador no laboró el año completo se le pagará una cantidad proporcional al tiempo laborado. El aguinaldo se paga un 50% en la primera quincena de diciembre, y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente. El Código de Trabajo establece un 100% como mínimo, pudiendo el patrono elevar ese porcentaje. Para determinar el monto del aguinaldo, la Inspección de Trabajo toma como base el promedio de los sueldos o salarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses.

En cuanto a la prestación de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, esta prestación es conocida también como Bono 14. Es una prestación que todo patrono debe pagar a sus trabajadores

durante el mes de julio de cada año y es el equivalente a un 100% del salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador. Dicha prestación se calcula del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente y debe ser cancelada durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si un trabajador no ha laborado el período completo, se le pagará la parte proporcional, tal como lo establece el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Aunque la Ley de Bonificación Anual antes descrita, en su artículo 2 establezca que, para determinar el monto de la bonificación anual, se tomará como base el promedio de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual termina en el mes de junio de cada año, actualmente la Inspección de Trabajo, calcula esta prestación tomando como base el promedio de los últimos seis salarios recibidos por el trabajador. Según las leyes que rigen la materia tanto el aguinaldo, como la bonificación anual devengados por el trabajador deben tomarse en cuenta para el cálculo de la indemnización, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si éste fuera menor de seis meses. La base para determinar la indemnización la constituye el salario mensual devengado por el trabajador en los últimos seis meses anteriores a la fecha del despido o retiro del trabajador.

Ahora bien en lo relativo a la indemnización, se refiere a la suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio, para que con ella quede indemne o, al menos compensada de la pérdida producida, circunstancia que obedece básicamente a lo preceptuado en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en su inciso o), donde se establece la obligación del empleador con indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, debe tomarse en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación del trabajo, cualesquiera que esta sea.

Otra de las prestaciones de importancia como prestación que merece señalarse es la sindicalización, aspecto que está regulado en el Decreto 1441 Código de Trabajo, artículo 206 del Código de Trabajo guatemalteco, el cual define al sindicato de la siguiente manera:

Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. En tanto que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, refiere en su texto fundamental que, para la protección del derecho de sindicalización y de la libertad sindical (artículo 216).

Procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo

El procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (2019), relativo a la edad mínima de admisión al empleo emitido a través del Acuerdo Ministerial 260-2019 del Ministro de Trabajo y Previsión Social, en el que se establece la necesidad de elevar progresivamente la edad mínima para el trabajo de este segmento población, con lo cual en la actualidad, la edad mínima se posicionara en 15 años y no en 14 como establece el Código de Trabajo. Sin embargo, dicho acuerdo únicamente establece aspectos eminentemente procedimentales y en ningún momento establece algún tipo de sanción por la inobservancia del mismo, como tampoco determina alcances para adolescentes que se ocupan en el trabajo informal, incumpliendo con el deber del Estado de proteger a la persona y de allí la importancia de analizar minuciosamente sus alcances.

El acuerdo en mención fue publicado el 23 de julio del 2019 en el Diario de Centroamérica cuya vigencia se estableció en 8 días posteriores a su publicación. En ese sentido, su finalidad concreta de este marco reglamentario es proteger los derechos de los adolescentes trabajadores establecidos en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. Para el efecto es que la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la que debe

coordinar con la Inspección General del Trabajo lo relacionado a la admisión para al empleo. Acorde con lo anterior, tanto la unidad en mención como la Inspección aludida, deben coordinar con las instituciones pertinentes para realizar inspecciones conjuntas con el objetivo de eliminar el trabajo infantil y sus peores formas, el trabajo forzoso y la modalidad de trata de personas.

Atendiendo esta serie de preceptos es que la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora a la que se ha hecho referencia, al recibir al adolescente debe orientarse al cumplimiento del procedimiento correspondiente, debiendo tener en cuenta en primer lugar, solicitar certificado de nacimiento original o copia y la hoja de constancia que se le entregue a la Inspección General de Trabajo, a su vez, debe verificar los datos de ambos documentos; brindar orientación sobre sus derechos y obligaciones laborales; seguidamente registrará los datos del adolescente en la base de datos correspondiente; luego de ello debe sellar la hoja de constancia y complementariamente a estos lineamientos, para el caso de los demás departamentos de la República donde no se disponga de representación de la unidad identificada con antelación, la constancia debe firmarse por el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo.

