

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, surrounded by a wreath. The shield is flanked by two figures, possibly saints or historical figures, and is set against a background of a grid. The entire emblem is enclosed within a circular border containing text in Spanish.

**LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
PARA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS USANDO COMO
BASE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES**

JENNYFER CRISTINA GONZÁLEZ MORAGA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013.

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
PARA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS USANDO COMO
BASE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES**

TESIS

Presentado a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

JENNYFER CRISTINA GONZÁLEZ MORAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2013.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquin Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIO: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. César Augusto López López
Secretario: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Licda. Irma Mejicanos Jol

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Benicia Contreras Calderón
Secretario: Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz
Vocal: Lic. Roberto Paz Álvarez

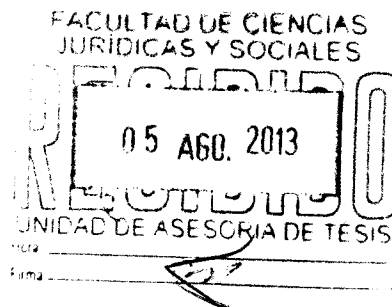
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.(Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

M.A. MARÍA ELENA CRUZ URRUTIA
3 avenida 19-65 zona 2
54118198
Colegiada 3414



Guatemala, de 5 de agosto de 2013.

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

De acuerdo con el nombramiento emitido por la unidad de tesis de fecha nueve de octubre de dos mil doce, en el cual se me nombra como asesor de la tesis de la bachiller Jennyfer Cristina González Moraga, en la elaboración del trabajo titulado "LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS USANDO COMO BASE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES" opino que:

El contenido es un adecuado aporte técnico y científico a partir de que aplica un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación al derecho de trabajo, abarcando sus principales fundamentos y elementos que le dan un perfil jurídico.

Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes para el desarrollo del contenido de éste, aplicándose correctamente los métodos deductivo inductivo, analítico y sintético y de la aplicación de técnicas de investigación bibliográfica que da como resultado un bien elaborado marco teórico.

De acuerdo con lo expuesto en el cuerpo del trabajo de tesis evidencia una adecuada redacción, lo que le permite entender los elementos que analiza la sustentante así como los criterios jurídicos que le dan fundamento a cada argumento.

La contribución científica del trabajo de investigación es de suma importancia, puesto que se expone el tema de manera analítica, así mismo, aporta



definiciones y doctrinas planteando así la importancia de la aplicación de derechos laborales fundamentales en las empresas guatemaltecas, lo cual hace que el trabajo de tesis sea de fácil comprensión para cualquier lector.

Las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación de la sustentante han sido redactadas en forma clara y sencilla para establecer los puntos principales del trabajo, siendo congruentes con el tema investigado.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, me permito dictaminar que apruebo el presente trabajo de tesis ya que reúne los requisitos de carácter legal de conformidad con el artículo 32 del Normativo para elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar por el Grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, así mismo hago constar que no existe vínculo de consanguinidad o afinidad con la bachiller.

Sin otro particular,

M.A. María Elena Cruz Urrutia
Abogada y Notaria.

Lic. María Elena Cruz Urrutia
ABOGADO Y NOTARIO




kes

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 18 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENNYFER CRISTINA GONZÁLEZ MORAGA, titulado LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS USANDO COMO BASE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

BAMC/slh
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO


Rosario






DEDICATORIA

DIOS

Tú, me has dado la vida, la sabiduría y el apoyo que he necesitado para cumplir tus metas, todas tus bendiciones han sido las que me han llevado a este momento de mi vida.

A MIS PADRES

Angélica, todo lo que me has enseñado y guiado por el camino de la honestidad y rectitud, que has dado todo y sé que darías la vida por mí, tu apoyo incondicional y tu buen ejemplo, han hecho que hoy pueda llegar a una meta y un triunfo que es tuyo también. A mi padre Miguel Ángel, por creer en mí, apoyarme, ser ejemplo de perseverancia y Eduardo, por darme ánimo cuando lo he necesitado.

A MIS HERMANOS

Miguel y Oscar, ustedes dos han tenido paciencia y mucho amor para mí.

A MI NOVIO

Todo tu amor, comprensión y apoyo han sido muy importantes en este tiempo.

A MIS FAMILIARES

Especialmente a mis tíos: Ruddy, Miguel, Carol, Hannia, Alex y Olguita y a todos los que han estado pendientes de mi



siempre y dándome ánimos en los momentos más importantes.

A MIS AMIGOS

Mi equipo de porras y apoyo incondicional, me inyectan ánimo cuando más lo necesito y sin pedir nada a cambio, todas sus palabras de aliento las tengo guardadas dentro de mí Dios los ha puesto en mi vida en el mejor momento y han tenido mucha influencia en mi vida personal y profesional.

A

María Elena, Lourdes, Steffany, Mónica, Marisol, Karina y Javier, por su constante apoyo y enseñarme tanto en lo profesional y en lo personal, así como darme tanto sin pedir nada a cambio.

A MIS CATEDRÁTICOS

Su ejemplo y enseñanzas no sólo de la profesión, si no de la vida me han inspirado para ser mejor cada día.

A MI ALMA MATER

Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A MI PAÍS

Tierra por la cual lucharé y haré mi mejor esfuerzo para llevar una vida ejemplar.



ÍNDICE		Pág.
Introducción.....		i
 CAPÍTULO I 		
1. Normas fundamentales de trabajo.....		1
1.1 Antecedentes del derecho de trabajo.....		1
1.2 Definición del derecho de trabajo		9
1.3 Derechos internacionalmente reconocidos.....		12
1.3.1 Administración del trabajo.....		12
1.3.2 Descanso semanal y vacaciones pagadas.....		14
1.3.3 Categorías especiales de trabajadores.....		15
1.3.4 Horas de trabajo.....		19
1.3.5 Grupos vulnerables.....		20
1.3.6 Libertad sindical.....		22
1.3.7 Política social.....		23
1.3.8 Plantaciones.....		24
1.3.9 Prohibición del trabajo forzoso.....		24
1.3.10 Salarios.....		25
1.3.11 Seguridad e higiene en el trabajo.....		27
1.3.12 Medio ambiente		29
1.3.13 Industrias de construcción.....		29
1.3.14 Comercio y oficinas.....		30
1.3.15 Seguridad social.....		30
1.3.16 Trabajo de las mujeres		31
1.3.17 Trabajo de los menores.....		32
1.3.18 Trabajadores migrantes.....		36
1.3.19 Trabajadores indígenas.....		36
1.3.20 Revisión de convenios.....		36
1.4 Organización Internacional del Trabajo y sus principios.....		37
1.5 Misión de la Organización Internacional del Trabajo.....		42



1.6 Derechos laborales en la legislación guatemalteca.....	Pág. 43
1.7 Principios del derecho de trabajo guatemalteco.....	52

CAPÍTULO II

2. Instituciones del Estado que deben velar por el cumplimiento de las leyes.....	59
2.1 Corte Suprema de Justicia de Guatemala.....	59
2.2 Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.....	60
2.3 Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.....	60
2.4 Tribunales de Conciliación y Arbitraje.....	62
2.5 Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	63
2.6 Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.....	64
2.6.1 Dirección General de Trabajo.....	66
2.6.2 Inspección General de Trabajo.....	67
2.6.3 Comisión Nacional del Salario.....	70
2.6.4 Otras dependencias determinadas por reglamentos.....	72
2.7 Falta de eficacia de la labor de la Inspección General de Trabajo.....	72
2.8 Denuncias sobre incumplimiento de legislación laboral.....	74
2.9 Incumplimiento de las leyes laborales.....	75
2.10 Causas y deficiencias en la aplicación de la justicia laboral en Guatemala	77

CAPÍTULO III

3. Responsabilidad social empresarial.....	83
3.1 Aproximación de la responsabilidad social.....	83
3.2 Definición	84
3.3 Justificación de la responsabilidad social.....	85
3.4 Valores, principios o ejes de la responsabilidad social.....	88
3.5 La responsabilidad social como una ventaja de mercado.....	91
3.6 Responsabilidad social empresarial en Latinoamericana.....	92



CAPÍTULO IV

Pág.

4.1 Códigos de conducta.....	95
4.2 Empresas en Guatemala que ejercen políticas de responsabilidad social	95
4.3 Voluntariedad como principio rector de la responsabilidad social.....	99
4.4 Responsabilidad Social y el medio ambiente.....	101
4.5 Responsabilidad Social y la comunidad.....	104

CAPÍTULO V

5.1 Propuestas para desarrollar la responsabilidad social en Guatemala	107
5.2 Importancia por las cuales se debe aplicar la responsabilidad	110
5.3 Estrategias de implementación de la responsabilidad social.....	112
5.4 Seguridad e higiene en el lugar de trabajo.....	116
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la responsabilidad social empresarial está tomando un papel importante en las grandes empresas nacionales y transnacionales y con el tiempo se ha convertido en un tema bastante popular. El presente trabajo de tesis está enfocada en explicar el concepto y objetivos de la responsabilidad social empresarial y la elaboración de un análisis explicativo sobre como las empresas que adoptan y ejecutan políticas de responsabilidad tienen una mejor aplicación y respeto de la legislación guatemalteca, en especial la normativa laboral, ya que una empresa no puede ejecutar políticas de Responsabilidad Social Empresarial efectivamente si no respeta y cumple los derechos básicos de sus trabajadores.

La hipótesis que se planteó al inicio del presente trabajo de tesis, fue determinar si la responsabilidad social empresarial constituye un verdadero incentivo hacia la cultura de compromiso fomentada en el cumplimiento de las leyes laborales nacionales e internacionales con la finalidad de crear incentivos y oportunidades para los trabajadores y patronos.

Del trabajo de investigación y del análisis jurídico-doctrinario realizado acerca de la correcta aplicación de la responsabilidad social empresarial en las empresas, usando como base los derechos laborales fundamentales se aporta a través de éste, se presentan criterios a partir de los cuales ésta cultura de responsabilidad al ser aplicada fomenta no sólo el cumplimiento de las leyes laborales mínimas, si no también, a ir más allá del cumplimiento de éstas.

Los objetivos principales del presente trabajo fueron alcanzados, puesto que se comprobó que al aplicar la responsabilidad social empresarial se cumplen con fidelidad las leyes de trabajo nacionales e internacionales que se presentan a través de los convenios adoptados por Guatemala, así mismo, se plantearon ejemplos de empresas que en Guatemala practican esta cultura de negocios y crean mejores oportunidades de desarrollo para el trabajador.



En el capítulo uno se desarrollan las normas fundamentales de trabajo, iniciando con los antecedentes de éste, se aportan definiciones de derecho de trabajo, se dan a conocer los derechos internacionalmente reconocidos, los derechos laborales que se encuentran contenidos en la legislación guatemalteca, los principios que inspiran al derecho de trabajo; y el capítulo dos se dan a conocer las instituciones del Estado que deben velar por el cumplimiento de las leyes laborales, todo ello con el propósito de tener una base a través de la cual se explica la importancia del conocimiento y aplicación de la responsabilidad social empresarial que se desarrolla en los capítulos siguientes a estos.

En los capítulos tercero y cuarto se da una introducción a través de la cual se conoce que es la responsabilidad social empresarial, la justificación de ésta, los valores, principios o ejes que se utiliza como base de ésta así como una breve descripción de cómo se ha aplicado esta en Latinoamérica y se da a conocer algunas de las empresas que en Guatemala ejercen políticas de responsabilidad social empresarial.

Finalmente el capítulo quinto se establecen y se da a conocer las propuestas para desarrollar la responsabilidad social empresarial en Guatemala, la importancia y razones por las cuales ésta debe aplicarse y estrategias de implementación de ésta política.

Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes para el desarrollo del contenido de éste, aplicándose correctamente los métodos deductivo inductivo, analítico y sintético y de la aplicación de técnicas de investigación bibliográfica que da como resultado la presente investigación.

El enfoque principal del presente trabajo de tesis, es analizar y explicar el papel tan importante que tiene la correcta aplicación de las leyes y normativas laborales en las empresas que adoptan y están empezando a incorporar políticas de responsabilidad social empresarial, ya que el cumplimiento de la legislación laboral es el primer paso para poder ejecutar efectivamente estas políticas.



CAPÍTULO I

1. Normas fundamentales de trabajo

Las normas fundamentales de trabajo son aquellas leyes que por su importancia deben ser estudiadas y analizadas para aplicarlas en cualquier caso concreto. Así mismo, la importancia de estas radica en que para entender instituciones del derecho de trabajo relativamente nuevas, se debe conocer y comprender sus antecedentes.

1.1 Antecedentes del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, nace ante la lucha del hombre por la libertad, dignidad ante la sociedad y por la obtención de un bienestar para su persona y quienes dependen de él. A finales del siglo XVIII, con un hecho de repercusión económica y social y caracterización tecnológica, nace la necesidad de una regulación jurídica especial de el trabajo como actividad, este hecho es la revolución industrial.

Otro antecedente del derecho laboral se encuentra cuando, producto de las guerras entre los pueblos, los prisioneros capturados prestaban su mano de obra barata, ocupando así los puestos de trabajo de mas bajas categoría, sin embargo, a pesar de ser remunerada la mano de obra prestada, ésta podría ser considerada, como trabajo forzado.



El trabajo, regulado como una disciplina que actualmente es reconocida como derecho laboral o derecho de trabajo, tiene características esenciales por las cuales se convirtió en una disciplina:

Trabajo personal: Esto se refiere a que aquel cumplido por el interesado de manera personal sin que éste pueda ser sustituido por otra persona, mientras dure la relación.

La intervención del Estado, la tutelaridad de las leyes de trabajo en estas relaciones surge por la esencia inseparable del trabajo a realizar y la persona que lo realiza.

Trabajo voluntario: Toda actividad que una persona realice debe ser prestada voluntariamente, en la relación de trabajo no debe ni puede existir la esclavitud o servidumbre. La voluntariedad radica en la aceptación de quien va a desarrollar la actividad con el consentimiento sin ninguna presión o vicio, dando la pauta que el trabajador puede desistir o continuar con la relación, extinguiéndose la relación laboral y el contrato celebrado, cumpliendo las normas jurídicas que regulan la terminación de trabajo por cualquiera de las partes.

Trabajo por cuenta ajena: Esta condición esencial consiste en que los beneficios de la actividad que el trabajador realiza y la utilidad patrimonial del trabajador se atribuye a una persona distinta del propio trabajador, los bienes o servicios que son producidos por éste, son para un tercero, recibiendo el trabajador una compensación económica.



Trabajo dependiente: la relación de trabajo requiere la subordinación del trabajador, esto significa que la dirección y supervisión la tiene el patrono otra persona en quien el patrono delega. Por lo que en toda relación de trabajo existe dependencia que rige la relación laboral.

“El derecho del trabajo surgió con modestas sugerencias y débiles apreciaciones en sus postulados, pues hubo una crucial batalla ideológica para otorgarle justificada existencia y plena autonomía, así como para encontrarle un lugar en la clásica división de derecho público y derecho privado”¹

Desde los inicios del derecho de trabajo, el propósito principal ha sido reconocer la dignidad y proteger al hombre en relación de trabajo, sin embargo, la protección que se busca no es aplicable a todos los hombres en general, si no específicamente al hombre como trabajador en relación de dependencia o que se encuentran subordinados a un empleador o patrono.

En virtud de las diferencias que existen entre el trabajador y el patrono, el derecho de trabajo busca limitar las posibilidades del patrono, quien fija e impone las condiciones de trabajo de acuerdo a sus necesidades, que en muchos casos llevan al trabajador a aceptarlas ante la necesidad de trabajar, no importando así la gravedad o indignidad de las condiciones a las que se está sometiendo.

¹ Barajas Montes De Oca, Santiago, **Conceptos básicos del derecho del trabajo**. Pág. 7.



Después del surgimiento de las grandes empresas capitalistas, se concentraron obreros que se integraban a las fábricas, quienes pasaron a formar nuevos centros de población en precaria situación, sin embargo, la desocupación de muchos originó la competencia para obtener un trabajo, aún cuando las mas duras condiciones de trabajo eran aceptadas por los obreros.

La Revolución Francesa disolvió definitivamente las corporaciones con la ley Le Chappelier, la cual crea la libertad de empresa y prohíbe las asociaciones y corporaciones gremiales de todo tipo, pero la situación para los trabajadores y para el mencionado sistema económico nada cambiaba.

El derecho de trabajo ha ido evolucionado desde su nacimiento durante los cambios económicos, sociales y técnicos que la Revolución Industrial, a finales del Siglo XVIII, la introducción de la máquina fue la esencia del cambio, de la introducción de ésta surgieron descubrimientos que trajeron nuevas posibilidades de materias primas y ubicación de mercados, la comunicación entre ciudades incrementó, lo cual fomentó competencia entre producciones similares.

Se crean grandes empresas capitalistas e las que se concentraron obreros, ofreciendo su trabajo y debido a que la maquina reemplazaba la fuerza muscular, incorporaron al mercado laboral mujeres y niños quienes recibieron una retribución de salarios bajísimos debiendo laborar extensas jornadas de trabajo, por lo que a mayor demanda de trabajo, menores plazas, las personas aceptaron las peores condiciones de trabajo.



