

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



**LOS OCHO CONVENIOS FUNDAMENTALES EN LOS QUE ESTAN
DESARROLLADAS LAS NORMAS FUNDAMENTALES DE TRABAJO**

FREDDY ISRAEL SOLÓRZANO HERNÁNDEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2017

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

**LOS OCHO CONVENIOS FUNDAMENTALES EN LOS QUE ESTAN
DESARROLLADAS LAS NORMAS FUNDAMENTALES DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FREDDY ISRAEL SOLÓRZANO HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXÁMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Ana Reyna Martínez Anton
Vocal:	Waleska Romelia García Contreras
Secretario:	Jorge Leonel Franco Morán

Segunda Fase:

Presidente:	Milton Roberto Riveiro González
Vocal:	Anabettsy Zurama Leonardo Soto
Secretario:	Juan Carlos Ríos Arevalo

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

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.

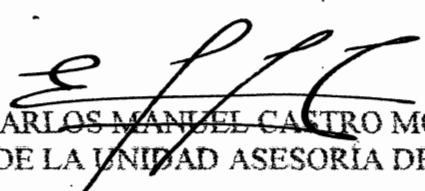


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de marzo del año dos mil once.

ASUNTO: FREDDY ISRAEL SOLÓRZANO HERNÁNDEZ, CARNÉ NO. 9012127. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 405-10.

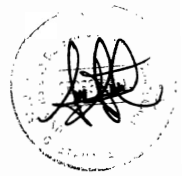
TEMA: "LOS OCHO CONVENIOS FUNDAMENTALES EN LOS QUE ESTÁN DESARROLLADAS LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a): Eduardo Rubén Salazar Domínguez Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 7,327.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

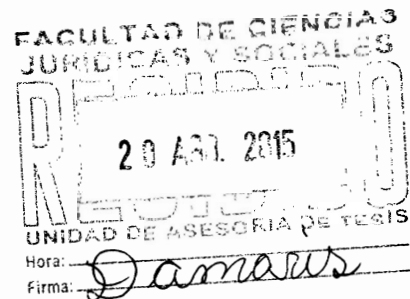


Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/brsp



Guatemala 18 de agosto de 2015.

Doctor:
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento de la resolución de fecha 1 de marzo del año 2011, por medio de la cual se me asignó como asesor de tesis del estudiante Freddy Israel Solórzano Hernández, sobre el trabajo de tesis intitulado, **“LOS OCHO CONVENIOS FUNDAMENTALES EN LOS QUE ESTAN DESARROLLADAS LAS NORMAS FUNDAMENTALES DE TRABAJO”**, respetuosamente emito el siguiente:

DICTAMEN:

- I) Que he cumplido con tal asignación, acompañando el desarrollo y evolución de dicho trabajo durante sesiones continuas en los últimos meses, tiempo en el cual hemos abordado el tema, enriqueciéndolo con nuestras discrepancias y coincidencias.
- II) Que el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos técnicos, utilizando un lenguaje y redacción jurídica correcta, cumpliendo así con la normativa respectiva.
- III) Que la investigación se realizó de forma acertada y diligente, utilizándose el método científico para seleccionar la información.



IV) Que el aporte científico de esta tesis es fundamental ya que hace mención de los convenios más importantes que contribuyen al desarrollo del derecho de trabajo, arribando a conclusiones importantes, como se menciona que si bien es cierto Guatemala está adherida a dichos convenios, no se cumplen en su totalidad y que por lo tanto en sus recomendaciones incluye que debería de existir una capacitación constante para su fortalecimiento y cumplimiento.

V) Que la bibliografía utilizada fue la adecuada, consultando diversa información bibliográfica y respetando el derecho de autor.

VI) Manifiesto que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.

VII) Por haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE al estudiante Freddy Israel Solórzano Hernández aprobando el trabajo de tesis asesorado y así también que sea sometido a discusión en su examen público de tesis.

Expreso mi agradecimiento por la confianza depositada como asesor, comprometiéndome con ella las muestras de mi distinguida consideración.