Función de las instituciones del Estado en el principio de tutelaridad para hombres y mujeres adolescentes trabajadores en Guatemala

Con relación al presente apartado teniendo en consideración que se necesita establecer la función de las instituciones del Estado en el principio de totalidad para hombres y mujeres adolescentes trabajadores en la República de Guatemala, se requiere en primer lugar, abordar lo referente al trabajo de hombres y mujeres adolescentes en el país, así como la función que desempeña el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de igual manera la función de la Secretaría de Bienestar Social, que a su vez también se debe establecer la incidencia en la formación académica que tienen estas instituciones en cuanto los hombres y mujeres adolescentes y a partir de ello valorar los aspectos que son susceptibles de poder reformar para adaptar de una mejor manera la legislación vigente en el país.

El trabajo de hombres y mujeres adolescentes trabajadores en Guatemala Atendiendo los aspectos medulares de la investigación, es pertinente señalar que la edad mínima para trabajar o desempeñarse en alguna actividad productiva, es de 14 años, pero el Código de Trabajo guatemalteco permite que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorice a los menores de 14 años para trabajar en circunstancias excepcionales. De esta manera es como el empleador debe obtener

autorización por escrito de Inspección de Trabajo, para que un menor pueda trabajar como aprendiz o bien porque tiene la necesidad de trabajar debido a la extrema pobreza de sus padres o bien de las personas que tienen a cargo el hombre o mujer adolescente; debiéndose tener en consideración que el trabajo debe ser ligero debido a su duración e intensidad, compatible con el desarrollo físico, mental y moral del menor; y el menor debe poder cumplir con sus requisitos obligatorios de educación.

De esta manera es como debe tenerse en cuenta que la edad mínima para el trabajo peligroso en el país, se establece en 18 años. En este orden, debe atenderse lo preceptuado en el Acuerdo Ministerial 154-2008, a través del cual se proporciona una lista completa de las ocupaciones peligrosas en las que los menores de 18 años, no pueden desempeñarse en alguna función en particular. Estas actividades desde luego incluyen el trabajo con sustancias tóxicas, el servicio doméstico, lo referente al transporte de cargas pesadas, actividades submarinas y minería, entre otros. De esta manera, los menores tampoco pueden emplearse en bares o expendios de bebidas alcohólicas, como tampoco pueden desempeñar tiempo extra. Con ello tienen el derecho pleno a ser protegidos de la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo peligroso para su salud física y mental o bien del trabajo que limite su acceso a la educación.

Es importante manifestar que la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, puntualiza de manera concreta distintas garantías, reconociendo que todo niño, niña y adolescente en esencia son personas con derecho al pleno desarrollo físico, mental y social. En este contexto es que este instrumento determina también que los Estados están plenamente obligados a adoptar medidas para la protección de sus derechos, reconociendo lo referente a la protección contra todo tipo de explotación y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda resultar peligroso, así como limitar la educación o ser perjudicial para su salud, desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social y que son de los aspectos esenciales que merecen abordarse, pues son los que están siendo vulnerados en la realidad guatemalteca.

La segunda Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de 2014 y la segunda de 2019, en la que el Instituto Nacional de Estadística (2014), señala que entre 2014 y 2019 existe una reducción del porcentaje de menores ocupados de entre 13 y 14 años. Sin embargo, también existe un preocupante incremento en los menores de 10 años. Los porcentajes de ocupación de menores de entre 15 y 17 años se mantienen. En términos generales hay una tendencia a la baja que, aunque positiva, es insuficiente. En 2019 se evidencia que la población de niños ocupados en el rango de 7 a 17 años constituye el 18 % de la población económicamente activa (PEA). De este dato resalta que existe una tendencia al alza frente a 2014,

tanto en niñas indígenas como no indígenas, lo que también se observa en el dominio rural.