El individualismo exponía al hombre una igualdad que no existía, limitando así su posibilidad asociativa, a pesar de que era la única forma posible de accionar frente a tal situación. Dicha limitación asociativa fue un grave error, ya que se llevó a cabo para tratar de impedir el renacimiento de las asociaciones o coaliciones.

La unión para esos trabajadores, era el único medio posible de conferirles fuerza para restablecer el equilibrio que exige una verdadera relación de igualdad, pero las leyes no pueden desviar lo natural, a pesar de la prohibición, los trabajadores comenzaron a reunirse, en sociedades secretas y posteriormente en grupos disfrazados, aparentando actividades no relacionadas con las que se trataron de prohibir, finalmente cumplían con su objetivo, produciendo así notables cambios en la situación laboral de los trabajadores.

Las acciones empleadas por los grupos asociados de trabajadores, conjuntamente con el apoyo de algunos políticos, en países industrializados, lograron se prohibieran situaciones relacionadas con la limitación del trabajo de los niños y mujeres, iniciando así lo que se llamó la protección de los más débiles, lo cual ha sido tomado, por algunos investigadores como un hecho que, tras la apariencia de bondad, escondió un real propósito ocupacional por parte de los trabajadores adultos, que al sentirse desplazados en las fábricas y talleres por la mano de obra de las mujeres y de los grupos más jóvenes, lograban así alejar a quienes los reemplazaban.



Posteriormente, el derecho de asociación podía manifestarse y el sindicato también se exteriorizaba en Francia, sin embargo, en 1848 ocurrió un hecho significativo, que tuvo enorme influencia en sucesos posteriores materializándose con la lucha por la consecución de los derechos en materia laboral que se buscaban, naciendo así el Manifiesto Comunista de Marx y Engels, que proclama: proletarios del mundo uníos, la gravitación de esta doctrina se marcó particularmente a través de diversos partidos políticos, que constituyeron sectores que finalmente terminaron luchando entre si. Estas discrepancias fueron las que impidieron la interna canalización propuesta como medio de lucha.

“El fin del siglo en Europa presentaba serias manifestaciones de convulsión social, aventadas por grupos activistas, que destacaban las precarias condiciones en que se hallaban entonces los trabajadores, coaliciones, luchas, huelgas y desmanes fueron manifestaciones corrientes en la pretensión de que los empleadores modificaron la situación laboral existente, o que el Estado dictara nuevas normas protectoras. Ambos resultados se fueron produciendo en el tiempo, lenta y paulatinamente.”²

Conjuntamente con las normas de orden público laboral lanzadas como limitación a la libertad individual de contratar en la materia, surgieron propuestas sobre sistemas de protección a la salud del trabajador, las cuales fueron un antecedente remoto de la seguridad social.

² Martínez Vivot, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 10.



Europa presentaba serias manifestaciones de las malas condiciones en que se hallaban entonces los trabajadores. Coaliciones, luchas se manifestaron pretendiendo que los patronos mejoraran las condiciones de trabajo existentes, o que el Estado interviniera dictando nuevas normas protectoras. Ambos resultados se fueron produciendo en el tiempo, lenta y paulatinamente.

Al inicio del siglo XX, ocurrió la Reunión de Leeds, donde participaron diferentes entidades sindicales con características socialistas o demócrata-cristianas, se pactó un compromiso de paz con el que cada uno de los países cumpliera con las condiciones pactadas para el beneficio y mejoramiento de las condiciones de la clase obrera.

Posteriormente, fue suscrito el Tratado de Versalles, en el cual, se desarrollan los principios a que debe ajustarse la legislación laboral de quienes suscribe dicho tratado. Éste buscó asegurar el cumplimiento de los principios suscritos, crea un organismo internacional permanente, adhiriéndose inmediatamente los países que suscribieron el tratado, así mismo, se integraron países en vías de desarrollo, así es como nació la Organización Internacional de Trabajo, quien actualmente se encarga de crear principios, tratados y convenios internacionales aplicables a los países que los ratifiquen.

Este tratado se considera como la partida de nacimiento del derecho de trabajo, ya que a partir de su creación, algunos países industriales o en vías de desarrollo de la época



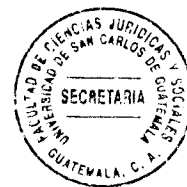
tomaron la responsabilidad respecto de los trabajadores, dentro de su territorio.

Uno de los principios mas importantes y que marca la filosofía para su desarrollo se encuentra al decir que el trabajo no puede ser considerado como mercancía o artículo de comercio, lo que genera el respeto hacia el hombre como persona.

El tratado busca asegurar el cumplimiento de los principios que crea y desarrolla, crea un organismo internacional permanente, el cual se encargará de realizar el programa expuesto en la parte XIII del Tratado, el Organismo tuvo una adhesión inmediata de los países que suscribieron el tratado.

Los principios del tratado fueron complementados y actualizados posteriormente en 1944, en la Reunión de La Conferencia Internacional de Filadelfia, sumando algunos otros principios que constituyeron una mejor concepción social y mayor respeto del ser humano.

Como puede observarse, el derecho de trabajo ha ido evolucionando y a través de sus diferentes etapas siempre hubo un común denominador, la mejora de las garantías de trabajo para la clase que prestaba sus servicios y estaba en notoria desventaja, hoy en día, a pesar de la evolución que ha tenido esta rama de derecho; aún podemos ver como sigue la lucha por las mejoras a los derechos laborales y obligar a los patronos a que cumplan con las leyes laborales existentes.



1.2 Definición del derecho de trabajo

De acuerdo con el cuarto considerando del Decreto 1441, Código de Trabajo de Guatemala "... El derecho de trabajo es un derecho tutelar de a) los trabajadores, puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

- a) El derecho de trabajo constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- b) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.
- c) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo de su realidad social y considera que para resolver un caso

determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- d) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- e) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;...”
- f) “El derecho del trabajo surgió en Costa Rica como una novedad, con gran agilidad y dinamismo, tratando de que no fuera un tema únicamente jurídico, aunque inspirado e influenciado por el derecho de trabajo mexicano (...) Su característica fundamental es proteger y ayudar a la persona que lucha por su



subsistencia, por su liberación económica y por la transformación de su ser inmerso en la sociedad; de ahí que también se le denomina como derecho social.”³

El derecho de trabajo es “un conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles”⁴

“El derecho del trabajo clásico -bajo la visión retrospectiva apuntada- se erigió, sobre todo en los países de tradición latina, como un conjunto de normas de fuente, básicamente, ética y dirigidas a tutelar al trabajador en su relación con el patrono concebida ésta en el ámbito de un modelo de producción fabril.”⁵

Partiendo de la lectura de varias definiciones de diversos autores, se ha llegado a la conclusión que: Derecho de trabajo o derecho laboral: es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones encargadas de estudiar la relación de trabajo entre trabajadores y patronos, así como los conflictos que surgen de dichas relaciones, así mismo, las instituciones relacionadas con la rama.

³ Fournier Facio, Arturo, **Derecho laboral I**. Pág. 3.

⁴ Escobar, H. **Tratado de derecho de trabajo**, Tomo I. Pág. 17.

⁵ Carballo Mena, César Augusto, **Derecho laboral venezolano, ensayos**. Pág. 18.



1.3 Derechos internacionalmente reconocidos a través de los convenios celebrados por la Organización Internacional de Trabajo que han sido ratificados por Guatemala

Guatemala ha ratificado 73 convenios de la Organización Internacional de Trabajo, de los cuales 8 son convenios de los 8 fundamentales, 4 de los 4 convenios sobre gobernanza (prioritarios), 61 de los convenios técnicos de 177.

Actualmente, de los 73 convenios ratificados por Guatemala, 69 están en vigor y 4 fueron denunciados.

1.3.1 Administración del trabajo

Convenio 63, año 1938, estadísticas de salario y horas de trabajo, ratificado el 4 de agosto de 1961, publicado el 22 de agosto de 1961, denunciado el 7 de abril de 1993 por el convenio 160. Este convenio trata de que todo miembro de la organización se comprometa a compilar estadísticas de salarios y horas de trabajo en diferentes industrias; publicar los datos compilados trimestralmente o semestrales y a comunicar a la Oficina Internacional de Trabajo los datos compilados en cumplimiento con este convenio.

Convenio 81, año 1947, inspección de trabajo en la industria y el comercio, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 11 de febrero de 1952. El contenido del presente



convenio se refiere a que cada miembro de la Organización deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales, el cual se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Convenio 129, inspección de trabajo de la agricultura, ratificado el 20 de mayo de 1994, publicado el 7 de octubre de 1994. La finalidad del presente convenio es que los miembros apliquen el sistema de inspección del trabajo en la agricultura, el cual se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, el sistema estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones, seguridad , higiene y bienestar, empleo de mujeres y menores y demás disposiciones afines.

Convenio 144, año 1976, consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 16 de marzo de 1989. De acuerdo a este convenio, todo miembro que lo ratifique se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con propuestas que hayan de presentarse a la autoridad



competente en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones; el reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aun efecto para estudiar que medidas podrían tomarse para promover o poner en práctica y su ratificación eventual; propuesta de denuncia de convenios ratificados, entre otros.

Convenio 160, año 1985, estadísticas del trabajo, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 6 de marzo de 1989. Con el presente convenio, todo miembro se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo para las siguientes materias: población económicamente activa, empleo, desempleo, subempleo de ser visible; estructura y distribución de la población económicamente activa; ganancias medias y horas medias de trabajo (efectivamente pagadas); estructura y distribución de salarios; costo de la mano de obra; índices de precios del consumo; gastos de los hogares o en su caso gastos de las familias, lesiones profesionales y en la medida posible, enfermedades profesionales; conflictos de trabajo.

1.3.2 Descanso semanal y vacaciones pagadas

Convenio 14, año 1921, descanso semanal en las empresas industriales. Ratificado el 3 mayo de 1988, publicado el 11 de agosto de 1988. A través de este convenio, se establece que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete



días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. Además de normar lo relacionado con los demás descansos.

Convenio 101, año 1952, vacaciones pagadas en la agricultura, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 10 de noviembre de 1961. Este convenio establece que los empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.

Convenio 106, año 1957, descanso semanal en el comercio y oficinas, ratificado el 10 de noviembre de 1959, publicado el 19 de diciembre de 1959. Este convenio señala que las personas empleadas en cualquiera de los establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados deben gozar de un periodo que será fijado de acuerdo a la legislación nacional, al descanso remunerado semanal.

1.3.3 Categorías especiales de trabajadores

Estas son las categorías que subdividen las diferentes profesiones u oficios, siendo estos:



Gente de mar .

Convenio 108, año 1958, documentos de identidad de la gente de mar. Ratificado el 10 de noviembre de 1960, publicado el 29 de diciembre de 1960. Este convenio, aplicable a todo marino empleado en cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio para el que se halle en vigor el presente convenio, debe ser portador de un documento de identidad, que deberá estar con el titular en todo momento.

Convenio 109, año 1958, salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 14 de noviembre de 1961. El presente convenio no está en vigor. Éste debe ser aplicado a todo buque de propiedad pública o privada, debe seguir lineamientos específicos referentes a los salarios, horas de trabajo a bordo o la dotación, las cuales serán establecidas por sentencias, leyes, costumbres o acuerdos celebrados entre armadores y gente de mar que garantice al a gente de mar condiciones más favorables que las prescritas en este convenio.

Convenio 112, año 1959, edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 14 de noviembre de 1961. En este convenio se prescribe que los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca, pudiendo hacerlo ocasionalmente durante vacaciones escolares y bajo condiciones prescritas en el presente convenio.



Convenio 113, año 1959, examen médico de los pescadores, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 2 de noviembre de 1961. De acuerdo con el presente convenio que la autoridad competente podrá previa consulta a las organizaciones interesadas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, cuando dichas organizaciones existan, autorizar excepciones en la aplicación de las disposiciones del presente convenio a los barcos que, normalmente, efectúen en el mar viajes de mas de tres días de duración.

Convenio 114, año 1959, contrato de encolamiento de los pescadores, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado 24 de octubre de 1961. Este convenio regula lo relacionado a todas las embarcaciones, buques y barcos matriculados o provistos de documentos a bordo, de propiedad pública o privada que se dediquen a la pesca marítima en agua salada en cuanto a que la autoridad competente, deben celebrar un contrato de enrolamiento el cual será firmado por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y el pescador, además de dársele al pescador, facilidades y un consejero para que examinen el contrato antes de ser firmado.

Personal de enfermería

Convenio 149, año 1977, personal de enfermería, ratificado el 9 de mayo de 1995, publicado el 12 de enero de 1996. El presente convenio regula la adopción disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo, todo Estado que haya ratificado el presente convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las



condiciones nacionales, una política de servicios y de métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que tomen medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería una educación y una formación apropiada al ejercicio de sus funciones así como condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración capaz de atraer y retener al personal de la profesión.

Empleo y recursos humanos

Convenio 88, año 1948, servicio del empleo, ratificado el 8 de enero de 1952, publicado el 11 de febrero de 1952. Se establece a través de este convenio que el Estado deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo, cuya función esencial del servicio, en cooperación y cuando fuera necesario con otros organismos interesados, deberán ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos, a desarrollar y utilizar los recursos de la producción. El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujetas a control de una autoridad nacional.

Convenio 96, año 1949, agencias retribuidas de colocación, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 12 de febrero de 1952. El presente convenio regula que, cada Estado debe indicar en su instrumento de ratificación si acepta las disposiciones de la parte II, la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y



reglamentación de las demás agencias de colocación, si acepta las disposiciones de la parte III, la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación.

Convenio 122, año 1964, política de empleo, ratificado el 19 de agosto de 1988, publicado el 19 de octubre de 1988. Este convenio fue creado con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo a través de que cada Estado que lo ratifique, establezca una política en la cual garantice que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo, que dicho trabajo sea productivo y que exista libertad para escoger empleo de acuerdo a las posibilidades de cada persona.

1.3.4 Horas de trabajo

Convenio 1, año 1919, horas de trabajo en la industria, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado el 11 de agosto de 1988. El objeto de este convenio es regular el máximo de horas que el personal de las empresas industriales públicas o privadas pueden prestar los servicios laborales.

Convenio 30, año 1930, horas de trabajo en el comercio y oficinas, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 25 de agosto de 1961. Este convenio se aplica a los establecimientos públicos o privados, comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos; cuyo personal



efectúe esencialmente trabajos de oficina, y establece que las horas de trabajo, que significa el tiempo durante el cual los trabajadores estén a disponibilidad del empleador, no pueden exceder de 48 horas por semana y ocho por día, así mismo regula disposiciones especiales.

1.3.5 Grupos vulnerables

Estos se denominan grupos vulnerables por tener capacidades distintas o por ser menores de edad y que se encuentran bajo una protección especial.

Personas con discapacidad

Convenio 159, año 1983, sobre la readaptación y el empleo (personas inválidas), ratificado el 5 de abril de 1994, publicado el 18 de julio de 1994. El objeto de este convenio, es la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos, permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

Igualdad de oportunidades y de trato

Convenio 19, año 1925, igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 24 de agosto de 1961. Este obliga a los miembros que lo ratifiquen a conceder a los

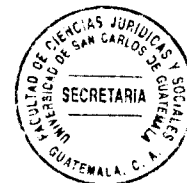


nacionales de cualquier otro miembro que lo haya ratificado, y que fueren víctimas de accidentes de trabajo ocurridos en el territorio de aquél, o a sus derechohabientes, el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

Convenio 100, año 1951, igualdad de remuneración, ratificado el 28 de junio de 1961, publicado el 21 de septiembre de 1961. Este convenio obliga a los miembros a que emplee medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio 111, año 1958, discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado el 20 de septiembre de 1960, publicado del 26 de octubre de 1960. Con el presente convenio todo miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Convenio 154, año 1981, negociación colectiva, ratificado el 29 de octubre de 1996, publicado el 13 de mayo de 1997. El objetivo del presente convenio es adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva a los



empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de la actividad a que se aplique el presente convenio.

1.3.6 Libertad sindical

Convenio 11, año 1921, derecho de asociación en la agricultura, ratificado el 3 de mayo de 1988, publicado el 11 de agosto de 1988. Este convenio obliga a los miembros a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

Convenio 87, año 1948, libertad sindical y protección del derecho de sindicación, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado 11 de febrero de 1952. Todo miembro se obliga a poner en práctica el presente convenio que regula que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse; con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio 98, año 1949, derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado el 22 de enero de 1952, publicado del 12 de febrero de 1952. El presente convenio establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo,

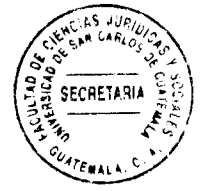


dicha protección debe ejercerse especialmente contra todo acto que pretenda sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Convenio 141, año 1975, organizaciones de trabajadores rurales, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 16 de marzo de 1989. Ese convenio, regula la expresión trabajadores rurales; abarca a todas las personas dedicadas en las regiones rurales a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trabaja de asalariado como, a reserva de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

1.3.7 Política social

Convenio 117, año 1962, normas y objetivos básicos de la política social ratificado el 7 de febrero de 1939, publicado del 16 de marzo de 1989. El presente convenio establece que toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Al elaborarse cualquier política de alcance mas general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población.