LICENCIADO.
EDUARDO RUBEN SALAZAR DOMINGUEZ
ABOGADO Y NOTARIO.
Col. 7327.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FREDDY ISRAEL SOLÓRZANO HERNÁNDEZ, titulado LOS OCHO CONVENIOS FUNDAMENTALES EN LOS QUE ESTAN DESARROLLADAS LAS NORMAS FUNDAMENTALES DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Que me ha dado la vida, por todas las bendiciones y de quien recibí sabiduría en todo momento, dándome fuerza para culminar con éxito mi carrera.
- A MI MADRE:** Agustina Coronada Hernández, por su amor, sus sabios consejos y su apoyo en todo momento.
- A MI FAMILIA:** A mi esposa e hijos por estar siempre a mi lado, por su Comprensión, motivación y amor incondicional.
- A MIS HERMANOS:** Johny, Silvia, y Gerson Solorzano, por su apoyo moral.
- A:** El Licenciado Eduardo Rubén Salazar, por su constante apoyo y amistad.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi centro de estudios.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme la oportunidad de realizar mis estudios y conocimientos.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Los derechos fundamentales de las personas que trabajan.....	1
1.1. Derechos laborales internacionalmente reconocidos.....	3
1.2. Los derechos laborales en la legislación guatemalteca.....	5
1.2.1. Derecho de asociación.....	6
1.2.2. Derecho a negociar colectivamente.....	9
1.2.3. La prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso.....	14
1.2.4. Una edad mínima para el empleo de niños y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.....	18
1.3. Convenio.....	27
1.4. Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.....	28

CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional del Trabajo.....	37
2.1. Historia.....	38
2.1.1. Las raíces de la OIT.....	39
2.1.2. Mandatos.....	45
2.1.3. Atribuciones.....	47
2.2. Concepto de convenio de trabajo.....	48
2.3. Pasos a seguir para convertir un convenio en ley.....	49



2.4. Procedimientos de doble discusión.....	50
2.5. Procedimiento de simple discusión.....	52
2.6. Obligación de sumisión de los convenios internacionales.....	53
2.6.1. En el caso de un convenio.....	54
2.6.2. En el caso de una recomendación.....	54
2.7. El acto de ratificación.....	55
2.8. Entrada en vigor de los convenios.....	57
2.9. Procedimiento de denuncia de convenios.....	58
2.10. Procedimientos especiales de control.....	58
2.10.1. Reclamaciones relacionadas con la observancia de convenios ratificados.....	59
2.10.2. Procedimiento de examen de reclamaciones.....	60

CAPÍTULO III

3. Estudio de los ocho principales convenios ratificados por Guatemala,.....	61
3.1. Convenio número 29 de la Organización Internacional del Trabajo.....	62
3.2. Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.....	66
3.3. Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo.....	68
3.4. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo.....	70
3.5. Convenio número 105 de la Organización Internacional del Trabajo.....	72
3.6. Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo.....	75
3.7. Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo.....	78
3.8. Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo.....	81



CAPÍTULO IV

4. Los ocho convenios fundamentales en los que están desarrolladas las normas fundamentales de trabajo.....	85
4.1. Convenio número 29 de la Organización Internacional del Trabajo.....	87
4.2. Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.....	87
4.3. Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo.....	88
4.4. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo.....	89
4.5. Convenio número 105 de la Organización Internacional del Trabajo.....	90
4.6. Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo.....	90
4.7. Convenio número 138 de la Organización Internacional del trabajo.....	91
4.8. Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo.....	92
4.9. Análisis sobre los convenios fundamentales en los que están desarrolladas las normas fundamentales de trabajo.....	93
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se ha identificado y desarrollado el estudio de los ocho convenios que han sido un pilar fundamental para el desarrollo de las normas de trabajo y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala y en los cuales están desarrolladas las normas fundamentales de trabajo son ocho, dichos convenios son de importancia en nuestro medio y su aplicación es forzosa porque emanan de la OIT, y ratificados por Guatemala, lo cual los convierte en ley interna por haber sido aprobados por el Congreso de la República de Guatemala.

El problema de la investigación nace cuando estos convenios son derecho positivo pero su aplicación se ve relegada a la conveniencia estatal o empresarial y no se aplican en la realidad, por lo que se hará énfasis en la legislación laboral guatemalteca y en los principios del derecho de trabajo, particularmente el principio protector o tutelar.

El objetivo de la investigación fue establecer que las normas fundamentales de trabajo, deben constituir el referente principal en materia de derechos laborales, además fortalecer y modernizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizando su papel rector en las políticas gubernamentales relacionadas con el trabajo. La legislación guatemalteca deberá establecer por principio de equidad y justicia que la empresa o empresas responsables de las violaciones son las que deberán pagar una multa equivalente a la contribución monetaria que se imponga al país.

La hipótesis planteada fue la necesidad de introducir cambios en la legislación laboral guatemalteca, así mismos si es necesario realizar reformas o ampliaciones al Código de Trabajo y a otras leyes ordinarias para armonizarlas con los convenios de la OIT;



comprobandose que la legislación laboral guatemalteca no requiere cambios sustanciales ya que al ratificar los convenios pasan a ser derechos adquiridos, de cumplimiento obligatorio y sirven de respaldo a la legislación ya existente, formando parte de la misma; por lo que la hipótesis planteada fue comprobada.