El Instituto Nacional de Estadística (2014), expone lo siguiente:

Aproximadamente tres cuartas partes de los niños ocupados son rurales. Este resultado se refleja en el doble de la proporción de rangos de edad en el área rural, excepto en el rango de 10 a 12 años, en donde los niños rurales superan por más de seis veces a los urbanos. Lo anterior evidencia que las condiciones de pobreza del área rural generan mayor cantidad de trabajo infantil. La ENEI de 2019 indica que el 71% de los niños ocupados eran hombres y 29% mujeres; 61% indígenas y 39 % no indígenas. De los hombres, 58 % eran indígenas y 42% no indígenas; de las mujeres, 70% eran indígenas y 30% no indígenas. Estos datos cambiaron a partir de la pandemia. En 2019 el 56% de los niños trabajadores se ocupaba en la agricultura (61% en 2014), 24 en el comercio (21 % en 2014) (p. 42).

De esta manera es como puede notarse de manera concreta dentro de la información aportada por la entidad rectora a nivel estadístico del país, que el fenómeno del trabajo infantil en el país continúa siendo un tema que debería requerir imperiosa atención, en particular en el área rural y en el desarrollo de actividades agrícolas. Destaca la constante duda en cuanto a la información de trabajo de niñas en actividades del hogar, víctimas de trata y explotación sexual. Sin embargo, los datos reflejan un mayor porcentaje de niños sujetos a trabajo infantil, a pesar de que se podría estar dejando fuera el trabajo doméstico, ya que el mismo equivocadamente se considera, en el imaginario social predominante, como una actividad no productiva.

Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

En cuanto a los aspectos esenciales que se deben abordar en este apartado, se encuentra lo concerniente a que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, que dentro de la estructura de organización del Estado, se le conoce con el acrónimo de MINTRAB, es en esencia la institución estatal encargada de velar y promover a plenitud por el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación en materia laboral, la serie de políticas y programas destinados a tutelar el trabajo y la previsión social, todo ello en beneficio de la población trabajadora del país y busca permanentemente ser un Ministerio que promueve a todo nivel, la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad en general, con lo cual se puede conocer la función esencial que tiene esta institución en el trabajo de hombres y mujeres adolescentes en el país.

De esta manera es como la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, se establecen las siguientes funciones:

- a) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- b) Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

- c) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales. (artículo 20)

En materia de la relación que tiene con el trabajo de hombres y mujeres adolescentes en Guatemala, debe tenerse en consideración la función que desempeña la Inspección General de Trabajo, considerada como una institución de naturaleza mixta por cuanto por un lado desarrolla una actividad de control de aplicación de la ley, mientras que por otro es una rama administrativa que presta servicios relacionados con la información, la formación y de consulta. La inspección es un órgano público calificado que une la realidad laboral con la administración del trabajo, llegando en algunos países a convertirse en órgano de consulta institucionalizada para planificar la política social y la legislación en materia laboral en el país.

En este mismo orden es que se requiere tener en consideración que la Inspección General de Trabajo, es en esencia el ente que el Estado ha designado para cumplir con el mantenimiento del orden jurídico dentro de las relaciones de trabajo para lo cual se le ha dotado de medios coercitivos, como la fiscalización del cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral. bajo la advertencia de promover ante los órganos jurisdiccionales en materia laboral, procedimientos para la aplicación de sanciones a los infractores de las normas laborales. En este caso correspondería para quienes vulneran los derechos fundamentales de los hombres y mujeres

adolescentes en el país, pues se encarga de ser el garante de los derechos laborales de este segmento poblacional del país.

De acuerdo con información vertida por parte de la Unidad de Acceso a la Información Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la historia de la Inspección de Trabajo se remonta a los tiempos de la Colonia, específicamente en el apartado correspondiente de la Ley del 24 de julio de 1873, que recomendaba esa tarea a los jurados mixtos que creaba, constituidos por fabricantes y obreros, el maestro de escuela y el médico del lugar, los cuales eran presididos por el juez municipal. Como estos organismos no llegaron a integrarse, la misión fue ejercida por los jueces municipales hasta la creación de inspectores de trabajo. Es evidente la importancia que conlleva esta dependencia dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por consiguiente cobra notoriedad exponer la misión y visión de esta inspección en particular y que permite conocer a profundidad la labor que realiza en pro de los beneficios para la clase trabajadora.