1.3.8 Plantaciones

Convenio 110, año 1958, condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado del 31 de agosto de 1961. De acuerdo con este convenio, todo miembro que ratifique el presente podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este convenio a otras plantaciones, reguladas en éste.

1.3.9 Prohibición del trabajo forzoso

Convenio número 29, año 1930, trabajo forzoso. Ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado 16 de marzo de 1989. Todo miembro que ratifique este convenio, se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, *a través de este convenio se pretende suprimir totalmente el trabajo forzoso u obligatorio señalando el proceso para cumplirlo.*

Convenio 105, año 1957, abolición del trabajo forzoso, ratificado el 10 de noviembre de 1959, publicado el 19 de diciembre de 1959. El objeto del presente convenio es obligar a los miembros que ratifiquen el presente convenio a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.



1.3.10 Salarios

Convenio 26, año 1928, métodos para la fijación de salarios mínimos, ratificado el 20 de abril de 1961, publicado el 9 de mayo de 1961. De acuerdo con el presente convenio, todo miembro de la organización que lo ratifique, se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleadores en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

Convenio 94, año 1949, cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 23 de enero de 1952, publicado el 12 de febrero de 1952. El presente convenio establece que la autoridad competente determinará en que media y en que condiciones se aplicará el convenio a los contratos celebrados por una autoridad distinta de las autoridades centrales, además, el presente convenio se aplica a las obras ejecutadas por subcontratistas o cesionarios de contratos, y la autoridad competente deberá tomar medidas adecuadas para garantizar la aplicación del convenio a dichas obras.

Convenio 95, año 1949, protección del salario, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 12 de febrero de 1952. Este convenio establece todo lo relacionado con el salario, define que es salario y pretende que, la autoridad competente, previa consulta a



las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrán excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones en este convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales, que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empeladas en trabajos manuales, en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

Convenio 99, año 1951, métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 13 de octubre de 1961. Todo Estado Miembro, a través del presente convenio se obligan a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleadores en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines, quedando en libertad para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en este convenio.

Convenio 131, año 1970, fijación de salarios mínimos, ratificado el 3 de mayo de 1988 publicado el 11 de agosto de 1988. El presente convenio obliga a los miembros que lo ratifiquen a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados mínimos, que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.



1.3.11 Seguridad e higiene en el trabajo

Convenio 161, año 1985, servicios de salud en el trabajo, ratificado el 18 de abril 1989, publicado el 6 de marzo de 1989. Este convenio busca que todo miembro formule, aplique y reexamine periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, estableciendo progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas, dichas disposiciones adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

Sustancias y agentes tóxicos

Convenio 13, año 1921, sobre la cerusa (pintura), ratificado el 05 de enero de 1990, publicado el 27 de julio de 1990. El objeto del presente convenio es que se prohíba el empleo de cerusa, de sulfato de plomo y de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, en los trabajos de pintura interior de los edificios, con excepción de las estaciones de ferrocarril y de los establecimientos industriales en los que el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos sea declarado necesario por las autoridades competentes, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.



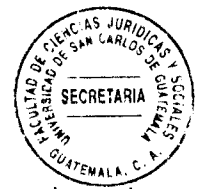
Convenio 162, año 1986, utilización del asbesto en condiciones de seguridad, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado el 6 de marzo de 1989. El presente convenio debe aplicarse a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo. Previa consulta con las organizaciones mas representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con base en una evaluación de los riesgos que existen para la salud y de las medidas de seguridad aplicadas, todo miembro que ratifique el presente convenio podrá excluir determinadas ramas de actividad económica o empresas de la aplicación de ciertas disposiciones del presente convenio, cuando juzgue innecesaria su aplicación a dichos sectores o empresas.

Maquinaria

Convenio 119, año 1963, protección de la maquinaria, ratificado el 14 de febrero de 1964, publicado el 6 de marzo de 1984. El presente convenio establece que la autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador y en que medida, y si deben ser consideradas como máquinas a los efectos de la aplicación del presente convenio.

Peso máximo

Convenio 127, año 1967, peso máximo de la carga a transportar por un trabajador, ratificado el 11 de mayo de 1983. Publicado el 23 de noviembre de 1983. El presente



convenio se aplica a todos los sectores de actividad económica para los cuales el Estado miembro interesado mantenga un sistema de inspección del trabajo. Establece que no se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso pueda comprometer su salud o su seguridad.

1.3.12 Medio ambiente

Convenio 148, año 1977, medio ambiente de Trabajo, (Contaminación del aire, ruido y vibraciones), ratificado el 22 de febrero de 1946, publicado el 27 de mayo de 1996. El presente convenio establece obligaciones en las cuales, los miembros deben, a través de legislación nacional, disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos, para adoptar las medidas establecidas en el presente convenio, pueden ser auxiliadas de la adopción de normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y otros medios apropiados.

1.3.13 Industrias de la construcción

Convenio 167, año 1988, la seguridad y la salud en la construcción, ratificado el 07 de octubre de 1991, publicado el 09 de marzo de 1992. El presente convenio se aplica a las *actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje*. Todo miembro que ratifique el presente convenio, podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de

trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir de la aplicación del convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.

1.3.14 Comercio y oficinas

Convenio 120, año 1964, higiene en el comercio y oficinas, ratificado el 3 de octubre de 1975, publicado el 5 de noviembre de 1975. El objeto del presente convenio es que, se adopte la toma de medidas apropiadas, mediante servicios de inspección adecuados o por otros medios, para asegurar la aplicación efectiva de la legislación mencionada en el presente convenio, estas medidas deberán garantizarse la aplicación efectiva de esa legislación mediante el establecimiento de un sistema adecuado de sanciones.

1.3.15 Seguridad social

Convenio 118, año 1962, igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, ratificado el 21 de octubre de 1963, publicado de 25 de noviembre de 1963. Todo Estado miembro se compromete a aplicar las disposiciones del presente convenio el cual obliga a los miembros a especificar la rama de la seguridad social respecto de las cuales acepta el presente convenio, a través del cual deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado miembro para que dicho convenio



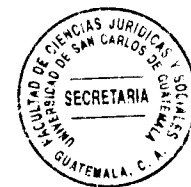
esté igualmente en vigor, igualdad de respeto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales hayan aceptado las obligaciones del convenio.

1.3.16 Trabajo de las mujeres

Convenio 45, año 1935, trabajo subterráneo (mujeres), ratificado el 07 de marzo de 1960, publicado el 30 de marzo de 1960. El presente convenio regula que, cualquier Estado Miembro que lo ratifique, se obliga a que, en los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, así como otras prohibiciones relacionadas.

Convenio 89, año 1948, trabajo nocturno de las mujeres, ratificado el 22 de enero de 1952, publicado de 11 de febrero de 1952. El presente convenio establece que, las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Convenio 103, año 1952, protección de la maternidad, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16 de marzo de 1989. El presente convenio establece que toda mujer a la que se le aplique el éste, tendrá derecho, mediante presentación de un certificado



médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad, la duración de dicho descanso será de doce semanas por lo menos; un aparte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto, el cual será fijado por la legislación nacional, pero en ningún caso será menor a seis semanas.

1.3.17 Trabajo de los menores

En principio, el trabajo de los menores está prohibido, sin embargo, por ser una realidad la Organización Internacional del Trabajo creó limitaciones para ellos.

Edad mínima

Convenio 58, año 1936, edad mínima trabajo marítima (revisado), ratificado el 16 de octubre de 1961, publicado de 29 de febrero de 1962. El presente convenio establece que los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos busques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia, sin embargo la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificaciones que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designa por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.



Convenio 59, año 1937, edad mínima en la industria (Revisado), ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16 de marzo de 1989. El presente convenio establece que los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, sin embargo y excepto en el caso de empleo que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñen, la legislación nacional podrá autorizar el empleo de dichos niños en empresas en las que están ocupados únicamente los miembros de la familia del empleador.

Convenio 138, año 1973, edad mínima de trabajo, ratificado el 27 de abril de 1990, publicado el 21 de enero de 1991. Todo Estado Miembro que ratifique el presente convenio, se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Examen médico

Convenio 16, año 1921, examen médico de los menores (trabajo marítimo), ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado de 16 de marzo de 1989. Este convenio establece que las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los



buques en que sólo estén empleados los mismos miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

Convenio 77, año 1946, examen médico de los menores en la industria, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado de 11 de febrero de 1952. Este convenio es aplicado a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas.

Convenio 78, año 1946, examen médico de los menores en trabajos no industriales, ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado del 11 de febrero de 1952. Este convenio establece que las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión.

Convenio 124, año 1965, examen médico de los menores en trabajos subterráneos, ratificado el 7 de febrero de 1989, publicado del 16 de marzo de 1989. El presente convenio establece que, para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.



Trabajo nocturno

Convenio 79, año 1946, trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado del 11 de febrero de 1952. El presente convenio se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta. Los niños menores de catorce años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de catorce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo de 8 de la noche y las 8 de la mañana.

Convenio 90, año 1948, trabajo nocturno de los menores en la industria, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado del 11 de febrero de 1952. El presente convenio es aplicado en el caso de personas menores de dieciséis años, este período comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y de las 6 de la mañana. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.



1.3.18 Trabajadores migrantes

Convenio 97, año 1949, trabajadores migrantes (Revisado), ratificado el 28 de enero de 1952, publicado de 11 de febrero de 1952. El presente convenio establece que todo Miembro para el cual se halle en vigor el presente convenio se obliga a mantener un servicio gratuito apropiado, encargado de prestar ayuda a los trabajadores migrantes y, especialmente, de proporcionarles información exacta, o a cerciorarse de que funciona un servicio de esta índole.

1.3.19 Trabajadores indígenas

Convenio 169, año 1989, pueblos indígenas y tribales, ratificado el 5 de junio de 1996. El presente convenio establece que, los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

1.3.20 Revisión de convenios

Convenio 80, año 1946, sobre la revisión de los artículos finales, ratificado el 1º de octubre de 1947. El presente convenio realiza cambios a términos utilizados a lo largo de varias conferencias celebradas a través de los años.



Convenio 116, año 1961, sobre la revisión de los artículos finales, ratificado el 25 de enero de 1965. El convenio realiza cambios de los convenios adoptados por la Conferencia Internacional de Trabajo durante sus treinta y dos primeras reuniones, el artículo final, es sustituido por otro, además de realizar cambios a varios términos.

1.4 Organización Internacional de Trabajo y sus principios.

De acuerdo con el Manual de Educación Obrera, el precursor de la idea de una legislación internacional de trabajo fue Daniel Le Grand (1798-1859); industrial francés que entre 1840 y 1853 suplicó reiteradamente a varios gobiernos europeos que promulgaran de común acuerdo legislación laboral uniforme para así acabar las luchas entre competidores, las cuales desembocaran en pésimas condiciones de trabajo.

Daniel Le Grand preparó iniciativas de varios proyectos de leyes internacionales sobre la jornada de trabajo, la fijación de un día de descanso, el trabajo nocturno, las actividades insalubres o peligrosas y una reglamentación especial para los niños. Antes de redactar los proyectos efectuó un muy cuidadoso estudio de la situación jurídica de varios países, como lo hace hoy la Organización Internacional de Trabajo -OIT- para preparar los proyectos de normas.

Después de la muerte de Le Grand, cuya idea fue defendida y tomada por otras personas como por ejemplo entidades privadas que celebraron Congresos Internacionales Privados en 1856 y 1857 contribuyeron a que algunos países adoptaran



leyes internas que restringieran el trabajo de los niños y en algunos casos el de las mujeres.

Algunos políticos empezaban a sostener ideas de las cuales debatieron sobre todo en los Parlamentos de Alemania y Francia, y la primera iniciativa concreta surgió en Suiza en 1889, cuando el Consejo Federal envió a trece gobiernos invitaciones para que asistieran a una conferencia preliminar donde se examinaría que aspectos del derecho laboral podría reglamentarse provechosamente por convenio internacional.

Se fijó la inauguración para el 5 de mayo de 1890, en Berna, sin embargo, Alemania convocó a una reunión similar a la cual decidieron apoyar, resultando la Conferencia de Berlín que se inauguró el 15 de mayo de 1980, en esta reunión se establecieron recomendaciones para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños y el empleo de los jóvenes y de las mujeres, sin que se asumieran compromisos internacionales formales, la conferencia tuvo efectos directos, pero tiene valor histórico para efectos de discusión de normas laborales, iniciando así el camino.

Siete años después de la Conferencia de Berlín, en agosto de 1897 cerca de cuatrocientos delegados, que representaban a organizaciones obreras cristianas de catorce países, se reunieron en Zurich para celebrar el Primer Congreso Internacional de Protección Obrera en la que aprobó una resolución en que ruegan al Gobierno Suizo



que reanudara sus esfuerzos para promover leyes internacionales del trabajo y que se creara una oficina de trabajo.

“...en París, en julio de 1900 fundaron la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, precursora inmediata de la OIT”,⁶ ésta organización estuvo conformada por asociaciones nacionales que habían hecho propaganda a favor de acciones internacionales.

En 1919 cuando las naciones signatarias del Tratado de Versailles crearon la Organización Internacional de Trabajo, reconocieron que a nivel internacional existían condiciones de trabajo indignas para los seres humanos, cuya consecuencia sería un descontento; constituía una amenaza a la paz y armonía por lo que decidieron que, la organización, establecería un sistema de normas internacionales de trabajo, aplicables a los países que quisieran ratificarlas dentro de su ordenamiento jurídico, normas que serían elaboradas por los representantes de los Estados participantes, patronos y trabajadores, todo esto para que se garantizara la armonía y paz en las relaciones laborales de los sujetos que intervinieran.

“Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

⁶ Oficina Internacional de Trabajo. **Manual de educación obrera**. Pág. 3.



En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.”⁷

Anualmente, la Organización Internacional del Trabajo se reúne con los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, en dichas reuniones, se elaboran convenios y recomendaciones por los representantes de los Estados miembros, que posteriormente, son sometidos a las autoridades competentes del Estado correspondiente, para que realicen un estudio y examinen los documentos.

Una vez examinados los países, si deciden ratificar el convenio, este entrará en vigor para el país un año después de su ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligándose a aplicarlo conjuntamente con la legislación que posean en la materia, además, se comprometen a enviar un informe a la oficina, sobre la aplicación del convenio ratificado.

Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

⁷ Organización Internacional del Trabajo, **Introducción a las normas**, 2013, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> (3 de abril de 2013).

La Organización Internacional de Trabajo elaboró una declaración acerca de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, esta declaración adoptada el 1998, compromete a los Estados Miembros a promover el respeto, los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías: la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo.

La Organización Internacional de Trabajo estableció ocho convenios fundamentales, los cuales abarcan temas de trabajo relacionados con: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Guatemala participa en la Organización Internacional de Trabajo –OIT- desde 1919, aunque cabe resaltar que durante el periodo comprendido del año 1939 a 1944 Guatemala no fue parte de dicho organismo. Durante este tiempo ha suscrito y ratificado 72 convenios.

Guatemala ratificó, el 6 de junio de 1947 ratificó el texto que comprende la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo y sus enmiendas. A partir de la relación de Guatemala con el organismo, en el año 1945 creó el Departamento Nacional del Empleo, el cual era dependiente del la Secretaría de Estado, esta institución debía intervenir como ente conciliador en la solución de conflictos, así como organizar y



constituir comisiones encargadas de conciliación y arbitraje y velar por cumplimiento fiel de las leyes existentes.

1.5. Misión de la Organización Internacional del Trabajo

“El objeto primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.”⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está dedicada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo sumisión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad.

La misión de la Organización Internacional de Trabajo está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas, los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos

⁸ Somavía, Juan, **Misión y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo**, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm> (3 de abril de 2013).

- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartidismo y dialogo social

1.6 Derechos laborales en la legislación guatemalteca

Libertad de trabajo: El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 6to, reconoce el derecho que tiene cada individuo a desempeñar una profesión o actividad lícita que le permita su desarrollo integral dentro de la sociedad, esto significa que nadie puede prohibirle tal derecho de trabajo, a menos que por motivos de orden público y mediante resolución judicial de órgano competente se limite este derecho.

Considero que la libertad, específicamente la libertad de trabajo, es uno de los derechos humanos y laborales fundamentales, puesto que el ser humano necesita de un medio para poder llenar las necesidades personales y familiares. Es importante que este principio sea garantizado por el Estado y en lo mínimo este sea limitado, a menos que pueda otorgarse otro medio para que la persona pueda continuar llevando una vida digna sin necesidad de depender de la ayuda que éste pueda brindar.

Contrato individual de trabajo: La relación de trabajo inicia y se perfecciona con la ejecución de la obra, sin embargo, debe existir el contrato individual de trabajo pues



como lo establece el Artículo 18 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

La importancia de la existencia de un contrato individual de trabajo radica en que actualmente existe una simulación en la relación de trabajo, es decir, muchos patronos, para evadir el pago de prestaciones de trabajo parcial o totalmente, no elaboran los contratos de trabajo, o en muchos casos, obligan a los trabajadores a firmar un contrato por servicios profesionales, el cual será desarrollado más adelante. Ante la necesidad de encontrar un trabajo para poder vivir, las personas se ven obligadas a aceptar un trabajo renunciando a sus derechos laborales mínimos o simplemente aceptan una simulación.