En la investigación se utilizó el método científico en la fase indagatoria a través de los procesos de recolección de información y expositiva utilizando los procesos de conceptualización y generalización; se utilizó el método analítico sintético en el proceso de consulta de bibliografía y el método inductivo deductivo en la comprobación de la hipótesis. La técnica utilizada fue la de fichas para la recopilación y registro del material bibliográfico utilizando fichas de síntesis, resumen, paráfrasis y comentarios.

En el capítulo primero, se desarrolla el tema de los derechos fundamentales de las personas que trabajan, que están incluidos en la legislación guatemalteca y en los convenios ratificados por Guatemala; en el capítulo segundo, se describe la historia de la Organización Internacional del Trabajo y los diferentes procedimientos de los convenios; en el capítulo tercero, se hace una breve referencia de los ocho principales convenios fundamentales ratificados por Guatemala que tratan sobre el trabajo forzoso, la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, igualdad de remuneración abolición del trabajo forzoso, la discriminación en el empleo y ocupación, la edad mínima en el trabajo y las peores formas de trabajo infantil; en el capítulo cuarto, se hace un breve análisis de los ocho convenios fundamentales en las que están desarrolladas las normas fundamentales de trabajo.

Se puede concluir en que existen ocho convenios fundamentales que buscan proteger los derechos de las personas y estos han sido ratificados en Guatemala por lo tanto surten efectos legales y deben respetarse y hacerse cumplir en el ámbito del derecho laboral guatemalteco.



CAPÍTULO I

1. Los derechos fundamentales de las personas que trabajan

“En un contrato de trabajo el trabajador acepta algo muy similar a venderse a sí mismo o a parte importante de sí mismo, para obtener un salario que le permita vivir a él y a su familia. Si su esfuerzo, creatividad y conocimiento personales se ponen a disposición de un empleador para que lo utilice y saque provecho de ello, no cabe duda que parte constituyente de su propia humanidad se involucra en una relación jurídica de significado económico.

Precisamente reconociendo este involucramiento personal del trabajador en el trabajo que realiza; un primer reflejo jurídico de trabajo bajo la tradición romanista consistió en concebirlo como una emanación del trabajador que por ella recibía un pago, pero en todo caso, indivisible de la propia persona de quien efectuaba el trabajo. Sólo con la muy posterior codificación liberal de las leyes del siglo XIX el trabajo dejó de ser reflejo de la persona del trabajador para devenir en un bien patrimonial, negociable, distinto de la persona del trabajador. El trabajo, bajo esta perspectiva, fue visto como un objeto de derecho, mercancía a la que se le adjudica un precio, emanación patrimonial del trabajador que por ella recibe un salario”.¹

¹ López, Diego. **Temas laborales**. Pág. 1.



“Sin embargo, la visión jurídica liberal del trabajo, como bien transable que otorga legitimidad al acuerdo económico de prestación de trabajo a cambio de una remuneración y que permitió el funcionamiento del mercado de trabajo, apenas pudo simular una significativa contradicción: esa persona que vende parte de sí o con derechos, al igual que la persona que compra su trabajo; entonces ¿pierde tales derechos por la venta de su trabajo-mercancía? Si se compra el trabajo de una persona y por tanto su dedicación y obediencia ¿se adquiere también su libertad? ¿La libertad que se tiene sólo para someterse a la autoridad de un empleador a cambio de un salario, es realmente una libertad efectiva? ¿Puede enajenarse toda o parte de la libertad personal y seguir siendo una persona, en todo el amplio sentido de la palabra?

Es revelador observar el esfuerzo teórico de larga data que implicó diferenciar la esclavitud del trabajo libremente pactado, pero con una subordinación o servidumbre personal de parte del trabajador. Se asimilaba al trabajador asalariado con el esclavo salvo en su origen voluntario y libre. La existencia de una línea divisoria determinante entre quien se vende a sí mismo y quien se contrata a cambio de un salario, no siempre estuvo clara. El esfuerzo diferenciador culminó con la noción de incompatibilidad entre contrato de trabajo y servidumbre. La esclavitud pactada se excluyó precisamente en la medida en que se reconoció la inalienabilidad de la persona del trabajador”.²

² López. Op. Cit. Pág. 1.



Se hizo pues evidente para el derecho la necesidad de impedir que la subordinación del trabajador contratado supusiera el despojo de su libertad y dignidad. La relación laboral en que un empleador manda y un trabajador obedece, otorga al primero, en tanto jefe, facultades o poderes jurídicos para ordenar y dirigir la prestación contratada y al segundo, en tanto subordinado, el deber de cumplir dichas órdenes. Se trata de un poder privado para dirigir el trabajo; un poder jurídico sobre la persona del trabajador sólo referido a la correcta realización del trabajo y no extendible a otros aspectos de la vida del trabajador; incluso respecto a la ejecución del trabajo no es un poder ilimitado debe detenerse allí donde empiezan los derechos que detenta el trabajador.