La inspección General de Trabajo tiene como misión velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad. De esta manera es como su visión es desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección, integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público y

velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores para que en un corto plazo, exista de manera permanente un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

El objetivo de la Inspección General de Trabajo es velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Dentro de los aspectos esenciales que merecen incluirse dentro de la presente tesis, se encuentra lo concerniente a las funciones de la Inspección de Trabajo están contenidas en el Código de Trabajo, como lo dispuesto en el artículo 278 del Código de Trabajo, que establece que la Inspección General de Trabajo, a través de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe vigilar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

El artículo 279 del Código de Trabajo, reviste a la Inspección General de Trabajo de un carácter de asesoría técnica, por lo que obliga a la Inspección a evacuar, es decir responder, todas las consultas que le realicen las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los patronos y los trabajadores acerca de la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. También el artículo 280 de la ley citada anteriormente, establece que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para reclamar el pago de indemnización, prestaciones y salarios caídos o para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en éstas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

También debe velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social y está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, además de procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores. Dentro de los aspectos medulares que se requiere señalar, se encuentre el hecho de que los objetivos planteados para la Inspección General de Trabajo, se materializan a través de las actividades que realizan los Inspectores de Trabajo y los trabajadores sociales, quienes deben efectuar auditorías laborales y auditorías administrativas; revisiones de higiene y seguridad

ambiental en centros de trabajo a fin de prevenir accidentes laborales; prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.

De igual manera, dentro de la gama de elementos funcionales que debe procurar en todo momento esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Sociales, está el de vigilar por la equidad en las relaciones sociales de producción y proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora; participar como representantes mediadores del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho; asesorar técnicamente al Ministerio, además de evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia y sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales.

Función de la Secretaría de Bienestar Social

Esta entidad en la práctica es el órgano administrativo gubernamental que tiene a su cargo la formulación, coordinación y ejecución de las Políticas Públicas de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, así como la administración de los programas a favor de la mujer, la familia y la comunidad y la contribución de un funcionamiento articulado, racional y

eficiente, promoviendo el trabajo en equipo, la participación ciudadana y el desarrollo de la familia, es decir, todo lo concerniente a las políticas y programas orientados al bienestar social del pueblo guatemalteco que es llevado a cabo por el Organismo Ejecutivo.

La Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República inició sus actividades el 20 de febrero de 1945, cuando un grupo de señoras a iniciativa de Doña Elisa Martínez de Arévalo, resolvieron fundar una sociedad de carácter privado que se ocupará de amparar a los niños de escasos recursos, velando por su salud y proporcionándoles cuidados, recreación y ayuda material. En ese sentido, el 1 de agosto de 1990, mediante Acuerdo Gubernativo 662-90 emitido por el Presidente de la República, Reglamento Orgánico de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, define dentro de su estructura funcional, las direcciones de Bienestar infantil, tratamiento y orientación para menores y de asistencia educativa especial, además una unidad administrativa de apoyo.

La Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República ha evolucionado a través de los años para atender integralmente a la niñez y adolescencia y ser el órgano administrativo que tiene a su cargo formular y ejecutar programas y servicios con cobertura nacional, para la prevención y protección integral de la niñez y adolescencia, apoyando y fortaleciendo a la familia como núcleo de la sociedad, procurando la

reinserción y resocialización de los adolescentes en conflicto con la Ley Penal. Para lograr estos propósitos, la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República, inició una reestructura técnico administrativo, que inició en el mes de marzo del año 2015 con la aprobación del Acuerdo Gubernativo No. 101-2015, que orienta al fortalecimiento de su marco estratégico, operativo y administrativo, considerando el primer paso para alcanzar la anhelada protección integral a la Niñez y la Adolescencia guatemalteca.