Contrato colectivo de trabajo: En el Artículo 38 del Código de Trabajo, se establece lo relacionado con la celebración de un contrato de trabajo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, en el cual el sindicato se compromete a la ejecución de labores determinadas.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse con uno o varios sindicatos, ya que son ellos quienes se encargan de fiscalizar que se cumplan las condiciones pactadas, este contrato procura una mejora a las condiciones laborales de los trabajadores afiliados al sindicato, sin embargo considero que con el transcurso del tiempo de duración del contrato, las consecuencias pueden ser poco alentadoras para la relación de trabajo, puesto que puede volverse muy oneroso para el patrono, perjudicando a las partes, principalmente a los trabajadores.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo: Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo supone mejoras a las prestaciones laborales de los trabajadores, lo cual, considero, dignifica y mejora la calidad de vida de los trabajadores, así como puede mejorar la relación de trabajo entre trabajadores y patronos logrando también, que los trabajadores mantengan un ambiente laboral mas productivo, sin embargo, el abuso de este derecho, puede llevar a una desmejora, toda vez que abusan solicitando prestaciones altísimas, las cuales, pueden no ser posibles por parte del patrono de cumplir.

Reglamento interior de trabajo: Conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo



afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Si bien es cierto, los derechos y obligaciones para los trabajadores y patronos se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y Convenios Internacionales reconocidos por Guatemala y demás reglamentos, es importante que cada empresa o patrono tenga su propio reglamento interior de trabajo, puesto que las leyes existentes tratan de ser lo más específicas posible, sin embargo puede llegar a ser muy difícil mantener la legislación para cada caso en específico, por lo que como respaldo, una empresa debe tener sus lineamientos y procedimientos así como agregar puestos de trabajo con sus atribuciones, todo esto autorizado por la autoridad competente, de esta manera se mantiene una mejor organización en cada empresa.

Suspensión de los contratos de trabajo: Consiste en el derecho de una o de las dos partes que forman la relación de trabajo de dejar de cumplir total o parcialmente, durante un tiempo, alguna de las obligaciones fundamentales de la relación, sin que por ello se entienda que se dio por terminado el contrato de trabajo y que en consecuencia, se extingan la totalidad de derechos y obligaciones que provienen de éste.

La suspensión de contratos de trabajo es una opción beneficiosa para los trabajadores y patronos en el sentido de garantizar que temporalmente puede ponerse una pausa a la

relación laboral sin que ésta termine, creando así una estabilidad laboral en la que ambas partes salen beneficiadas.

Terminación de los contratos de trabajo: Derecho que tiene una o las dos partes de finalizar la relación laboral, cesando efectivamente la relación de trabajo, extinguiéndose así todos los derechos y obligaciones de la relación. Este derecho garantiza que, la libertad de contratación a los patronos y la libertad de poder terminar una relación por parte de los trabajadores para que éstos puedan buscar oportunidades en las cuales puedan mejorar su calidad de vida.

Salario y su protección: Salario o sueldo es la retribución que recibe un trabajador por la realización de las obligaciones emanadas de un contrato de trabajo o una relación laboral vigente con un patrono, dicha remuneración debe fijarse, entre otras cosas, de acuerdo a la intensidad y calidad de trabajo. Así mismo el pago debe hacerse en moneda de curso legal, no pueden sustituirse por nada mas, entre otras medidas protectoras se encuentran que el pago debe ser pagado íntegramente al trabajador personalmente, en el lugar convenido. La legislación guatemalteca establece que todo trabajo debe ser remunerado, siendo esta una de las garantías irrenunciables que garantiza que no exista la esclavitud y el abuso por parte de empleadores, por lo que la protección al salario tiene como objeto que la diferencia entre patronos y trabajadores no cree una relación de esclavitud.

Salario mínimo: Este salario es aquel que debe cubrir sus necesidades normales materiales, morales y culturales, así como satisfacer las necesidades de su familia. Dicho salario debe fijarse periódicamente tomando en cuenta la modalidad de cada trabajo, posibilidades del patrono y de acuerdo a la actividad económica a desarrollarse. Opino que es imperativo mantener un salario mínimo legalmente establecido puesto que existen muchos abusos de parte de patronos que ofrecen un pago por debajo de las necesidades de sus trabajadores. Este mecanismo de mantener un salario mínimo, garantiza que, quien no cumpla con el pago de éste, pueda ser procesado judicialmente.

Indemnización: Nuestro ordenamiento jurídico establece que cuando se da por terminada la relación laboral por parte del patrono sin motivo justificado, el patrono, debe reparar los perjuicios derivados del rompimiento de la relación. La indemnización también se da en casos de incumplimiento de algunas normas jurídicas y otros supuestos. Uno de los principios del derecho del trabajo es el de tutelaridad⁹ (será desarrollado más adelante), este principio procura la protección al trabajador por la diferencia de clases entre patronos y trabajadores, cuando una relación finaliza sin una causa justificada, la legislación protege al trabajador otorgando un salario por cada año laborado para que éste, mientras encuentra otro trabajo pueda subsistir.

Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado: Creada por el convenio 42-92 del Congreso de la República, el Estado crea esta remuneración adicional a los sueldos y salarios devengados por los trabajadores. Dicha prestación

⁹ Ut infra pág. 54.



debe pagarse por cada año que el trabajador haya laborado en la empresa, esta prestación es irrenunciable, y su objeto es garantizar que las condiciones de vida del trabajador mejoren, gozando de este salario extra.

Aguinaldo: Esta prestación creada por el Decreto 76-78 con el propósito de promover la justicia social y superar los derechos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico y los convenios internacionales ratificados por Guatemala, mediante el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores. Esta prestación también tiene como objetivo garantizar un mejoramiento en la calidad de vida del trabajador.

Bonificación incentivo: El Decreto 78-89 crea la prestación de la bonificación incentivo con la cual se pretende dar una bonificación por productividad y eficiencia a los trabajadores, dicha prestación debe ser no menor de Q.250.00 mensuales. Esta bonificación, puede ser mejorada, actualmente, existen varias empresas que han mejorado el pago de esta bonificación pagando mucho más que lo establecido en la ley, lo cual cumple con el beneficio que busca el otorgamiento del mismo.

Ventajas económicas: son todos los pagos que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, el cual constituye e 30% del salario total que devenga el trabajador. Esta prestación se da cuando un patrono, otorga un beneficio extra por el cargo que un trabajador desempeña, es decir, si el patrono acostumbra a tener una cafetería que sirve un tiempo de comida a sus trabajadores sin cobrarle, se entiende que está otorgándoles una ventaja económica.



Jornada de trabajo: Para proteger al trabajador de jornadas extensas de trabajo, se han creado jornadas de trabajo en las cuales el trabajador se encuentra a disposición del trabajador para realizar sus atribuciones. El principio de tutelaridad vuelve a presentarse a lo largo de la legislación de trabajo, en este caso, el objetivo de esta norma es garantizar que el trabajador va a desempeñar sus funciones dentro de un horario que permita descansar así como desempeñar otras actividades que no tengan que ver con el trabajo que está desempeñando.

Descansos, días de asuetos y vacaciones anuales: Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un día de descanso pagado después de cada semana de trabajo, así como días de asueto legalmente establecidos y remunerados, y el período de vacaciones por cada año de trabajo, el cual será de un mínimo de 15 días. Es necesario que el ser humano cuente con un período de recuperación en el cual pueda descansar de las funciones que desempeña en una empresa, este periodo le es otorgado anualmente, como vacaciones, y otros días que a lo largo del año se van dando.

Período de lactancia: Como protección y beneficio extra a la mujer trabajadora, se crea un reglamento especial en el que se regula un período para que la madre trabajadora pueda disponer de media hora de descanso dos veces al día para alimentar a su hijo. Esta prestación debe ser otorgada a todas las mujeres que han sido madres, sin ninguna excepción, para que ésta cree un vínculo con su hijo recién nacido.



Local para hijos menores de 3 años (guardería): Todo patrono está obligado a ambientar un local para las madres trabajadoras, cuando sean mas de treinta, para que estas pueda alimentar a sus hijos sin peligro y dejarlos ahí en horas de trabajo, bajo el cuidado de personas idóneas pagadas por el patrono. En muchas empresas existen mujeres trabajadoras que son madres de niños de corta edad, lo cual supone que éstas deban buscar una persona idónea para que, mientras estan trabajando cuiden de ellos, la legislación guatemalteca procura que, durante los primeros años de vida de los niños, la madre pueda continuar con su puesto de trabajo sin tener que preocuparse por buscar a una persona de confianza para que los cuide, ya que es una realidad que es muy difícil que una madre pueda confiar a sus pequeños hijos a cualquier persona, más aún si ésto requiere del pago de una cuota que, en muchos casos es alta y las madres no pueden pagar.

Higiene y seguridad en el trabajo: Todos los patronos tienen la obligación de adoptar medidas y precauciones necesarias para proteger la vida, seguridad y salud de los trabajadores en las instalaciones en donde prestan sus servicios. En muchos lugares de trabajo, no se cuenta con las medidas de seguridad e higiene básicas, por lo que, los legisladores, se ven en la necesidad de regular obligaciones mínimas para que los trabajadores se encuentren en un buen ambiente de trabajo para desempeñar sus funciones, contribuyendo a la salud de éstos.

Asociación profesional: Los trabajadores poseen el derecho de asociarse permanentemente con el propósito de estudio mejoramiento y protección de sus

intereses económicos y sociales que tengan en común. Este derecho no puede ser prohibido por el patrono ni ninguna otra persona individual o jurídica. La asociación profesional es un derecho regulado por convenios internacionales que han sido adoptados por Guatemala, este derecho es uno de los principales puesto que tal asociación supone la mejora de condiciones de trabajo para los trabajadores de una empresa, dichas mejoras son procuradas por los mismos trabajadores a través de sus representantes. Este derecho al ser protegido por la legislación guatemalteca, es otra de las formas de manifestación del principio de tutelaridad.

1.7 Principios del derecho de trabajo guatemalteco

En algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: “Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado”.¹⁰

Principio es: “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia; cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empiezan a estudiar las ciencias o las artes; norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta”¹¹

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 17.

¹¹ **Diccionario de la Real Academia Española**, 2012.

Dentro de los principios que inspiran el derecho de trabajo guatemalteco se encuentran:

Principio Indubio pro operario: Este opera en caso de duda, es decir que, si la norma jurídica no es clara o existe más de una norma jurídica que regula un mismo supuesto legal, de aplicarse lo que mas favorezca al trabajador.

Dentro de este principio se encuentran las siguientes derivaciones:

Indubio pro operario: “Es una regla de hermenéutica, según la cual donde existan varias interpretaciones posibles de un precepto, será de aplicación la interpretación de mayor beneficio reporte al trabajador”¹²

La norma más favorable: “Se trata, en definitiva, de determinar cuál de ellas es la aplicable a la situación subexámen, apreciando cuál es la más favorable al trabajador”¹³

La condición más beneficiosa: “Esta condición mas beneficiosa se considera un bien incorporado a su contrato individual de trabajo que puede provenir de la ley, del convenio colectivo o del acuerdo firmado al efecto, se entiende que cualquier modificación que se introduzca y la altere, debe ser para ampliar, no par reducir sus derechos”¹⁴

¹² Martinez Vivot, **Ob, Cit.** Pág 75.

¹³ **Ibid;** Pág. 76.

¹⁴ **Ibid;** Pág. 78.

Principio de tutelaridad: La tutelaridad nace para proteger al trabajador ante la diferencia de clases y desigualdad económica que existe con el patrono. Este es el principio rector del derecho de trabajo, es la razón de ser. Este principio evita que ante una disputa, quien tiene menos medios de defensa o quien está en notoria desigualdad económica -el trabajador- tenga menos probabilidades de que la justicia no sea impartida.

Este principio se encuentra contenido en el inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, el cual establece que: “El derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Principio de realismo: “Este principio puede enunciarse diciendo que, en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal”¹⁵

El inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que

¹⁵ Escobar Enríquez, Francisco. **Actualidad laboral, principios del derecho laboral en la nueva Constitución Nacional**. Pág. 18.



con motivo de su aplicación surjan, con criterios social y a base de hechos concretos y tangibles;”

Este principio señala que la realidad debe prevalecer sobre la apariencia. Esto quiere decir que, aún cuando una relación laboral sea disfrazada a través de acciones de naturaleza civil o mercantil, si se cumplen con el pago de una o varias prestaciones laborales, se presume la existencia de ella con acreditar que se ha cumplido una prestación laboral.

Principio de irrenunciabilidad: Las normas laborales de orden público, se imponen a las partes de la relación laboral más allá de su propia voluntad, y a pesar de ella, ellas tienen un poder coercitivo que hace que las normas jurídicas laborales sean irrenunciables por parte del trabajador, puesto que las normas son dictadas para proteger sus intereses.

La renuncia a los derechos de trabajo carece de validez, sin embargo, si es posible renunciar a los derechos que provienen de un acuerdo privado con el empleador.

“Su esencia consiste en afirmar que las normas laborales, que integran el orden público laboral, se imponen a las partes de las relaciones laborales, más allá de su propia voluntad, y aún a pesar de ella. Ellas tienen imperio con relación a las mismas, de ahí

que la renuncia a su respecto, no es admisible por parte del trabajador, precisamente porque han sido dictadas para protegerlo”¹⁶

Principio de garantías mínimas: El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital, así mismo, se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas: a) contratación individual; b) contratación colectiva y c) pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas.

¹⁶ Martínez Vivot, **Ob, Cit.** Pág. 79.



“...como parte de su tarea proteccionista, toda la legislación debe estar necesariamente integrada por un conjunto de principios y contenidos fundamentales, sin los cuales no se puede ejercer el trabajo. Por ejemplo, cualquier contrato de trabajo, tiene que estar provisto por lo menos de estipulaciones relativas al salario mínimo, jornada, vacaciones, descanso semanal y seguridad social.”¹⁷

Principio necesidad e imperatividad: El inciso c del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, establece “ El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;”

Es necesaria la imperatividad de las leyes de trabajo puesto que no tendría sentido la existencia de tantas leyes si éstas no fueran obligatorias para los habitantes de un territorio.

En Guatemala, aún con la existencia de los principios del derecho de trabajo, puede decirse que se cumplen parcialmente, es decir, aún cuando existe el principio de realismo, nos topamos con que existen casos en los que se simulan relaciones que pertenecen al derecho civil, siendo realmente de índole laboral, aún cuando las leyes

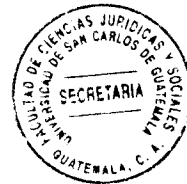
¹⁷ Fournier Facio, Arturo. **Derecho laboral I**. Pág. 5.



sean de carácter imperativo, existen patronos y trabajadores que no cumplen con sus obligaciones en las relaciones laborales, así mismo, a pesar de que existen derechos irrenunciables, muchos trabajadores se ven en la necesidad de renunciar a éstos y no denunciarlo, pues no tienen opción ya que o aceptan la relación laboral como se les ofrece o no trabajan.

A pesar de que existe la tutelaridad de las normas laborales y que el legislador otorgó una protección jurídica a los trabajadores, actualmente existen casos en los que dicho principio no es aplicado, ya sea porque las autoridades competentes no cuenten con la cantidad de personas necesarias para fiscalizar a las empresas de oficio, o de quienes se ha presentado denuncia de violaciones, o lo que resulta peor, por casos de corrupción, no puede cumplirse con la tutelaridad establecida en el ordenamiento jurídico.

En Guatemala, aún falta mucho para que puedan cumplirse con estos principios y leyes laborales, considero que aún no es tiempo de crear nuevas leyes laborales sin antes, asegurarse el cumplimiento de las existentes.



CAPÍTULO II

2. Instituciones del Estado que deben velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo

En todo Estado, deben establecerse entidades que por mandato legal deban velar por el cumplimiento de las leyes en la materia que trabajen, en el caso de Guatemala, existen varias entidades que están a cargo de cumplir con las leyes en materia de trabajo y previsión social, siendo estas:

2.1 Corte Suprema de Justicia de Guatemala

El sistema de justicia en Guatemala, se encuentra a cargo de la Corte Suprema de Justicia y los tribunales establecidos por la ley, estos se encargan de ejercer la función jurisdiccional. El Organismo Judicial es el órgano encargado de impartir justicia, conforme a la Constitución Política de la República de Guatemala, en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo.

Este organismo se encuentra organizado en las cámaras que la misma determine, cada una cuenta con un Presidente y el número de vocales que se considere conveniente y conocerá asuntos que la misma Corte disponga.



2.2 Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con el Artículo 283 del Código de Trabajo, los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes le compete juzgar y ejecutar los juzgado.

Los tribunales anteriores, forman parte del Organismo Judicial y una vez sea solicitada su intervención debe actuar de oficio, que durante el proceso se observe la brevedad posible, y sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

2.3 Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 88 del Código de Trabajo regula que los juzgados de trabajo y previsión social deben ser establecidos en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine atendiendo a: a) A la concentración de trabajadores; b) industrialización de trabajo; c) números de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como de patronales, y d) el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social oyendo al previo a la Inspección General de Trabajo.