En consecuencia, el sometimiento remunerado a la autoridad de un empleador para ganarse la vida no impide, limita, ni atenúa los derechos fundamentales del trabajador. Cuáles derechos son esos: aquellos que detenta toda persona humana, indistintamente que estudie, trabaje, sea laboralmente inactiva o ya esté en su etapa pasiva. Al ser reconocido genéricamente a toda persona, la doctrina los denomina genéricos o inespecíficos, para diferenciarlos de aquellos derechos fundamentales propiamente laborales.

1.1. Derechos laborales internacionalmente reconocidos

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.

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.

“Los convenios y las recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la conferencia internacional del trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus estados miembros, en virtud de la constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación.

Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica, nacionales, y tienen que enviar a la oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la oficina proporciona asistencia técnica. Además, pueden iniciarse procedimientos de



reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado”.³

1.2. Los derechos laborales en la legislación guatemalteca

Ha sido causa de polémicas la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, están las siguientes:

- a) **Legislación industrial:** Es la primera denominación que se le dio y es de origen francés, nacida después de la primera guerra mundial.

- b) **Derecho Obrero:** Se le llamo así por ser el fundamento protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono o los trabajadores del campo.

- c) **Derecho Social:** Esta si ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y aún en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y este derecho es uno que protege a esta clase social.

³ Oficina Internacional del Trabajo. **Las reglas de juego**. Pág. 16.

d) Otras denominaciones: Según Cabanellas "derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral".⁴

1.2.1. Derecho de asociación

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Poco después de la adopción de los Convenios número 87 y 98 sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Como consecuencia de ello, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical, con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país concernido los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los estados miembros.

El comité de libertad sindical, es un comité del consejo de administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno concernido para establecer los hechos. Y si decide que se

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco**. Pág. 2.



ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del consejo de administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la comisión de expertos.

“El comité también puede optar por proponer una misión de contactos directos al gobierno concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios de gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus casi 60 años de trabajo, el comité de libertad sindical ha examinado más de 2700 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical”.⁵

En 1996, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, presentó una queja contra el gobierno de Indonesia por violaciones de los derechos sindicales, incluida la denegación del derecho a los trabajadores de constituir las organizaciones que estimasen convenientes, la persistente injerencia de las autoridades gubernamentales, de los militares y de los empleadores en las actividades sindicales, y las restricciones en curso a las negociaciones colectivas y a las acciones de huelga, así

⁵ Oficina Internacional del Trabajo. Op. Cit. Pág. 94.



como las muy graves alegaciones sobre el arresto y el acoso de los dirigentes sindicales, junto con la desaparición y el asesinato de trabajadores y sindicalistas.

Entre los numerosos líderes sindicales detenidos durante ese período, se encontraban Dita Indah Sari, activista laboral del partido democrático del pueblo y presidenta del centro para la lucha de los trabajadores indonesios, y Muchtar Pakpahan, presidente del sindicato prosperidad de Indonesia. A través del comité de libertad sindical, la comunidad internacional mantuvo la presión sobre Indonesia para liberar a los dirigentes sindicales detenidos por sus actividades sindicales.

En 1998, Muchtar Pakpahan fue liberado, seguido por Dita Sari un año después, que fue nombrada por unanimidad presidenta del Frente Nacional de Lucha de los trabajadores Indonesios. El compromiso de Indonesia con la OIT significó un paso decisivo hacia los derechos laborales en el país. Desde entonces, Indonesia ha ido tomando medidas significativas para mejorar la protección de los derechos sindicales, ratificando los ocho convenios fundamentales y siendo una de las pocas naciones de Asia y el Pacífico en hacerlo. En la última década más de 2000 sindicalistas de todo el mundo han salido en libertad de las cárceles después de que este comité de la OIT hubiese examinado sus casos.

1.2.2. Derecho a negociar colectivamente

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales.

“Efectivamente, algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, tienden a tener menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente, menos huelgas y más breves que los países en los que la negociación colectiva está menos instaurada. Las prácticas establecidas de negociación colectiva permitieron a la república de Corea capear la crisis financiera asiática y posibilitaron que Sudáfrica realizase una transición relativamente pacífica hacia la época posterior al apartheid. Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos”.⁶

El convenio colectivo ha sido definido por la OIT como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de

⁶ **Ibid.** Pág. 30.

empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra una o varias organizaciones representantes de trabajadores”.

“Así pues, en virtud de la fuerza vinculante de las convenciones colectivas las partes pueden pactar en dichas convenciones el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerde. No obstante, la ley por consideraciones de interés social público o ético puede imponer reglas o establecer limitaciones al contenido de las convenciones colectivas de trabajo. Sin embargo, la fuerza vinculante no se agota en la simple obligatoriedad de las disposiciones pactadas en el convenio colectivo, sino implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica.