La Subsecretaría de Reinserción y Resocialización de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal cuenta dentro de sus programas, el de privación de libertad de adolescentes en conflicto con la ley penal, en consecuencia, se considera que es una de las dependencias de mayor trascendencia sobre las que debe versar la presente investigación. En ese orden, es determinante señalar que este apartado se encuentra a cargo de un director (a), el cual depende de la Subsecretaria. Es responsable de la normatividad de las políticas, planes, proyectos, programas y acciones, que con aval de la Subsecretaría sean presentados al Despacho Superior para su aprobación e implementación en los diferentes centros especializados de internamiento.

Se estima que el desarrollo de los procesos de formulación, planificación, dirección, ejecución y evaluación de políticas y programas dirigidos a la niñez y adolescencia, y la ejecución de programas a favor de la mujer, la

familia y la comunidad, para contribuir a un funcionamiento sectorial articulado, racional y eficiente, promoviendo el trabajo en equipo, la participación ciudadana y el desarrollo de la familia y de los grupos vulnerables. Asimismo, es preciso señalar que la Secretaría de Bienestar Social, tiene como objetivo esencial el desarrollo de los procesos de formulación, planificación, dirección, ejecución y evaluación de políticas y programas dirigidos a la niñez y adolescencia, y la ejecución de programas a favor de la mujer, la familia y la comunidad.

Como puede notarse, son todos estos aspectos que deben tomarse en consideración, para determinar el alcance real y efectivo del funcionamiento de la Secretaría de Bienestar Social, pues en la práctica cotidiana se estima que está lejos de alcanzar algunas de estas funciones, en virtud que presenta todo tipo de falencias y deficiencias administrativas para efectuar una gestión integral de los centros de cumplimiento establecidos para menores o adolescentes en conflicto con la ley penal. De acuerdo con la serie de elementos normativos que se han venido exponiendo, resulta consistente señalar que el desarrollo de los procesos de formulación, planificación, dirección, ejecución y evaluación de políticas y programas dirigidos a la niñez y adolescencia, y la ejecución de programas a favor de la mujer, la familia y la comunidad, para contribuir a un funcionamiento sectorial articulado, racional y eficiente.

Incidencia en la formación académica del hombre y mujer adolescente trabajador

A partir de las limitaciones instituciones de la propia Secretaría de Bienestar Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes se estima y carecen de infraestructura y recurso financiero para articular políticas y estrategias encaminadas a la prevención primaria dirigido a los adolescentes que se involucran fácilmente en actividades delincuenciales, debido en gran medida a la ausencia de programas comunitarios de apoyo al desarrollo de este segmento población, entre las que se deberían de considerar programas recreativos, educativos y deportivos para estos grupos vulnerables porque en gran medida puede concebirse de una manera empírica que son el resultado de la desintegración familiar, limitaciones para una educación oportuna y por consiguiente son más propensos a involucrarse en las denominadas maras o pandillas juveniles, aunado a las dificultades para la promoción del trabajo de los hombres y mujeres adolescentes.

Entonces, con las dificultades del Estado para llevar a cabo medidas de prevención primaria y ante la cada vez más frecuente participación de adolescentes en la comisión de delitos de mayor gravedad, tal es el caso como el asesinato, homicidio, secuestro, extorsión, exacciones intimidatorias, obstrucción extorsiva de tránsito, entre otras, que vulneran abiertamente bienes jurídicos fundamentales, con los consiguientes

efectos que conllevan para las víctimas primarias y secundarias, erosionando por consiguiente a la sociedad en general y que por lo tanto es pertinente que se tenga en cuenta agudizar las medidas que se dictan contra los adolescentes que transgreden la ley penal. En ese sentido es que puede considerarse que el trabajo para hombres y mujeres adolescentes puede contribuir a limitar el impacto social que producen las conductas en las que incurren los adolescentes en el país.