Los juzgados de trabajo y previsión social se encuentran a cargo de un juez, "... que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrados y removidos por la Corte Suprema de Justicia, por las

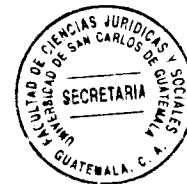


causas que procede la remoción de los jueces de primera instancia. Los jueces de trabajo y previsión social deben tener los requisitos que la ley exige para ser juez de primera instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.

Los juzgados de trabajo y previsión social están constituidos, además con un secretario que debe ser de preferencia, abogado de los tribunales de la República, o estudiante de derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.” Artículo 289, Código de Trabajo de Guatemala.

Los juzgados de trabajo conocen en primera instancia:

- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del control de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;
- De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje;
- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;



- De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales;
- De todos los demás asuntos que determina la ley.

Los juzgados de primera instancia pueden conocer de todos los asuntos en materia laboral individuales o colectivos, siempre y cuando se respete la competencia territorial otorgada por la ley.

2.4 Tribunales de conciliación y arbitraje

La finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, cada uno de los tribunales se encuentra integrado de la siguiente manera:

- a. Un juez de trabajo y previsión social que los preside;
- b. Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores;
- c. Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Los cargos son públicos y obligatorios, además de ser de carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral.



2.5 Corte de apelaciones de trabajo y previsión social

La Corte Suprema de Justicia es el órgano que determina el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de trabajo y previsión social, estas salas, se encuentran integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal.

Las salas de apelación de trabajo y previsión social conocen en grado de resoluciones dictadas por los jueces de trabajo y previsión social o por los tribunales de arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

El objeto del conocimiento de estos tribunales colegiados (conformados por tres magistrados electos por el Congreso de la República) es revisar y examinar en segunda instancia de los procesos laborales resueltos que se inician ante los juzgados de trabajo y previsión social en primera instancia.

Existen cuatro tribunales de apelación en materia de trabajo y previsión social, tres con sede en el Departamento de Guatemala y uno con sede en el Departamento de Suchitepéquez, cuya competencia se encuentra distribuida en Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia, además de catorce juzgados de trabajo y previsión social dentro del departamento de Guatemala, ocho de ellos de reciente creación, treinta y dos en los demás departamentos del país, anteriormente eran dieciséis juzgados de primera



instancia de trabajo y previsión social, sin embargo el décimo quinto y décimo sexto se denominaron, por el Acuerdo Número 31-2011 de la Corte Suprema de Justicia de Guatemala, juzgado primero y segundo de trabajo y previsión social para la admisión de demandas.

2.6 Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

El Estado crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como una entidad encargada de vigilar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de los principios, políticas y normas jurídicas relacionadas con el derecho de trabajo.

Mediante el Decreto 93 de fecha 27 de abril de 1945 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo fueron modificaciones administrativas de las secretarías, a través del presente acuerdo se organizó el Organismo Ejecutivo, determinando funciones y atribuciones propias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

El Ministerio de Trabajo fue creado el 8 de febrero de 1947 con la emisión del Decreto 330, Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, el cual cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que en el Artículo 247 establece “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social;...” sin embargo, a pesar de existir un ente especializado en materia de trabajo, este aún continuaba bajo la tutela del

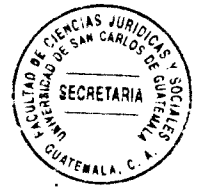


Ministerio de Economía y Trabajo, fue hasta el año 1956 en el que mediante el Decreto 1117 del Congreso de la República que crea el “Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y posteriormente, en 1961 después de emitido del Decreto 1441 del Congreso de la República modifica el Código de Trabajo, designando nuevamente al Ministerio de Trabajo como “Ministerio de Trabajo y Previsión Social” .

El Artículo 274 de la ley citada establece que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- Dirección general de trabajo
- Inspección general de trabajo
- Comisión nacional de salario



- Las otras que se determinen por medio de reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

El Código de Trabajo de Guatemala, edición rubricada y concordada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social señala que dicha institución tiene como misión: “Somos la institución del Estado encargada de 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. “

Así mismo, dicho documento establece que la visión es: “Ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar del a sociedad”

2.6.1 Dirección general de trabajo

Esta dependencia se encarga de conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, así como de llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros registros, autorizar libros de salarios y planillas, para cumplir con ello debe suministrar modelos y normas estableciendo lineamientos para su correcta impresión y que se cumplan los requisitos legales de cada documento.



2.6.2 Inspección general de trabajo

Es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión en vigor o que emiten en el futuro, asimismo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentar entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

La Inspección General de Trabajo, se fundó en Guatemala como entidad al servicio de los trabajadores y empleadores, por Decreto 330 del 8 de abril de 1947; y el 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que lo conforman. Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el convenio sobre la Inspección de Trabajo número 81, ratificado por Guatemala, el 13 de febrero de 1953.

Esta dependencia interviene cuando hay incumplimiento de leyes laborales, tales como: incumplimiento por pago de salarios mínimos o sus reajustes, cancelación de aguinaldos, pago de tiempo extraordinario, pago de salarios por descansos semanales, pagos de periodos pre y post natales, pago por concesión de periodos de lactancia; interviene en despidos de mujeres embarazadas, despido de directivos sindicales que gozan de inamovilidad, despidos indirectos, conflictos individuales o colectivos.

La Inspección General de Trabajo es un órgano del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es por ello que debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio, los patronos o los trabajadores sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Entre las obligaciones y facultades de los inspectores se encuentran:

- a. Pueden visitar los lugares de trabajo de cualquier naturaleza, para velar por el cumplimiento de las leyes laborales;
- b. Pueden examinar los libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que estén relacionados con las relaciones de trabajo.
- c. Si encuentran resistencia injustificada al momento de hacer una vista, deben acudir al tribunal competente de trabajo y previsión social o en casos en los que se necesite acción inmediata, pueden pedir auxilio a las autoridades o agente de policía, con la finalidad de cumplir con sus deberes.
- d. Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y velar por que se cumplan las disposiciones legales relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades



profesionales, debiendo informar inmediatamente a la autoridad correspondiente en caso de no ser atendidas las observaciones.

- e. Intervenir en las dificultades y conflictos de trabajo de los cuales tengan noticias, a fin de prevenir su desarrollo o lograr una conciliación extrajudicial.
- f. Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento con la finalidad de analizarlas y comprobar el cumplimiento de las leyes de trabajo, con anuencia del empleador.
- g. Exigir la colocación de avisos que indiquen las disposiciones legales.
- h. Colaborar en todo momento con las autoridades correspondientes.
- i. Gozan de franquicia telegráfica , telefónica y postal cuando tengan que comunicarse en casos de urgencia en asuntos que lleven a su cargo.
- j. Todas las actas que se levanten tiene plena validez en tanto no se demuestre su inexactitud o falsedad.
- k. Levantar actas cuando se comprueben violaciones a las leyes laborales o reglamentos a modo de prevenir al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo se ajuste a derecho.



I. Pueden citar a sus oficinas a trabajadores y patronos, quienes están obligados a asistir, haciendo constancia de la diligencia.

La Inspección General de Trabajo, entre otras funciones y facultades, puede intervenir a través de ofrecer cursos de capacitación relacionadas con las normas de trabajo, convenios, reglamentos y más asuntos de carácter laboral.

2.6.3 Comisión nacional del salario

El Artículo 4 del Acuerdo Gubernativo 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos establece: “La Comisión Nacional del Salario es un organismo Técnico y Consultivo de las Comisiones Paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien asesora en la política general del salario”

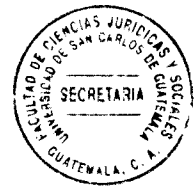
Con la promulgación del Decreto 330 del Congreso de la República, el cual tuvo vigencia a partir del año 1947, se estableció la obligación de fijar un salario mínimo a través de negociaciones entre los sectores involucrados en la relación laboral, fue así como se adopta el sistema de la Comisión Nacional del Salario, fundamentado en el Artículo 105 del mismo cuerpo legal el cual establece: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y



consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario”.

Entre sus principales atribuciones se encuentra:

- Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la política general del salario;
- Actuar como organismo técnico y consultivo en las comisiones paritarias del salario mínimo;
- Proponer al Ministerio del ramo el orden de prioridades para la implementación de los salarios mínimos, impulsando los estudios respectivos;
- El trabajador cuando la empresa no cumple puede acudir por la vía judicial para hacer la reclamación correspondiente.
- Prestar asesoría a la oficina administrativa del salario en la realización de los estudios económicos diversos que le encomiende el Ministerio de Trabajo y Previsión social;
- Evacuar las consultas que sean de su competencia.



2.6.4 Otras dependencias determinadas por reglamentos:

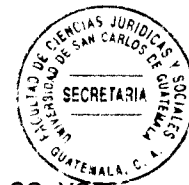
Existen varias dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo se hará mención de algunas de éstas:

Procuraduría general de la defensa del trabajador: Esta dependencia tiene como función prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo, así como evacuar las audiencias de conformidad con la ley, contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento, entre otras.

Departamento de estadísticas laborales: Esta dependencia se encarga de generar y difundir estadísticas oportunas sobre un sector de trabajo, empleo y previsión social, que sirvan de base para la formulación de políticas en esta materia, entre otras.

2.7 Falta de eficacia de la labor de la inspección general de trabajo

La inspección general de trabajo es el ente obligado a constatar el cumplimiento de la legislación laboral, sin embargo el incumplimiento de las normas jurídicas va en aumento y actualmente la labor de dicha entidad se está viendo afectada puesto que los



casos de incumplimiento de las obligaciones al ir en aumento hace que esta se vea saturada y no se pueda garantizar una justicia laboral pronta y cumplida.

Ya que en Guatemala existe la costumbre de incumplir con las leyes de trabajo, es necesaria y fundamental la intervención de entidades que se encarguen de velar porque se cumplan las leyes y quienes las incumplan, puedan ser sancionados de una manera rigurosa a modo de que se logre disuadir y las normas no sean violadas, sin embargo, esta labor se ve afecta puesto que la eficacia de esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha podido ser explotada ya que carece de medios suficientes para poder realizar su labor, y en los casos en que si se puede realizar, se pueden dar casos de corrupción de los inspectores de trabajo, recibiendo dadas de las empresas violadoras de estos derechos.

Entre los motivos por los cuales la inspección general de trabajo carece de eficacia en sus funciones se encuentran: la falta de equipo para trabajar, falta de espacios de oficina, entre otros. Aún más importante la falta de personal para que éstos puedan hacer las visitas necesarias a las empresas que se denuncian, puesto que a menor cantidad de inspectores, más difícil es abarcar las empresas a las cuales se debe inspeccionar.



2.8 Denuncias sobre incumplimiento de la legislación laboral

El departamento de visitaduría, de la Inspección General de Trabajo es quien se encarga a través del inspector general de trabajo y los subinspectores generales de la recepción de denuncias o consultas ante la falta de incumplimiento de la legislación laboral.

Las consultas o denuncias a la sección de visitaduría de la Inspección General de Trabajo puede hacerse personal o anónima.

Específicamente, entre los casos de denuncia realizados por algunas entidades se encuentra el caso denunciado por el Sindicato de Trabajadores del Parque Zoológico Nacional la Aurora, en el cual se denunciaba que la administración de dicha entidad ejerció una serie de acciones a través de las cuales presionaban a los trabajadores a renunciar a sus puestos de trabajo, de esta forma poder disminuir la planilla de trabajadores permanentes, por lo que al necesitar personal, contrataban nuevas personas bajo contratos civiles, mercantiles o renglones presupuestarios que aparentaran que la relación era de cualquier naturaleza menos laboral.

Otro caso es el denunciado por los trabajadores de Bocadeli de Guatemala, que, durante el año 2005: “algunos trabajadores afiliados al sindicato de la entidad Bocadeli de Guatemala, promovieron un juicio ordinario laboral reclamando el pago de los salarios retenidos por concepto de séptimos días, traslado a las y los trabajadores de la



obligación de patrono de pagar el impuesto al valor agregado –IVA-, retención del 10% del salario por concepto del denominado “Fondo Preventivo” o “Fondo Previsivo”, y el traslado a las y los trabajadores de los riesgos de la empresa. El sector patronal elaboró un documento interno denominado “PLAN AVESTRUZ DE GUATEMALA” en el cual se detalla una estrategia por parte del patrono para los efectos de evadir sus responsabilidades hacia las y los trabajadores. La entidad patronal optó por el cierre de sus puertas, el 11 de agosto de 2005 impidiendo el acceso a las y los trabajados.” sic¹⁸

2.9 Incumplimiento de las leyes laborales

Un número significativo de empresas violan los derechos laborales de los trabajadores, violación que parece ir en aumento día con día, aparentando que el incumplimiento de estas no implica mayores costos económicos o consecuencias legales.

Actualmente, se está dando un fenómeno que implica que los empleadores prefieran contratar trabajadores que facturen bajo la apariencia de ser relaciones de servicios profesionales, lo cual implica que eviten el pago de las prestaciones laborales que deberían de pagar, así como cumplir con derechos laborales fundamentales.

El Decreto Ley 106, Código Civil de Guatemala, no establece una definición de servicios profesionales, sin embargo, este, es un contrato en virtud del cual una persona que se denomina profesional presta un servicio técnico a favor de otra persona individual o

¹⁸ Grau Crespo, Ariane y Noilin Molina Rojas, **Flexibilidad laboral violenta**. Pág. 42.



jurídica a través de un contrato de naturaleza civil. El Artículo 2027 del ordenamiento jurídico antes mencionado establece: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”.

La diferencia entre ambas relaciones no solo es en cuanto a la denominación de honorarios o salario, existen muchas diferencias, principalmente la naturaleza de cada una, los servicios profesionales son de naturaleza civil, como se mencionó con anterioridad, así como el requisito de que una persona para que sea denominada profesional debe tener conocimiento y estudios en una rama de la ciencia, que haya estudiado determinado campo y en base a esos conocimientos se le contrata para que preste el servicio para el que es contratado y la relación laboral es de naturaleza pública.

Simulación es una declaración de voluntad que aparenta una situación que nada tiene que ver con la verdadera naturaleza en cuanto a los actos y negocios jurídicos, “La simulación jurídica es la antítesis de la verdad, y lo simulado la contrapartida de lo verdadero. La noción de simulación en el terreno propiamente jurídico origina de modo principal la figura del llamado negocio jurídico simulado, que no es sino aquel cuya apariencia externa está en absoluta contraposición con la realidad, bien por que no exista tal negocio o porque su sustancia difiera de la que externamente presenta.”¹⁹

De acuerdo con el principio de realismo en el derecho de trabajo, la realidad debe prevalecer sobre la apariencia, a pesar de esto, llegar ante un órgano jurisdiccional a

¹⁹ De Casso Y Romero, Ignacio, Francisco Cervera y Jiménez-Alfaro. **Diccionario de derecho privado**, tomo II, Pág. 3628



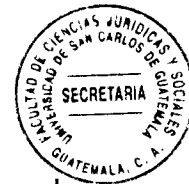
probar el incumplimiento de leyes laborales a favor de un trabajador, es un camino largo y difícil, puesto que ante la falta de oportunidades laborales, aceptan el incumplimiento de sus derechos, lo cual también aumenta el índice de injusticia e impunidad.

Puede afirmarse que, a pesar de que existen normas nacionales e internacionales de trabajo que buscan proteger las relaciones laborales, se ha conseguido la forma de evadir estas leyes bajo otras figuras legales que dan como resultado el fraude de ley.

2.10 Causas y deficiencias en la aplicación de la justicia laboral en Guatemala

El derecho de trabajo está asentada en los principios y características de justicia social y un mínimo de garantías sociales las cuales protegen al trabajador, irrenunciables y de aplicación forzosa, entre otros, sin embargo, aún con la protección al trabajador, se hace obvio que el incumplimiento continuará hasta que los empleadores se les impongan las sanciones legales que representen un disuasivo para el cumplimiento de las normas preestablecidas en las normas legales.

Todo estado que tenga como forma de organización la democracia, tiene la obligación de administrar justicia así como otros derechos humanos, debiendo mejorar los procedimientos de inspección de cumplimiento de los derechos de trabajo para garantizar la justicia laboral.



En los casos en los que los trabajadores accionan en contra de un empleador para la declaración de derechos laborales incumplidos, también tiene sus desventajas, como la falta de efectividad en la administración de justicia puesto que la mayoría de veces, el procedimiento se torna largo a causa de las dilaciones realizadas por alguna de las partes, es decir, un trabajador interpone una demanda en contra de su patrono, el juez señala fecha para la audiencia para que las partes expongan sus hechos y ofrezcan medios probatorios, sin embargo, el demandado interpone recursos judiciales con el propósito de que esta primera audiencia no se lleve a cabo, posteriormente, el juzgador, los admite para su trámite y estos son ventilados por todas las instancias posibles, finalmente se llega a esta primera audiencia mucho después de lo que se tenía programado a causa de estos métodos de dilatación. Desde le momento en que se interpone un recurso procesal improcedente y éste es admitido para su trámite, inicia la dilatación procesal poniendo así en desventaja al trabajador, puesto que, para que dentro del proceso iniciado se llegue a una sentencia, debe pasar por muchos métodos de retardo que utiliza el demandado.