El convenio colectivo puede tener tres tipos de cláusulas siendo una de ellas las denominadas cláusulas normativas. Estas cláusulas se caracterizan por establecer beneficios y obligaciones individuales para los trabajadores, por ejemplo: el aumento de remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa. A partir de ello, podemos verificar que este tipo de cláusulas comparten las características de las normas jurídicas, es decir son generales y abstractas, pues se aplican a todos los trabajadores pertenecientes a una determinada colectividad, empresa, rama de actividad, etc.”.⁷

Se establecen dos características adicionales que confirman la naturaleza normativa del convenio colectivo. Estas características son los siguientes: las cláusulas normativas modifican automáticamente las relaciones individuales de trabajo sin

⁷ Lozano, Nestor. *Derecho laboral II*. Pág. 55.



necesidad de que éstas se acojan a aquél. Constituyen derecho necesario relativo para los contratos de trabajo, los cuales quedan impedidos de establecer beneficios menores a los pactados en los convenios colectivos. La aplicación subjetiva del convenio colectivo depende del ámbito de la negociación colectiva. En tal sentido, se establece que las partes son libres para pactar el ámbito de la negociación colectiva, los cuales podrán ser:

- ✓ “De la empresa, cuando comprenda a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado. Por ejemplo: el convenio colectivo será aplicado a todos los trabajadores de la empresa cuando la organización sindical se encuentre conformada por la mayoría de los trabajadores de esta empresa. Es decir, el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores que pertenecen a una misma empresa sin importar las labores que desarrollan. Asimismo, el convenio será aplicado a una categoría, sección o establecimiento cuando la negociación colectiva la realice una organización sindical que represente a los trabajadores pertenecientes a una categoría (empleados, obreros, técnicos, etc.), sección (administrativa, industrial, etc.) o establecimiento.

- ✓ De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o una parte determinada de ella. Por ejemplo: el producto de la negociación colectiva entre la organización sindical de profesores de centros educativos, será aplicado a todos estos trabajadores en razón a las labores que desarrollan.



- ✓ De un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas. Por ejemplo: el sindicato de artistas que prestan servicios en distintos centros de trabajo”.⁸

Se puede enumerar las características con las que cuenta el convenio colectivo dentro de nuestro ordenamiento jurídico y son las siguientes:

- a) La organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría absoluta de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, de producirse alguna discrepancia respecto a la determinación de dichas mayorías, la sub-dirección de negociaciones colectivas del Ministerio de Trabajo y promoción del empleo resolverá la misma.
- b) Convocar, directa o indirectamente, a todas las empresas respectivas. De no cumplir con los requisitos antes indicados, el producto de la negociación colectiva tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. Sin embargo, de existir un nivel de negociación en una determinada rama de actividad esta mantendrá su vigencia. Esta excepción se presenta en el caso de los trabajadores de construcción civil.
- c) Rige durante el período que acuerden las partes, a falta de acuerdo su duración es de un año.

⁸ Ibid. Pág. 56.



- d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieran sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
- e) En caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro de negocio u otros, el convenio colectivo continúa vigente hasta el vencimiento de su plazo.

Las cláusulas estipuladas en un convenio colectivo pueden ser de tres clases:

- **Normativas:** Aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Por ejemplo, la cláusula que establece el derecho de todos los trabajadores a percibir un incremento de remuneraciones aplicable al básico.
- **Obligacionales:** Aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, la cláusula que establece la obligación del empleador de otorgar al sindicato un local para sus reuniones.

- **Delimitadoras:** Aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Se interpretan según las reglas de los contratos. Por ejemplo, la cláusula que establece el plazo de vigencia del convenio colectivo o los trabajadores a los cuales deben aplicarse las disposiciones del mismo.

1.2.3. La Prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso

El trabajo forzoso está íntimamente vinculado a la esclavitud moderna. Adopta diversas formas, tales como la servidumbre por deudas y el tráfico de personas. Las víctimas son los más débiles; mujeres y niñas son obligadas a prostituirse, los trabajadores migrantes son retenidos en talleres o granjas explotadoras en forma ilegal, con escasa o ninguna compensación.

Pactos, convenios y normativas jurídicas que establecen la prohibición al trabajo forzoso y a la esclavitud:

- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos está establecido que “nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”.



- En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos menciona que “nadie estará sometido a esclavitud, la esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas. Nadie será sometido a servidumbre ni a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio a excepción de los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzosos impuesta por un tribunal competente”.