Aspectos que reformar

En torno a lo que se requiere considerar acerca del presente apartado, enfocada principalmente en la promoción y facilitación del trabajo de los hombres y mujeres adolescentes en el país, es pertinente señalar que en el desarrollo de políticas integrales encaminadas a contrarrestar o al menos mitigar las causas criminógenas de la delincuencia juvenil, en definitiva, se tiene que tener en cuenta el involucramiento de la sociedad civil y desde luego a los propios padres y a la familia en general, puesto que es de conocimiento general que la primera escuela o los principales valores para la niñez y adolescencia son aprehendidos desde la propia residencia, ello al estar en contacto con familiares y amistades.

Este aspecto se refuerza con el amplio involucramiento de menores de edad en actividades delictivas, estimándose que por lo regular son presa fácil de las estructuras delictivas organizadas, quienes ven en ellos un

elemento de impunidad para la comisión de diversas actividades delictivas, principalmente en torno al fenómeno extorsivo, en el cual al no ceder a la pretensión del requerimiento económico correspondiente, envían a menores de edad, para atentar contra la vida y el patrimonio de las víctimas de esta conducta antijurídica, en el afán de obtener el beneficio económico respectivo.

De esta manera es como se estima que este aspecto es el que en realidad debe tenerse en consideración por parte del sector industrial y empresarial en general, a fin de involucrarse abiertamente con las autoridades correspondientes y poder generar cursos o líneas de acción, que permitan el diseño de políticas y estrategias concretas, a fin de identificar y desarrollar los esquemas operativos y organizacionales encaminados a brindarle una mayor atención a la niñez y adolescencia, pues de ello dependerá que en lugar de que se fomenta la delincuencia, se le resta incentivos a la misma, desde luego con la participación de las familias. Todo ello es lo que se estima que contribuirá a reducir la delincuencia juvenil, a través del impulso de programas de trabajo para hombres y mujeres adolescentes en el país.

La otra posibilidad es no pensar en políticas reactivas, sino por el contrario en aspectos de índole preventiva, que al final tendría un relativo menor costo presupuestario, pero el impacto social, sería trascendental, puesto que se reducirían los márgenes delictivos en los que se ven involucrados

los menores en la actualidad, circunstancia que por consiguiente le brindaría un mayor grado de seguridad y certeza jurídica a las familias, al propio menor y definitivamente a la sociedad en general, cuestión que implica desde luego una amplia labor a todo nivel, en la que sería determinante la valoración del involucramiento de la sociedad social, pero sin prescindir de la responsabilidad social, principalmente la de tipo empresarial, que puede ser fundamental para la generación de oportunidades, mismas que consolidarían la efectividad de las instituciones del Estado y de la actual normativa vigente en materia de niñez y adolescencia en el país.

Bajo este entendido, es consistente señalar que los adolescentes entre 15 a 18 años de edad en capacidad plena para ser sujetos de contratación laboral, si bien tienen la posibilidad de generar y percibir un salario, en contraparte está el detrimento de su formación académica o intelectual, puesto que lo idóneo es que se aplique a los mismos el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial y que le brindaría a los adolescentes, seguridad y certeza jurídica, pues de lo contrario, es inconcebible que puedan emplearse en trabajos formales, sin tener la educación correspondiente y que ante esa imposibilidad es que se incrementa la necesidad de que se involucren en el empleo informal, donde carecen de los derechos laborales mínimos, por esta razón es que se requiere abordar detenidamente los aspectos regulatorios de índole constitucional,

ordinario y reglamentario sobre el trabajo de los adolescentes en la República de Guatemala.

En ese sentido, se estima como aspecto a tener en cuenta es la socialización del procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la edad mínima de admisión al empleo, emitido a través del Acuerdo Ministerial 260-2019, en el que se establece la necesidad de elevar progresivamente la edad mínima para el trabajo de este segmento población, con lo cual en la actualidad, la edad mínima se posicionara en 15 años y no en 14 como establece el Código de Trabajo. Lo anterior teniendo en cuenta que dicho acuerdo únicamente establece aspectos eminentemente procedimentales y en ningún momento establece algún tipo de sanción por la inobservancia del mismo, como tampoco determina alcances para adolescentes que se ocupan en el trabajo informal, incumpliendo con el deber del Estado de proteger a la persona y de allí la importancia de analizar minuciosamente sus alcances.