Otra de las causas y deficiencias de la aplicación de justicia social se encuentra la mora judicial, la cual consiste en la demora excesiva de los procedimientos judiciales, aún cuando la justicia laboral es privativa. La mora judicial trae como consecuencia que un proceso dure entre un año y medio y tres, en el mejor de los casos, ya que hay unos casos que pueden durar hasta cinco o más años.

Por mora judicial se entiende el incumplimiento de los plazos legales durante la tramitación de los procesos, "...De manera sintética puede definirse la mora judicial como el retraso respecto de la duración razonable o estimada del proceso en toda su amplitud temporal, incluyendo así la fase declarativa como la de ejecución de lo declarado. Su constatación hace emerger el derecho de los ciudadanos del espacio judicial iberoamericano a que los procesos se sustancien dentro de un plazo razonable. Todo ello con el compromiso de los Estados convertir el instrumento normativo de la declaración en norma de expresa invocación en su derecho interno."²⁰

La mora judicial no sólo tiene que ver con la dilatación en los procesos, también tiene que ver con la excesiva saturación de procesos laborales en los tribunales de trabajo y con la insuficiencia de jueces y demás personal técnico, lo cual dificulta que se avance con los procesos legales.

Otro factor importante que impide la aplicación de la justicia laboral en Guatemala, es que, a pesar que el proceso laboral es oral, muchas veces son por escrito, lo cual en algún momento del proceso hace que se estanquen las etapas procesales; y que algunos recursos procesales que se interponen fuera de una audiencia oral, son escritos, la actitud de la contra parte también se da por escrito y finalmente la resolución es escrita, lo cual deja la oralidad por un lado, lo cual influye en que el proceso sea aún más tardado.

²⁰ **Anexo VIII de la cumbre de las Cortes Supremas de Justicia,**
http://www.cumbrejudicial.org/htmlcumbres/Referentes_Internacionales_de_Justicia/CJI/Documentos/Anexos_VII_Cumbre_Cortes_Supremas/Mora_Judicial.pdf (5 de abril de 2013).

La palabra impugnación, del vocablo latino impugnare, proviene de in y pugnare, que significa luchar contra, combatir, atacar. “Es una acción, una refutación, una objeción, una contradicción, tanto las referentes a los actos y escritos de la parte contraria, cuando pueden ser objeto de discusión ante los tribunales, como a las resoluciones judiciales que sean firmes y contra las cuales cabe algún recurso”²¹

Los medios de impugnación son los áquellos medios de defensa, establecidos en la ley, que tienen las partes de hacer valer que alguna actuación está siendo errónea o ilegal, partiendo de esto, los medios de impugnación no en todos los casos son medios de examen del proceso, ya que en muchos casos son utilizados por las partes para ganar tiempo o simplemente para dilatar el proceso, lo cual hace que se incurra en la mora judicial.

Es importante mencionar, que en la Constitución Política de la República de Guatemala regula que dentro de los procesos no existirán mas de dos instancias, a pesar de ello que algunas partes utilizan la Acción de Amparo como tercera instancia, o como medio de dilatación dentro del proceso para evitar el cumplimiento de una obligación.

Los medios de impugnación del ordenamiento jurídico guatemalteco en materia laboral son:

Recurso de revocatoria: Este procede contra las resoluciones que no sean definitivas, el cual deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido

²¹ Palomar De Miguel, Juan. **Diccionario para juristas**. Tomo I. Pág. 803.

dictada durante alguna audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando esta hubiera sido dictada sin presencia de las partes. Su regulación se encuentra en el Artículo 365 del Código de Trabajo guatemalteco.

Recurso de nulidad: Procede en contra de los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación.

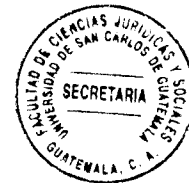
Recurso de aclaración y ampliación: Proceden contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, "...la aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio;...". Su regulación se encuentra en el Artículo 365 del Código de Trabajo guatemalteco.

Recurso de apelación: Procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio, el cual debe interponerse dentro del tercero día de notificado el fallo, su regulación se encuentra en el Artículo 365 del Código de Trabajo guatemalteco.

Recurso de responsabilidad: *Más que un recurso, es una pretensión que se ejercita por la parte perjudicada por un juez o magistrado, tendiente a obtener la imposición de una sanción para el infractor. Su objeto es la corrección disciplinaria a un funcionario judicial que ha infringido la ley, su regulación legal se encuentra en el artículo 366 del Código de Trabajo guatemalteco.*



Recurso de rectificación: Este recurso se interpone contra la liquidación que proviene de una sentencia dictada por un juez de primera instancia, cuando al practicarse ésta se incurra en un error de cálculo. Se encuentra regulado en el Artículo 426 del Código de Trabajo guatemalteco.



CAPÍTULO III

3. Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial inicia con una pregunta ¿puede una empresa solamente ganar dinero, o puede hacer una contribución social a través de ir más allá de respetar los derechos laborales mínimos?.

3.1 Aproximación a la responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial no se conoce el origen, sin embargo, se puede decir que uno de los antecedentes de esta cultura es el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas y posteriormente el surgimiento de los derechos humanos, influenciaron el inicio de una mayor conciencia social en cuanto al respeto y el inicio del desarrollo integral de las personas y las comunidades, así como el cumplimiento de las normas jurídicas establecidas.

Este concepto cobra fuerza y evoluciona, se va desarrollando de una manera más definida a partir de los años noventa, por lo que resulta un concepto joven que en muchos países como España y Estados Unidos están implementando y para Guatemala es un concepto que aún es desconocido para algunos empresarios, la globalización y los cambios de la actividad económica tienen una gran incidencia para el desarrollo de la responsabilidad social empresarial, también conocida como responsabilidad social corporativa.

Esta cultura, va más allá del cumplimiento de las normas jurídicas establecidas en el ámbito laboral para los trabajadores y personas relacionadas con las empresas, ya que la empresa debe ser responsable desde un principio con sus colaboradores, pero también se enfoca a nivel exterior de las empresas, con la comunidad y con el ámbito del medio ambiente, por lo que el compromiso adquirido al iniciar la implementación de la responsabilidad social empresarial es aún mayor.

3.2 Definición

“La responsabilidad social empresarial guarda relación con la obligación que tiene una empresa con diversos grupos de interés, como los trabajadores, los clientes, las personas y los grupos a quien puede afectar las políticas y prácticas corporativas. Parte Relevante de gestionar estas obligaciones es intentar minimizar cualquier daño de largo plazo que una empresa puede generar sobre la sociedad...”²²

Cabe resaltar que la responsabilidad social empresarial no es una cultura filantrópica, mas bien, puesto que las empresas no están creadas para fines sin lucro, sin embargo, esta cultura implica que las empresas acojan una postura responsable, así como garantizar sostenibilidad para la empresa y su crecimiento económico con ética.

²² Cancho, Christian y Mario Morales. **Serie documento docente No.1**, Pág. 10.

Kofi Annan, ex Secretario General de las Naciones Unidas, en el Foro Económico Mundial de Davos de 1999 expresó que la Responsabilidad Social Corporativa se podía definir como “una nueva visión de la implicación y la trascendencia de la labor de la Empresa en el Mundo Globalizado en el que vivimos”.

“La Responsabilidad Social Empresarial es una cultura de negocios basada en principios éticos y firme cumplimiento de la ley, respetuosa de las personas, familias, comunidades y medio ambiente, que contribuye a la competitividad de las empresas, bienestar general y desarrollo sostenible del país.”²³

Considero que la responsabilidad social empresarial es un proceso que satisface las necesidades fundamentales de las personas involucradas en una empresa así como la población en general, a través de hacer negocios apegados a principios éticos, respetando y superando las garantías mínimas legales.

3.3 Justificación de la responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial en los últimos años ha iniciado a invadir el espacio de las prácticas empresariales, por lo que resulta importante conocer cinco perfiles corporativos en los que concierne a ésta:

²³ Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial de Guatemala, qué es responsabilidad social empresarial, 2012, http://centrarse.org/?page_id=42/ (5 de abril de 2013).



“Un perfil legalista. En él pregunta por la RSE se plantea en relación con la normativa vigente y su cumplimiento, en todos los ámbitos (pensemos en cuestiones como los impuestos, la seguridad en el trabajo, los derechos laborales, los derechos de los consumidores, las regulaciones medioambientales).

Un perfil instrumental. En él la pregunta por la RSE remite a una inteligente gestión del riesgo y, consiguientemente, de la reputación. Es una forma de egoísmo ilustrado en la que se asume la RSE si –y sólo si- previene conflictos o mejora las relaciones con los diversos stakeholders (grupos de interés o partes interesadas).

Un perfil sectorial o funcional. En él la pregunta sobre la RSE se plantea como un área corporativa de creciente importancia, pero sin relación directa o necesaria con el núcleo del negocio de la empresa, y en la que se buscan beneficios inmediatos, y prioritariamente para la empresa (ciertas aproximaciones al patrocinio y al mecenazgo, una visión estrecha de la acción de la empresa).

Un perfil estratégico. En él la pregunta por la RSE es un componente esencial de la estrategia corporativa y se disemina en todos los ámbitos de la empresa; desde el gobierno hasta el desarrollo de productos; desde la comunicación y la rendición de cuentas a las relaciones de partenariado; desde la formación a los sistemas de retribución.

Un perfil de identidad, innovación y diferenciación. En él la pregunta por la RSE incluye un componente de visión, compromiso y liderazgo social, que es coherente con los propios valores corporativos (que no tan sólo se formulan y reelaboran, sino que sustentan e impregnan las políticas de la empresa), y que en cuestiones que se relacionan con dichos valores la empresa se involucra en vínculos a largo plazo con otros actores sociales.”²⁴

Es importante dar a conocer de qué se trata la responsabilidad social empresarial puesto que es necesario que las instituciones reconozcan la necesidad de incorporarla como práctica empresarial para el mejoramiento de las condiciones laborales que existen, así como el mejoramiento de la actividad económica que finalmente también beneficia a la comunidad con la creación de mas plazas de trabajo con la mejor calidad que ayudará al desarrollo integral de los individuos.

Las empresas al asumir la responsabilidad social empresarial voluntariamente, contraen compromisos mas allá de las obligaciones laborales existentes, deben tratar de elevar los niveles de desarrollo empresarial, comunitario y medioambiental, adoptando las medidas pertinentes, además es necesario que la responsabilidad social empresarial debe considerarse como una inversión y no un gasto.

Por lo que, es importante la responsabilidad social empresarial porque crea una cultura de negocios más consciente, es decir, los empresarios y patronos, entre sus prioridades

²⁴ Lozano M, Josep, **Libro verde de la comisión europea**. Pág. XII.



y estratégicas de negocios se ven en la necesidad de no solamente cumplir con las leyes de trabajo establecidas, si no que buscan ir más allá de ese mínimo establecido, lo cual, trae como consecuencia un mejor ambiente laboral para los trabajadores y mayores beneficios para los empresarios.

3.4 Valores, principios o ejes de la responsabilidad social empresarial

Los principios son las reglas primordiales que imperan en el comportamiento de la responsabilidad social empresarial de las empresas, dichos básicos son: transparencia, materialidad, verificabilidad, visión amplia, mejora continua y naturaleza social de la organización.

“Gobernabilidad: Principios y fundamentos éticos en cada uno de los aspectos concernientes a la operación de la empresa, su transparencia interna y externa, así como su cumplimiento con el régimen legal. Esta es una política de gestión cimentada en la ética que influye en la toma de decisiones en cuanto a la aplicación de una política de Responsabilidad Social Empresarial, en la cual se establece la forma de actuar en la empresa de los patronos, empresarios y gerentes así como cualquier persona involucrada en la toma de decisiones de la empresa.

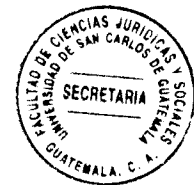
Medio ambiente: Respeto y cuidado del entorno natural, en la forma como se hacen negocios, logrando mejor uso de sus insumos, reduciendo emisiones y residuos, generando mayor eficiencia, y produciendo mas con menos. La Responsabilidad Social



Empresarial no sólo trata de cumplir con las leyes en materia laboral, también al aplicar esta política respeta las leyes del tipo medioambiental beneficiando así la naturaleza, este principio o eje es uno de los mas importantes, puesto que actualmente estamos viviendo un momento en el que se está buscando enmendar los errores cometidos en el pasado en cuanto al poco cuidado que se tuvo en el medio ambiente, por lo que si una empresa tiene un especial cuidado en este tema, empieza a ser utilizada como buen ejemplo para la sociedad.

Proveedores: Es el principio que parte de la selección de los proveedores y de una construcción de una relación responsable y sostenible. Una empresa responsable en su operación también exige criterios acorde a sus lineamientos a toda su cadena productiva. Además construye una relación basada en el intercambio transparente de información, tecnología e ideas. En la medida que se benefician mutuamente se generan incrementos en productividad, reducción de costos de transacción y se adaptan mutuamente a sus necesidades mas rápido. La aplicación de la responsabilidad social empresarial mejora las relaciones con los proveedores en el sentido que, al ser más selectivos y cuidadosos en la aplicación de políticas internas y mejorar los productos y servicios que se presten, crea una mejor visión de la misma empresa hacia éstos.

Mercadeo: Es la responsabilidad de la empresa con sus clientes y/o consumidores en términos de mejor servicio al cliente, claridad en sus transacciones comerciales, mejores productos, cumplimiento con estándares de calidad, mercadeo responsable y mejor respuesta a sus exigencias y necesidades. Esto fortalece la marca y da una mayor



lealtad del cliente. Es importante que las empresas mantengan una cercanía con los clientes, manteniendo una constante comunicación que permita mejorar los servicios y productos que presta lo cual incrementa las ganancias y la posibilidad de expandirse, que finalmente, ante la necesidad de expansión, promueve la creación de más plazas de trabajo. Tener una buena imagen a través del mercadeo crea mayor atracción de nueva clientela.

Comunidades: Contribuir al desarrollo y superación de las comunidades inmediatas en donde opera la empresa y donde tenga intereses comerciales. Esta relación debe de estar basada en una contribución y responsabilidad compartida, ya que es una relación ganar-ganar para ambas partes logrando así un desarrollo sostenible, reforzando la reputación de la empresa y logrando la confianza por parte de la comunidad. Es muy importante que la empresa contribuya a la comunidad en donde se encuentra, creando un compromiso de ambas partes, puesto que la aplicación de la responsabilidad social empresarial no se trata de filantropía, el aporte a las comunidades representa uno de los principios más importantes de esta política.

Política Pública: Participar en el diseño de políticas estatales y hacer alianzas para ejecutar proyectos conjuntos con gobiernos locales o centrales, para el propósito de ampliar el impacto de buenas prácticas a nivel nacional. La empresa, al participar en el diseño de políticas e implementarlas, crea una mejor forma de cómo los clientes y proveedores los perciben.”²⁵

²⁵ Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial de Guatemala, qué es responsabilidad social empresarial, 2012, http://centrarse.org/?page_id=42/ (5 de abril de 2013).

3.5 La responsabilidad social como una ventaja de mercado

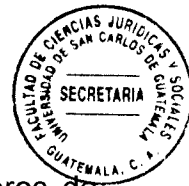
El mercado exige que las empresas estén de acuerdo en abordar la forma de aplicar la política de responsabilidad social empresarial, por lo que las empresas quienes practican fortalece su imagen, lo que beneficia en los niveles de credibilidad, lealtad y reconocimiento entre los colaboradores, beneficiados, proveedores, accionistas, las autoridades y en general la comunidad en la que se encuentran.

La empresa debe trabajar por alcanzar una competitividad que se centra en la forma de hacer las cosas, ya que a través de esto, los clientes demuestran una lealtad y fidelidad a los productos o servicios, agregándole un valor extra a la empresa, dándole un reconocimiento a nivel nacional o internacional.

Algunos de los beneficios que se logran a través de las políticas de la responsabilidad social empresarial son:

Mejores relaciones con las autoridades: Puesto que la aplicación de las políticas supone no sólo el cumplimiento de las normas de trabajo, si que éstas se ven superadas, las autoridades utilizan estas empresas como ejemplos a seguir por sus buenas prácticas.

Mejores relaciones con la comunidad: Las personas de las comunidades cercanas conocen las empresas por su buena reputación y la colaboración y asistencia que



prestan no sólo a sus empleados si no a su comunidad, por lo que los miembros de estas brindan el apoyo que necesiten.

Fortalecimiento de la relación con los clientes y fidelidad de estos: Los clientes, al ver como la empresa presta no sólo un excelente servicio al cliente si no que, al notar que la empresa también es de beneficio para los empleados y la comunidad, hace que surja un vínculo de solidaridad y por lo tanto, obtienen la fidelidad de éstos.

Mayor compromiso, lealtad y efectividad de los trabajadores hacia la empresa: Los trabajadores que se encuentran en una empresa que garantiza estabilidad laboral, cumple las leyes laborales y supera los mínimos legales, desempeñan mejor las atribuciones inherentes a sus cargos, lo cual genera lealtad.

Los beneficios que se obtienen como empresa por la implementación de la política proviene de que la empresa no se centra únicamente en el crecimiento económico, si no también se enfocan en el bienestar global e inversión de una parte de los recursos de la empresa, es decir, los trabajadores, clientes, asociados o accionistas y la comunidad, incentivando así el atractivo de la empresa al mercado en el que se encuentre.