“No se considerarán como trabajo forzoso u obligatorio, los que se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional. El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia y el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar, el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad y el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales”.⁹

En la convención sobre la esclavitud las altas partes contratantes reconocen que el recurso al trabajo forzoso u obligatorio puede tener graves consecuencias y se comprometen, cada una en lo que concierne a los territorios sometidos a su soberanía, jurisdicción, protección, dominio o tutela a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud.

⁹ **Ibid.** Pág. 181.



“El trabajo forzoso u obligatorio no podrá exigirse más que para fines de pública utilidad. En los territorios en los cuales el trabajo forzoso u obligatorio existe aún para otros fines que los de pública utilidad, las altas partes contratantes se esforzarán en ponerle término tan pronto como sea posible, y que, mientras subsista ese trabajo forzoso u obligatorio, no se empleará sino a título excepcional, con una remuneración adecuada y a condición de que no pueda imponerse un cambio del lugar habitual de residencia y que, en todo caso, las autoridades centrales competentes del territorio interesado asumirán la responsabilidad del recurso al trabajo forzoso u obligatorio”.¹⁰

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos de 1969 establece:

- Prohibición de la esclavitud y servidumbre: Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.

“No constituyen trabajo forzoso u obligatorio los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución

¹⁰ *Ibid.* Pág. 183.



formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado, el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél, el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales”.¹¹

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Título II. Derechos humanos. Capítulo I. Derechos individuales, establece:

- “Libertad e igualdad: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

¹¹ **Ibid.** Pág. 187.



El Código Penal, en el Título III. De los delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y contra el pudor Capítulo VI. De los delitos contra el pudor, establece:

- **“Trata de personas:** Quien en cualquier forma, promoviere, facilitare o favoreciere la entrada o salida del país de mujeres para que ejerzan la prostitución, será sancionado con prisión de uno a tres años y con multa de 500 a 3000 quetzales. En la misma pena incurrirá quien realice las actividades a que se refiere el párrafo anterior, con varones. La pena se aumentará en dos terceras partes si concurriera cualquiera de las circunstancias a que se refiere el Artículo 189 de este Código”.

Asimismo el Código Penal en el Título IV. De los delitos contra la libertad y la seguridad de la persona Capítulo I. De los delitos contra la libertad individual. Sometimiento a servidumbre, establece: “Será reprimido con prisión de dos a diez años, quien redujere a una persona a servidumbre o a otra condición análoga y a quienes la mantuvieren en ella”.

1.2.4. Una edad mínima para el empleo de niños y eliminación de las peores formas de trabajo infantil

“La tutela y protección de los derechos humanos de los niños y de las niñas es una de las principales obligaciones que tiene el estado, desde que se ratificó la convención sobre los derechos del niño, garantizando con ella la máxima protección, desde un marco legal internacional; derivados de este convenio se encuentran los convenios

relativos a la edad mínima y de las peores formas de trabajo infantil en las cuales delimitan, o al menos se trata, las edades entre las que una persona que aún no sea mayor de edad (18 años) pueda trabajar y el tipo de labores que puede realizar, con límites dentro de esta excepción".¹²

El trabajo infantil es definido como cualquier forma de actividad económica realizada por niños, cuyas edades varían entre cinco a 17 años. Por otra parte, la actividad económica, definida por el sistema de cuentas nacionales de la Organización de Naciones Unidas abarca la mayoría de las actividades productivas llevadas a cabo por niños, inclusive el trabajo no remunerado e ilegal y el trabajo en el sector informal. No toda la actividad económica de los niños debe considerarse trabajo infantil explotativo. El trabajo infantil explotativo es un concepto más limitado que se refiere sólo a formas perjudiciales de trabajo que de acuerdo con las convenciones de la OIT Número 138, Edad Mínima y Número 182, Peores Formas, se deben eliminar.

Esta definición de trabajo infantil no incluye las tareas domésticas en el hogar, que son actividades no económicas, y por lo tanto según el sistema de cuentas nacionales de la ONU, están afuera de la frontera de la producción. Pero esta distinción entre el trabajo y las tareas del hogar es esencialmente técnica; por ejemplo, si un niño varón ayuda a su padre en la finca de la familia, su contribución lo pone en la población económicamente activa, pero si una niña ayuda a su madre en el hogar, la niña no se

¹² López Aguilar, María Lilian. **La edad mínima en el trabajo infantil**. Pág. 3.



considera como parte de la población económicamente activa y por lo tanto queda fuera de la estadística oficial del trabajo infantil.

Sin embargo, las actividades de ambos si se realizaran fuera del hogar serían consideradas como trabajo en el sector agrícola para el varón y en el sector servicios para la niña, no obstante, que las tareas domésticas en el hogar no entran en la definición formal de trabajo infantil, sus implicaciones para la tutela de los derechos de los niños son semejantes a las provenientes del trabajo, inclusive podría llegar a tener un alto grado de peligrosidad.