Conclusiones

Acercas del primer objetivo específico de describir el marco doctrinario del Derecho del Trabajo y su influencia como fuente en el trabajo de adolescentes en Guatemala, se concluye que cada uno de los apartados teóricos que fueron susceptibles de consultar, constituyen un elemento fundamental para concebir la manera en que ha sido planteada la normativa laboral en la materia y con ello fundamentar cada una de las disposiciones constitucionales y reglamentarias que hacen énfasis específico en el trabajo que desempeñan las y los adolescentes en el país. Con ello, es importante destacar que estos preceptos doctrinarios informan o son una fuente de importancia para las disposiciones normativas que están vertidas en las regulaciones respectivas.

Sobre el segundo objetivo específico que se refiere a analizar la legislación nacional e internacional en materia de tutelaridad para el trabajo adolescente, es pertinente señalar que se concluyó en que cada normativa consultada contiene puntualmente diferentes regulaciones que han sido ratificadas por la República de Guatemala y una muestra de ello es el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, misma que ha servido de sustento para la elaboración del procedimiento que ha desarrollado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con lo cual se le brinda un mayor criterio tutelar al segmento de las y los adolescentes trabajadores en el

país. De esta manera se estima que estas disposiciones si bien han reforzado la adopción de acciones para mitigar su explotación, sigue siendo un asunto sin resolver, las estrategias para fortalecer la formación académica de los mismos.

Con relación al objetivo general de revisar las funciones de las instituciones del Estado en el principio de tutelaridad para los adolescentes trabajadores en Guatemala, a efecto de identificar los aspectos a reformar, se arribó a la conclusión de que efectivamente no se cumplen a cabalidad con la serie de elementos funcionales que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo, dejando en un relativo grado de inseguridad jurídica a este segmento poblacional, puesto que no se han adoptado las medidas correspondientes para brindarles la atención esencial y necesaria que se requiere en su formación educativa y desde luego en el desarrollo físico y emocional que resulta tan esencial en esta etapa de crecimiento; de esta manera fue como se establecieron los criterios correspondientes que se estima y son susceptibles de reformar para tutelar de manera efectiva a las y adolescentes trabajadores en Guatemala.

Referencias

Alonso, O. M. (2012). *Derecho del trabajo*. España: Civitas.

Boy, V. G. (2015). *El derecho laboral guatemalteco y el período de prueba*. s.e.

Boza, P. G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. s.e.

De la Cueva, M. (2015). *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa.

Grisolia, J. (2013). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Depalma.

Instituto Nacional de Estadística. (2014). *II Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2014 y 2019*.

Perdomo, M. R. (2014). *Ensayo Historia de la legislación laboral*.

Obtenido de

https://www.academia.edu/7068683/Ensayo_Historia_de_la_legislacion_laboral

acion_laboral

Pérez, B. (2013). *Derecho del trabajo*. Astrea.

Pineda, S. V. (2015). *Derecho del trabajo*. s.e.

Ruano, R. M. (2012). *Aplicación del Convenio 100 de la OIT en Guatemala*. s.e.

Villagrán, R. P. (2014). *La necesidad de adecuación legal en base al contenido del Convenio diecinueve de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a las condiciones legales en que se encuentran los trabajadores extranjeros con relación a la indemnización en accidentes*. s.e.

Legislación nacional

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

Congreso de la República de Guatemala. (1992). *Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público*. Decreto 42-92.

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

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2019). *Procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo*. Acuerdo Ministerial Número 260-2019.

Organización Internacional del Trabajo (1970). *Convenio 138 sobre la edad mínima para la admisión en el empleo. Ratificado por Guatemala (1996)*.

Presidente de la República. (2015). *Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República*. Acuerdo Gubernativo No. 101-2015.

Presidente de la República. (1990). *Reglamento Orgánico de la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia de la República*. Acuerdo Gubernativo 662-90.