3.6 Responsabilidad social empresarial en Latinoamérica

Los nuevos desafíos que tienen las empresas en los que se exige por parte del consumidor final y distintas organizaciones a cumplir y respetar de las leyes de trabajo



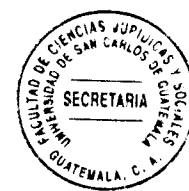
surgen de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las normas emanadas por la Organización Internacional de Trabajo y otros ordenamientos internacionales.

En Latinoamérica, la responsabilidad social empresarial no es aún considerada como una forma principal de hacer negocios, sin embargo esta política empieza a cobrar importancia por lo que muchos ya están trabajando en implementarla, aún conociendo poco acerca de ella.

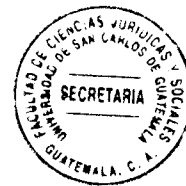
Existen varias normativas relacionadas con el tema de responsabilidad social directa o indirectamente, dentro de ella existen las normas ISO (International Organization for Standardization, en español significa: Organización Internacional de Normalización), las cuales se procura producir acuerdos internacionales industriales y comerciales estandarizando procesos, actividades entre empresas, instituciones y gobiernos.

Dentro de las normas ISO, se encuentra la norma SA 8.0000, en la cual se regula que el lugar de trabajo debe ser administrado garantizando los derechos humanos básicos, garantizando que se respeten las leyes aplicables en el lugar de trabajo y que los trabajadores reciban tratos justos.

Existen en Latinoamérica iniciativas que apoyan la responsabilidad social empresarial, una de estas es empresa, ésta es una alianza de organizaciones empresariales que promueven esta política, esta surge en 1997 en San Francisco, y cuenta con filiales en



Colombia, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, Estados Unidos, El Salvador, Guatemala,
Panamá, Brasil, Canadá, Chile, Perú y Uruguay.



CAPÍTULO IV

4.1 Códigos de conducta de la responsabilidad social empresarial en Guatemala

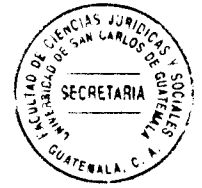
Son aquellos instrumentos transformadores que se utilizan para promover los derechos humanos, laborales y medioambientales, así como la toma de medidas de transparencia que eviten la corrupción, estos códigos son un complemento a las normas jurídicas existentes en la comunidad donde se encuentre la empresa asentada.

Los códigos de conducta deben tener normas de base la legislación nacional existente así como las normas y convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo que contengan suficientes elementos de evaluación y control para su aplicación.

Son estos códigos de conducta los que promueven y ayudan a tener una mejor base al momento de que las empresas actúen en la toma de decisiones e implementen la responsabilidad social empresarial, cada empresa debe redactarlos y mantenerlos en constante actualización de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando.

4.2 Empresas en Guatemala que ejercen políticas de responsabilidad social empresarial

Ingenios Pantaleón y Concepción: Éstos ingenios han adoptado la responsabilidad social empresarial, y se han convertido en los promotores de la política en la industria



azucarera del desarrollo integral de la costa sur guatemalteca y el Ingenio Monte Rosa en la zona occidental de Nicaragua.

Los ingenios han trabajado en políticas de vivienda, salud, odontología, prevención y curación de enfermedades, educación de su personal y sus familias, además se trabaja de la mano de las autoridades locales para mejorar el nivel de vida de los habitantes de las comunidades en donde se encuentran ubicados.

Pantaleón y otros ingenios crearon la Fundación de la Asociación de Azucareros de Guatemala, Fundazucar, para promover programas educativos y proyectos habitacionales, y ha ayudado a la mejora del nivel de vida de sus colaboradores. Así mismo, los accionistas de la Fundación Pantaleón crearon una contribución significativa por cada tonelada métrica de azúcar producida con la finalidad de mantener los programas que llevan a cabo.

Panasonic, Guatemala: Esta empresa se plantea objetivos a través de ideas que fueron creadas y ejecutadas por el fundador de la empresa Konosuke Matsushita, ideas que hoy en día se aplican aún en Panasonic.

Panasonic crea un compromiso de realizar esfuerzos en los que las actividades sean basados de acuerdo a políticas de responsabilidad social empresarial a través de brindar servicios valiosos, llevando a cabo negocios con integridad, coexistiendo con el medio ambiente y contribuyendo a una mejor calidad de vida de los grupos de interés a

través del plan anual de negocios de la empresa, en el que se apoya en proyectos de las escuelas de enseñanza primaria del área más cercana a la empresa.

Industrias Licoreras De Guatemala: Esta empresa tomó el compromiso de hacer negocios responsables para sus grupos de interés, accionistas, colaboradores, clientes y consumidores, proveedores, gobierno y comunidad, siendo éticos y respetuosos de las leyes y contribuyendo a la conservación del medio ambiente.

Las industrias Licoreras de Guatemala crearon el programa: Licorera cuida de ti, a través del cual se procura mantener la salud de sus colaboradores y su familia, además se organiza una feria de la salud en la que estos pueden asistir para encontrar los servicios médicos que requieran. También cuentan con programas de seguridad y salud ocupacional, brigadas de emergencia y manejo defensivo.

Las decisiones que esta empresa toma, se basa en las siguientes pilares:

- Gobernabilidad (valores y transparencia)
- Público interno (calidad de vida laboral)
- Proveedores
- Mercadeo (consumidores / clientes)
- Medio ambiente
- Comunidad
- Política pública (relaciones con el estado)

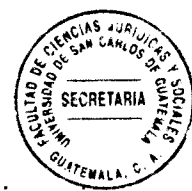


Perenco: Esta empresa contribuye con las comunidades ubicadas en las áreas cercanas a donde se realizan actividades petroleras, promoviendo la participación y colaboración de instituciones públicas y privadas así como las mismas comunidades que se benefician de la aplicación de la responsabilidad social empresarial.

Perenco cuenta con: El triángulo de solidaridad (La empresa, la comunidad y las autoridades) a través del cual promueven el desarrollo a través de la autogestión, algunos programas son:

- Programas de reforestación
- Programas de educación
- Programas de salud
- Programas de infraestructura
- Programas de trabajo

Ingenio La Unión: Este ingenio se ha comprometido a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y de las comunidades cercanas a la ubicación de su empresa, es por ello que sus proyectos se enfocan en mejorar las viviendas, educación, salud y el medio ambiente. Este ingenio es parte del Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala (CentraRSE).



Entre los programas que la empresa implementa, en el tema de educación, en ingenio colabora en las áreas de: educación pre-primaria, primaria, básica y bachillerato, estudios universitarios, programas de alfabetización y nivelación, estudios de maestrías y Post-Grados.

En cuanto a salud, cuentan con clínicas móviles, programas de salud preventiva y correctivas, jornadas médicas odontológicas, ferias de la salud y capacitación a maestros.

En Seguridad Industrial cuentan con brigadas de bomberos industriales, capacitaciones a brigadas de seguridad, saneamiento básico, equipamiento de protección personal, planes de contingencia en caso de desastres entre otros.

Cuentan con gestión ambiental, este programa cuida del manejo del agua, las emisiones a la atmósfera, manejo de desechos sólidos, reforestación, control de quema de caña, manejo de desechos industriales y limpieza en seco de la caña.

4.3. Voluntariedad como principio rector de la responsabilidad social empresarial

Las normas laborales exigen el cumplimiento de un mínimo de garantías y prestaciones para la protección del trabajador por los posibles abusos que puedan cometerse, y a pesar de ello, muchas empresas no cumplen con este mínimo de prestaciones, sin embargo existen aquellas empresas que si cumplen con lo ordenado en la legislación,

de acuerdo con lo expuesto en el índice anual de responsabilidad social empresarial, la visión Sindical. La primera clave para diferenciar la RSE de otras prácticas o estrategias empresariales, es la voluntariedad, de forma que todo lo que sea objeto de ley, es decir lo que se refiera al cumplimiento de la legislación vigente, no constituye una práctica de RSE.

Existen, sin duda, empresas que sin saberlo, aplican políticas de responsabilidad social empresarial, cumpliendo compromisos destinados a grupos de interés que se relacionan con la empresa, actuando de una manera completamente ética, llevando a cabo buenas prácticas en las acciones de su actividad y sin que ninguna autoridad intervenga obligándolos a cumplir lo que está normado.

Señala Isabel de la Torre, Catedrática de Sociología en la Universidad Autónoma de Madrid, en un artículo titulado: *El compromiso público de la Responsabilidad Social Corporativa*, que “Éste es un compromiso voluntario adoptado por las empresas y otro tipo de entidades para aplicar un modelo de gestión a sus actuaciones diarias y en su planificación estratégica del que informan periódicamente a la sociedad. Para llegar al núcleo central del concepto Responsabilidad Social Empresarial se van incorporando características: voluntariedad, transparencia, integración en la gestión”.

La voluntariedad es el principio más importante de la responsabilidad social empresarial, ya que si bien es cierto la ley es de carácter obligatorio, la responsabilidad social empresarial va más allá de cumplir las leyes, y para esto es necesario que exista



voluntad y no obligación, ya que la RSE no puede imponerse, cada empresa libremente elige implementarla, por lo que las autoridades lo que sí pueden hacer es contribuir e informar acerca de esta cultura, dar apoyo y orientación a quienes quieren implementarla así como apoyar a las organizaciones que se encargan de esta.

4.4. Responsabilidad social empresarial y el medio ambiente

Como se mencionó con anterioridad, la responsabilidad social empresarial no solo tiene relación con el ámbito económico y laboral de una empresa, esta política también se interesa por el medio ambiente y es por ello que al aplicar la responsabilidad se trabaja en prevenir accidentes que afecten a los involucrados, evitar sanciones y multas por parte de las autoridades que puedan tener como efecto el cierre de las empresas, mejorar la imagen ante el mercado y ser ejemplo del cuidado con el medio ambiente.

En Guatemala, la Constitución Política de la República crea principios que están desarrollados en leyes especiales, además nuestro país es firmante de varios convenios que protegen el medio ambiente, por lo que el compromiso es aún mayor, así que la conciencia de cuidarlo proviene de las obligaciones legales que una empresa tiene que cumplir ante la legislación nacional e internacional existente.

En el Artículo 97 de este ordenamiento jurídico, establece que “El Estado, las municipalidades y los habitantes del territorio nacional están obligados a propiciar el desarrollo social, económico y tecnológico que prevenga la contaminación del ambiente

y mantenga el equilibrio ecológico. Se dictarán todas las normas necesarias para garantizar que la utilización y el aprovechamiento de la fauna, de la flora de la tierra y del agua, se realicen racionalmente, evitando su depredación”

Las empresas afectan el medio ambiente, unas mas que otras y en diferentes áreas, pero muchas lo hacen, por lo que la implementación de prácticas de la responsabilidad social empresarial han servido en muchas empresas que están usando una nueva forma de pensar a través de crear valor hacia el manejo de los productos, reduciendo costos y riesgos utilizando bienes que tengan mayor respeto por el medio ambiente, toda vez que si bien es cierto el Estado debe velar por el cumplimiento del cuidado del medio ambiente, una empresa socialmente responsable será de gran apoyo para el Estado respetando e incentivando la mejora de el uso de los recursos.

Una de las estrategias utilizadas fue impulsada por el ex Secretario de las Naciones Unidas, Kofi Annan en el que creo el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU), este pacto busca que las empresas socialmente responsables se adhieran libre y voluntariamente a este pacto para comprometerse a implementar sus 10 principios que están basados en las declaraciones y convenciones internacionales, siendo dos de ellos:

- Enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente.
- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad social empresarial.

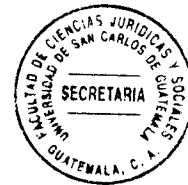


- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

El enfoque preventivo se refiere a que, como lo establece la Declaración de Río "...a fin de lograr un desarrollo sostenible, la protección al medio ambiente formará parte integral del proceso de desarrollo y no puede ser considerada como una parte aislada del mismo." Es por ello que se concluye que la protección al medio ambiente debe tomarse como uno de los principios mas importantes de las empresas, utilizar medidas preventivas en lugar de curativas y que sea considerado el medio ambiente como parte integral del desarrollo y evolución de las empresas.

Las iniciativas que deben fomentar la responsabilidad ambiental es una oportunidad para que las empresas puedan exponer que tienen un compromiso sólido con el medio ambiente a través de prácticas amigables con el medio ambiente, tomando ciertos elementos que el pacto mundial creó.

El cuidado del medio ambiente proviene en gran parte de la presión que ejercen ciertos grupos de interés, quienes exigen y demandan de las empresas tomen conciencia e implementen buenos usos de los recursos.



4.5 Responsabilidad social empresarial y la comunidad

Uno de los grandes beneficios de la aplicación de la responsabilidad social es que no solo se cumple y mejora los mínimos legales establecidos para los trabajadores de las empresas que aplican esta política, los beneficios se extienden hacia fuera de la empresa, a la comunidad o comunidades en donde se encuentre asentada la empresa.

El respeto a las leyes, al medio ambiente y a la comunidad son de los mayores valores éticos que una empresa puede tener y adoptar, por lo que ésta empieza a ser vista como un ejemplo para la sociedad y el mismo Estado.

En el punto anterior del presente capítulo, se enumeró algunas de las empresas que practican la responsabilidad social empresarial y su trabajo, por lo que es de notar que las acciones que cada empresa ejecuta van en beneficio de la comunidad, acciones como apoyo a los centros educativos desde pre-primaria hasta post-gradados a nivel universitario, jornadas de salud preventiva y curativa, alfabetización, mejora de las viviendas entre otras acciones.

Un ejemplo de apoyo comunitario de una empresa es a través de Montana Exploradora de Guatemala, Sociedad Anónima, que a través de la Mina Marlin ubicada entre los municipios de San Miguel Ixtahuacán y Sipacapa en el departamento de San Marcos ha creado una buena convivencia y comunicación con la comunidad, apoyando a los vecinos en actividades culturales, deportivas y en casos de desastres naturales.



A pesar de que la responsabilidad social empresarial es un tema relativamente nuevo en Guatemala, a través de los ejemplos citados con anterioridad puede uno notar, que si existe empresas en Guatemala interesadas en mantener buenas practicas y buenas relaciones con las autoridades y los empleados de las empresas.





CAPÍTULO V

5.1 Propuestas para desarrollar la responsabilidad social en Guatemala.

A nivel nacional existen leyes laborales que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, a nivel internacional existen convenios y tratados internacionales en material laboral, cuyo cumplimiento es obligatorio para todos los habitantes de la República.

Las leyes laborales son tutelares del trabajador, puesto que por las diferencias económicas que existen entre trabajador- patrono, éste puede quedar en desventaja al momento de un conflicto, aún así, existen muchas empresas o patronos individuales que no cumplen totalmente las leyes laborales, por razones económicas o por simple descuido.

Las leyes, tratados o convenios están hechos para ser cumplidas, sin embargo ante el incumplimiento de estas, los mecanismos ya regulados en la legislación no son lo suficientemente fuertes como para lograr persuadir a todos los patronos a que sean respetados y cumplidas las normas jurídicas.

De acuerdo con lo informado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siete de cada 10 empresas violan los derechos laborales del país, esto a pesar de las visitas que



realizan los inspectores de trabajo a las empresas para verificar el cumplimiento de las leyes, visitas que son realizadas por denuncia de parte o de oficio.

Es importante resaltar que, al cumplir con la política de la responsabilidad social empresarial se cumplen todas las leyes laborales existentes, sin embargo, ésta, por ser una política joven, aún no se le ha prestado la atención debida por parte de las autoridades.

Si se reconociera la responsabilidad social empresarial en Guatemala como otra de las instituciones del derecho de rrabajo, esta podría ser integrada al ordenamiento jurídico, ya que actualmente aún no existe dentro de éste, pudiendo así ser reconocida por las autoridades y utilizada en beneficio de mas trabajadores y empresarios.

Actualmente en Guatemala no existe ninguna iniciativa que pretenda incluir a la responsabilidad social empresarial como institución o alguna iniciativa de ley como en Argentina.

Al incluir la responsabilidad social empresarial a las normas legales, se podría tener una mayor conciencia para lograr que el indice de incumplimiento de las leyes laborales se reduzca significativamente, tomando como ejemplo otros países como Argentina, que se encuentra en vías de crear una ley promoviendo la responsabilidad social empresarial.

En Argentina, el Diputado Fernando Yarade presentó ante el Senado y la Cámara de Diputados un proyecto de ley, el cual tiene como objeto que se instituya el marco legal que regule el desarrollo de las conductas de responsabilidad social empresarial que se realicen dentro del territorio del país, dicha iniciativa pretende que con la aprobación de la ley propuesta se pueda: “a) promover la realización de conductas socialmente responsables por parte de las empresas, necesarias para asegurar la preservación ambiental y el desarrollo sustentable; b) garantizar el derecho de acceso a la información ambiental y social que se encuentre en poder de las empresas que actúan en el país y resulte de la realización de conductas socialmente responsables por parte de éstas; y c) responsabilidad social empresaria”, además de regular las conductas socialmente responsables, que se entiende como “aquellos actos realizados por una empresa, dentro del ámbito de su libertad, que se orienta a la satisfacción de las necesidades ambientales, sociales o económicas de la comunidad con las que se relaciona.”.