La Convención de los Derechos del Niño, en su Artículo 32 define trabajo infantil como: “el desempeño de cualquier trabajo realizado por niños y adolescentes que pueda ser peligroso, entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”.

La Oficina Internacional del Trabajo, se refiere al trabajo infantil como: “todas aquellas actividades que involucran participación de niños (as) y adolescentes, cualquiera que sea su condición laboral, a fin de obtener ingresos en forma directa o indirecta, que contribuya a la economía familiar o personal y que se realiza con un grado de regularidad”. La convención establece “una edad mínima general de 13 años para trabajo liviano. Excepcionalmente permite el trabajo liviano a partir de los 12 años y el trabajo general por lo menos a los 14 años”.¹³

¹³ Ibid. Pág. 5.

“El trabajo infantil, es un problema social que afecta a miles de niños alrededor del mundo, principalmente en los países en desarrollo, donde la pobreza y la marginación obligan a los menores a insertarse prematuramente al mercado laboral, combinando el trabajo con el estudio o abandonando las escuelas para dedicarse completamente a actividades de subsistencia. La Organización Internacional del Trabajo, estima que existen más de 250 millones de niños entre cinco y 17 años de edad que trabajan. Ciento ochenta millones de estos niños y niñas realizan las peores formas de trabajo infantil y aproximadamente el 50% de ellos abandonan las escuelas sin alcanzar un grado académico mínimo.”¹⁴

Según el Código de Trabajo de la República de Guatemala Decreto Ley 1441, los menores de edad están amparados bajo los siguientes Artículos: 147, 148,149 y 150. Dentro de los aspectos importantes del trabajo se pueden mencionar los siguientes:

- Autorización de la Inspección General del Trabajo, casos excepcionales: “la inspección general de trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior”.¹⁵**
- Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar, que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene**

¹⁴ **Ibid.** Pág. 6.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 96.

necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él, que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor y que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

- En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad, siendo:
 - Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional: El salario mínimo es una medida de protección al salario que la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida. En el Código de Trabajo se establece que todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.
 - De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la OIT, convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario; todo país miembro de la OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.



Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son, la necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, además de los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

“Según la legislación laboral el sistema para la fijación del salario mínimo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al estado o a sus instituciones. Su fijación es anualmente según Acuerdo Gubernativo Número 776-94, y está a cargo de las comisiones paritarias de salarios mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la comisión nacional del salario, organismo técnico y consultivo de las mismas; el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica”.¹⁶

¹⁶ **Ibid.** Pág.96.



El Código de Trabajo Decreto 1441 establece lo siguiente, refiriéndose a las horas de trabajo y jornadas del trabajador:

➤ **Horas de trabajo:** La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual. Como es conocida, la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las fabricas se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo día. Entonces la jornada de ocho horas diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores y ahora se encuentra regulado en los Artículos del 116 al 125 del Código de Trabajo Decreto Ley 1441.

a) **Jornada diurna:** El trabajo en jornada diurna es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día y esta no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de 44 horas a la semana, equivalente a 48 horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

b) **Jornada nocturna:** El trabajo en jornada nocturna es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente y esta no puede exceder de seis horas diarias, ni de 36 a la semana.



- c) **Jornada mixta:** La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno y no puede exceder de siete horas diarias, ni de 42 a la semana.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, 36 en jornada nocturna, o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Las horas extraordinarias se dan cuando se presta trabajo fuera de la jornada ordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece el Código de Trabajo. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.

“Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad, siempre que esto le sea imputable. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley (Artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo)”.¹⁷

La Seguridad y Salud Ocupacional es el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada año mueren unos dos

¹⁷ **Ibid.** Pág. 21.



millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable.

La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el cuatro por ciento del producto interno bruto anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

Muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la utilización de la información y de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y provean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo, que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.



1.3. Convenio

El convenio es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas sobre un asunto; pero en el presente caso hacemos mención de los convenios internacionales, que no son más que una concertación entre dos o más estados miembros los cuales estudian un problema específico y tratan de darle solución a través de los acuerdos pactados y que al ser ratificados por cada estado miembro adquieren un compromiso de cumplimiento obligatorio. Cada país cuenta con una variedad de leyes internas para resolver diversos problemas y en las mismas se encuentran plasmados los derechos y obligaciones de las personas, pero se ha comprobado que no es suficiente y ha sido necesaria la creación de más y mejores leyes que no solo rijan dentro de un país sino que puedan regular a nivel internacional.