Este proyecto de Ley también regula lo relacionado con temas como: a) Balance socio ambiental; b) medidas de desarrollo, promoción, protección y publicidad de conductas socialmente responsables; c) beneficios impositivos; d) atribuciones en materia de políticas públicas de responsabilidad social empresarial, de los presupuestos mínimos y de las normas complementarias dictadas por las jurisdicciones locales; entre otras cosas. El proyecto de ley presentado por el Diputado Yarade, un análisis minucioso de la situación de Guatemala y un estudio profundo del tema, podrían ser utilizados como antecedentes y ejemplos de un proyecto de ley de responsabilidad social empresarial



para Guatemala, pudiendo presentarse como una opción con la cual se pretende incentivar el cumplimiento de las leyes laborales, este puede ser un plan que se plantee al Ministerio de Trabajo como una de las soluciones del incumplimiento de las leyes laborales.

5.2 Importancia y razones de la aplicación de la responsabilidad social empresarial.

- La responsabilidad social empresarial no es un tema de moda o algo que se pueda tomar a la ligera, no es una estrategia para elevar ventas o la imagen de empresa o para evadir impuestos, es una forma de hacer negocios voluntariamente basados en la ética empresarial.
- Estimula al trabajador, ya que si este se encuentra a gusto en la empresa y al recibir constantes capacitaciones logra un mejor desempeño.
- La responsabilidad social promueve una cultura de responsabilidad que incentiva a otras empresas a cumplirlo.
- Permite, a mediano o largo plazo, mejorar la calidad de los productos o servicios que preste la empresa a los clientes.

- Mejora el ambiente laboral entre los patronos y los trabajadores, así como con los sindicatos ya que se mejoran los tratos entre ambas partes.
- Al mejorar el ambiente laboral, se mejoran los niveles de producción de servicios o de productos, puesto que los trabajadores encuentran incentivos a desempeñar mejor sus labores.
- Los grupos de interés desarrollan mejores relaciones entre sí, generando un clima de estabilidad laboral, financiero y legal.
- Incentiva a los empresarios a cumplir con las leyes laborales existentes al apreciar el incremento de actividad productiva de los colaboradores, puesto que al respetarlos como seres humanos y ayudar con su desarrollo integral, éstos mejoran en el rendimiento de sus labores diarias.
- Fomenta la fidelidad y lealtad de los colaboradores hacia la empresa, creando así estabilidad laboral y desarrollo.
- Crea una conciencia medio ambiental, en consecuencia se utilizan los recursos existentes y se cuidan al máximo.
- Crea un vinculo importante con la comunidad y las autoridades del lugar en donde se encuentre la empresa.

5.3 Estrategias de implementación de la responsabilidad social empresarial.

Para iniciar a implementar la responsabilidad social Empresarial es importante llevar a cabo varias acciones:

- a. Informar acerca de la responsabilidad social empresarial a los órganos superiores de la empresa y resaltar la importancia de su aplicación, ya que se necesita informar a los interesados los beneficios que trae la aplicación de esta política, haciendo la aclaración que ésta no es una moda o una simple forma de ganar mas dinero.
- b. Lograr que el equipo se comprometa a participar en todas las actividades relacionadas con la responsabilidad social empresarial. Esto es importante puesto que esta iniciativa no puede llevarse a cabo únicamente por una persona, esto requiere el compromiso de todo el equipo de trabajo de una empresa para que la aplicación de la responsabilidad sea correctamente aplicada y algo funcional.
- c. Elegir líderes o responsables, crear un grupo de trabajo responsable de las distintas áreas de trabajo a éstos para crear un plan y presupuesto para la aplicación de la política. Éste plan de implementación de la responsabilidad social empresarial debe contener la misión, visión y los objetivos de la política a aplicar, debe identificar los recursos necesarios para implementar un plan piloto y los

resultados esperados y desarrollar un plan de comunicación, un proceso de recolección de datos y mecanismos para elaborar y dar a conocerlos en informes.

- d. Uno de los pasos básicos para implementar la responsabilidad social empresarial, se debe contar con la inversión económica, para ello se debe provocar cambios a financieros de varias áreas de la empresa, para lo cual se necesita el apoyo y la aprobación de los accionistas o quienes tomen las decisiones financieras de la empresa.
- e. Los grupos de trabajo designados deben analizar la situación de la empresa a nivel interno y externo, todo ello para lograr que no solo los empleadores, empleadores o accionistas se comprometan con la responsabilidad social empresarial, también los trabajadores se comprometan y puedan aportar ideas desde su perspectiva.
- f. Una vez realizado el diagnostico por el equipo y teniendo claros los objetivos a cumplir en donde aplicar los principios, se debe crear una nueva misión y la cultura de la empresa.
- g. Diseñar estrategias de acción internas y externas, cada área debe elaborarlas y dirigirlas a su grupo específico de la empresa.

- h. Cada área creada, debe implementar sus objetivos y estrategias en la empresa contando con el visto bueno del líder del grupo y los empleadores.
- i. Debe fijarse un grupo contralor de la aplicación de la política de responsabilidad social empresarial, este grupo se encargará de supervisar el cumplimiento de los objetivos, y que todo se realice con transparencia y compromiso.

En Guatemala existe una entidad que se encarga de brindar apoyo a empresas que quieren iniciar la aplicación de la responsabilidad social empresarial, esta entidad es el Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala – CentraRSE- , ésta es una organización privada, autónoma, de carácter asociativo, apolítico, no lucrativo y extragremial que tiene como objetivo generar un cambio en las empresas que operan en el país, para que implementen voluntariamente, prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE).

CentraRSE ha realizado un ciclo en el cual apoya con diferentes pasos a las empresas para que estas puedan implementar la política de la responsabilidad social empresarial, durante la aplicación de estos pasos, CentraRSE está con la empresa dándole la asesoría necesaria.

“CentraRSE es el Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala. Fundada en el año 2003, CentraRSE es hoy una organización que cuenta con más de 100 empresas asociadas que pertenecen a más de 20 sectores y



subsectores productivos del país y dan empleo a 150,000 familias; convirtiéndose en la coalición de empresas promotoras de la RSE más influyente del país y una de las más importantes a nivel regional. CentraRSE busca generar un cambio de actitud en el empresariado guatemalteco para convertirlos en empresarios conscientes y proactivos, que contribuyan significativamente al desarrollo de las personas, la competitividad de las empresas y el desarrollo sostenible del país”²⁶

“En el año 1,998 el Banco Mundial y el Consejo de Fundaciones Privadas de Guatemala, plantearon a un grupo de ciudadanos guatemaltecos introducir el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Guatemala (...) El grupo fue integrado por líderes empresariales quienes reflexionaron acerca de un plan de acción que facilitara trasladar con éxito el concepto de la RSE al sector empresarial, en un marco libre de inclinaciones políticas. Así fue como, basándose en las experiencias de otras instituciones internacionales dedicadas a la promoción de la RSE (como el Instituto Ethos de Brasil, una de las organizaciones promotoras de la RSE más importante del mundo), se conocieron sus prácticas y se asimilaron varios enfoques, que posteriormente sirvieron de insumos para crear el modelo para Guatemala”²⁷

Las etapas que conforman el ciclo de implementación de responsabilidad social empresarial son: sensibilización, comunicación interna, evaluación, diagnóstico, estrategia, implementación.

²⁶ Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial de Guatemala, ¿qué es CentraRSE,? 2012, http://centrase.org/?page_id=6 (5 de abril de 2013).

²⁷ Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial de Guatemala, origen, 2012, http://centrase.org/?page_id=39 (5 de abril de 2013).

5.4 Seguridad e higiene en el lugar de trabajo

Existen riesgos ocupacionales en toda empresa, estos pueden ser accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, por lo que es importante se conozca el origen de éstos para tomar las medidas preventivas necesarias y en caso de que éstos, aún siendo previstos sucedan, como minimizar las consecuencias.

Muchas empresas desarrollan sus actividades en talleres oscuros, llenos de polvo, humo, gases, cantidades grandes de trabajadores por falta de espacio, que en consecuencia las condiciones de seguridad son mínimas o no existen, sin embargo, toda empresa que cuente con un plan de seguridad e higiene debe evitar cualquier indicio de peligro para sus trabajadores y los mismos patronos.

Los riesgos ocupacionales son: todos aquellos daños y condiciones de agresión a la salud física, mental, moral y espiritual contra los trabajadores los cuales provienen directamente de la actividad laboral. Estos pueden ser clasificados en dos formas:

- Accidentes de trabajo, que es todo detrimento, lesión o muerte procedente de una acción repentina y directa de las condiciones de trabajo, herramientas que se utilizan para desarrollarlo o maquinaria, materiales de apoyo entre otros.
- Enfermedades del trabajo: Detrimento o menoscabo gradual en la salud y capacidad de trabajar procedente de una acción repentina y directa de las

condiciones de trabajo, herramientas que se utilizan para desarrollarlo o maquinaria, materiales de apoyo entre otros.

Existen situaciones de riesgo en el ambiente laboral, que pueden ser permanentes u ocasionales, siendo los primeros: pisos irregulares, escaleras sin resguardos, techos bajos, maquinas sin la protección necesaria y los segundos pueden ser; pisos mojados, derrames de aceite, paredes con clavos u objetos sobresalientes, dolores musculares, golpes, entre otros, éstos pueden denominarse: riesgos mecánicos, puesto que son condiciones que se encuentran en el local de trabajo.

Cuando hay diferentes formas de energía que puedan producir alteraciones en las venas, arterias, sordera, presión arterial elevada y algunas otras consecuencias, nos encontramos ante riesgos físicos, los cuales dependiendo de las circunstancias pueden causar daños temporales o permanentes. Otras formas de causarlo pueden ser cuando se encuentran ante iluminación deficiente, condiciones climáticas extremas, radiaciones etc.

Cuando existen riesgos provenientes del manejo de sustancias químicas puras o compuestas, los riesgos químicos en cualquier forma que se presenten, pueden causar efectos que varían de acuerdo a la naturaleza del químico o substancia que se trate, causando así daños a mediano o largo plazo.

Existen también riesgos higiénicos sanitarios que son aquellos formados por las situaciones de saneamiento que existen en el lugar de trabajo, siendo estos: los servicios de agua potable, aguas servidas, comedores, entre otras.

Los riesgos biológicos son aquellas bacterias, virus, hongos o parásitos que se encuentran con frecuencia en los trabajos en los que hay contactos con seres vivos o sustancias que provienen de éstos, también pueden estar en lugares donde haya frecuente exposición a polvos o fibras que permitan el crecimiento de estos riesgos biológicos.

Cuando existen riesgos formados por las posiciones de trabajo, es decir, las posturas que se adoptan al realizar la acción que se necesite que sea anti-fisiológica a través de posturas forzadas, y cuando se realizan esfuerzos que son mayores a la capacidad que una persona tiene, nos encontramos con riesgos ergonómicos.

La tensión que producen las relaciones interpersonales defectuosas entre miembros del equipo o con los superiores, los problemas que el trabajador lleva de su entorno comunitario o familiar, el estrés o las excesivas horas extras de trabajo, la repetición de una función que pueda tornarse tediosa para una persona o la insatisfacción con las condiciones de trabajo constituyen un riesgo psicosocial.

La seguridad e higiene industrial son dos principios que deben tomarse en cuenta desde el inicio de labores de una empresa y que deben ir mejorándose durante la vida de ésta,

puesto que representa una de las partes mas importantes para lograr un mejor desempeño y cuidado de los trabajadores evitando que sufran de algún tipo de accidente o situación de los mencionados con anterioridad.

La legislación regula parámetros que todo patrono debe seguir en relación a la higiene y seguridad en el trabajo, las medidas mínimas que todo empleador debe seguir se encuentran en el Artículo 197 del Código de Trabajo de Guatemala, entre los que se encuentran:

- Prevenir accidentes;
- Prevenir enfermedades;
- Prevenir incendios;
- Ambiente sano de trabajo;
- Suministrar ropa y equipo de protección;
- Colocar y mantener resguardos y protecciones;

La seguridad industrial, de acuerdo con el Reglamento 807 sobre Higiene y Seguridad Industrial de República Dominicana, año 2000, se refiere al: “conjunto de medias técnicas y científicas, encaminadas a la eliminación de los peligros que amenazan la vida o la integridad física de los trabajadores en los centros industriales” y la Higiene Industrial se refiere al “conjunto de principios y normas encaminadas a preservar y mantener la salud física, mental, moral y espiritual de los trabajadores centros industriales”.

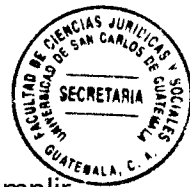


Toda empresa debe contar con un plan de protección para los trabajadores ya que no solo se mejora la productividad del trabajador, también se evita poner en peligro la vida de éstos y evita las pérdidas materiales. Una buena prevención de los riesgos y enfermedades profesionales evita situaciones negativas en el desarrollo de las actividades laborales.



CONCLUSIONES

1. En Guatemala aún existe una cultura de incumplimiento de las leyes, tratados y convenios nacionales e internacionales, esto a pesar de los convenios y acuerdos que se firman entre los empresarios y el gobierno, lo cual contribuye a crear inconformidades por parte de los trabajadores, lo cual culmina en una constante tensión en la relación trabajador-patrono.
2. Muchas empresas guatemaltecas y patronos carecen de ética al momento de manejar la empresa, específicamente en todo el tema relacionado con el cumplimiento de las leyes laborales, situación que perjudica al Estado puesto que crea inestabilidad laboral.
3. Las empresas y patronos que asumen adoptar la responsabilidad social empresarial, crean estabilidad laboral, contribuyen con el desarrollo integral de los trabajadores y fomentan la productividad de ésta, a través del cumplimiento de las normas jurídicas y los incentivos extras que voluntariamente otorgan a sus trabajadores.



4. La responsabilidad social empresarial fomenta la economía nacional, y al cumplir las leyes laborales, contribuye a descongestionar la actividad de los Tribunales de Trabajo y la Inspección General de Trabajo al reducirse las denuncias por incumplimiento de leyes.

5. Los beneficios que presenta la responsabilidad social empresarial se reflejan también a nivel medioambiental y comunitario, que a través de trabajo y colaboración con las autoridades mejora la imagen del Estado y la empresa involucrada en dicha política.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Congreso de la República debe crear guías y lineamientos favorecedores para la aplicación de la responsabilidad social empresarial.
2. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe proponer mecanismos en los que se logre que los empresarios y patronos guatemaltecos cumplan con las garantías legales mínimas establecidas en la legislación para el beneficio de los trabajadores.
3. La Inspección General de Trabajo les atañe asegurarse del cumplimiento de las leyes laborales, siguiendo los lineamientos dados por el Ministerio de Trabajo y previsión Social.
4. El Congreso de la República siendo el órgano legislativo, proponer iniciativas de ley que contribuyan y fortalezcan las normas laborales ya existentes y que se integren con la responsabilidad social empresarial.



BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, **Conceptos básicos del derecho del trabajo**, México, Ed. Fondo de cultura económica. 1995.

CARBALLO MENA, César Augusto, **Derecho laboral venezolano, ensayos**, Caracas, Venezuela, (s.e), 2000.

CORREA, Maria Emilia, Sharon Flynn, **Responsabilidad social corporativa en América Latina: Una visión empresarial, proyecto CEPRIL, Sociedad Alemana de Cooperación Técnica. (s.l.i)**, (s.e) 2004.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, México. Ed.Porrúa, 1970.

ESCOBAR ENRIQUEZ, Francisco, **Actualidad laboral, principios del derecho laboral en la nueva Constitución Nacional**, (s.e), 2000.

FERNANDEZ, Ricardo, **Responsabilidad social corporativa**, España, Editorial Club Universitario, (s.f.)

FOURNIER FACIO, Arturo, **Derecho laboral I**, San José, Costa Rica, Ed. Universidad estatal a distancia, 2011.

GRAU CRESPO, Ariane y Noilín Molina Rojas, **Flexibilidad laboral violenta**, Guatemala, Ed. Aseprola, 2010.

LOZANO M, Josep, **Libro verde de la comisión europea**, Bruselas, (s.e) 2001.

Manual de educación obrera, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, (s.e) 1998.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J, **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**, Buenos Aires, Ed. Astrea, 1999.



MOMBERG, Manuel Reyno, **Responsabilidad social empresarial (RSE) como ventaja competitiva**, (s.l.i), (s.e) 2007.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Marial del Carmen Coll de Palomar, **Diccionario para juristas**, (s.l.i), Ed. Mayo Ediciones, 1981.

Percepción de la responsabilidad social empresarial y la competitividad en Guatemala, resultados encuesta 2006. Instituto del Banco Mundial, Guatemala: CentraRSE., (s.e) 2007.

Relaciones laborales y responsabilidad social empresarial en la economía global, secretaria de integración económica Centroamericana, programa de apoyo a la participación de Centroamérica en el área de libre comercio de las Américas, Cámara de Industria de Guatemala, Guatemala. (s.e) 2005.

VELASCO, Gaudocio Esteban, **La Responsabilidad social corporativa: aspectos jurídicos económicos**, (s.l.i) Ed. Publicacions de la Universitat Jaume, 2004.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 y sus reformas, Congreso de la República de Guatemala.

Código de Trabajo, Decreto 1441 y sus reformas, Congreso del a República de Guatemala.