Para proceder de una manera eficaz con el cumplimiento de los derechos de las personas y en especial con el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se creó la Organización Internacional del Trabajo que es un órgano especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos laborales internacionalmente reconocidos

Por lo que la Organización Internacional del Trabajo en sus acciones y operaciones observa algunos convenios específicos como los fundamentales dentro del derecho internacional del trabajo, los que deben ser reconocidos como básicos y obligatorios, pues de su vigencia y cumplimiento depende que las relaciones laborales se lleven a



cabo en un ambiente de respeto y beneficios y con ello obtener el desarrollo económico y progreso social, erradicando en la medida de lo posible la injusticia, la miseria y las privaciones de diversas necesidades a las que han sido sometidos gran número de seres humanos, lo que provoca una amenaza para la paz y armonía social.

En ese sentido se han creado distintos Convenios a los que se adhieren y ratifican varios países o estados, tal es el caso de Guatemala que ha ratificado los siguientes convenios que han sido esenciales para la creación de las normas fundamentales de trabajo.

1.4. Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala

El convenio es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas sobre un asunto; pero en el presente caso hacemos mención de los convenios internacionales, que no son más que una concertación entre dos o más estados miembros los cuales estudian un problema específico y tratan de darle solución a través de los acuerdos pactados y que al ser ratificados por cada estado miembro adquieren un compromiso de cumplimiento obligatorio.

“Guatemala es uno de los países que más convenios de la organización internacional del trabajo ha ratificado, sin embargo es uno de los sistemas jurídicos que menos los utiliza, por lo que su difusión es vital para que aquellos profesionales que tienen que



ver con el tema de justicia puedan aplicarlos como parte del derecho positivo guatemalteco".¹⁸

Dentro de los convenios ratificados por Guatemala referentes a la administración del trabajo están los siguientes:

- Convenio Número 63-1938. Estadísticas de Salarios y Horas de Trabajo.
- Convenio Número 81-1947. Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio.
- Convenio Número 129. Inspección de Trabajo en la Agricultura.
- Convenio Número 144-1976. Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales del trabajo.
- Convenio Número 160-1985. Estadísticas del Trabajo.

Convenios que establecen el descanso semanal y vacaciones pagadas:

- Convenio Número 14-1921. Descanso Semanal en las Empresas Industriales.
- Convenio Número 101-1952. Vacaciones Pagadas en la Agricultura.
- Convenio Número 106-1957. Descanso Semanal en el Comercio y Oficinas.

¹⁸ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.** Pág. 1.



Convenios que establecen categorías especiales de trabajadores:

- **Convenio Número 108-1958. Documentos de Identidad de la Gente de Mar.**
- **Convenio Número 109-1958. Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y Dotación.**
- **Convenio Número 112-1959. Edad mínima de Admisión al Trabajo de los Pescadores.**
- **Convenio Número 88-1948. Servicio del Empleo.**
- **Convenio Número 113-1959. Examen Médico de los Pescadores.**
- **Convenio Número 114-1959. Contrato de Enrolamiento de los Pescadores.**
- **Convenio Número 122-1964. Política de Empleo.**
- **Convenio Número 149-1977. Personal de Enfermería.**

Convenios que establecen las horas de trabajo:

- **Convenio Número 1-1919. Horas de Trabajo en la Industria.**
- **Convenio Número 30-1930. Horas de Trabajo en el Comercio y Oficinas.**

Convenios que establecen los diferentes grupos vulnerables:

- **Convenio Número 82-1999. Las Peores Formas de Trabajo Infantil.**
- **Convenio Número 159-1983. Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo, personas inválidas.**



Convenios que establecen la igualdad de oportunidades y de trato:

- **Convenio Número 19-1925. Igualdad de Trato entre Extranjeros y Nacionales en Materia de Indemnización por Accidentes de Trabajo.**
- **Convenio Número 100-1951. Igualdad de Remuneración.**
- **Convenio Número 111-1958. Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.**
- **Convenio Número 154-1981. Negociación Colectiva.**

Convenios que hacen referencia a la libertad sindical:

- **Convenio Número 11-1921. Derecho de Asociación en la Agricultura.**
- **Convenio Número 87-1948. Libertad Sindical y Protección de Sindicación.**
- **Convenio Número 98-1949. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.**
- **Convenio Número 141-1975. Organizaciones de Trabajadores Rurales.**
- **Convenio Número 117-1962. Normas y Objetivos Básicos de la Política Social.**
- **Convenio Número 110-1958. Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones.**

Convenios referentes a la prohibición del trabajo forzoso:

- **Convenio Número 29-1930. Trabajo Forzoso.**



- **Convenio Número 105-1957. Abolición del Trabajo Forzoso.**

Convenios que establecen las regulaciones de salarios:

- **Convenio Número 26-1928. Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos.**
- **Convenio Número 94-1949. Cláusulas de Trabajo en los Contratos Celebrados por las Autoridades Públicas**
- **Convenio Número 95-1949. Protección del Salario.**
- **Convenio Número 99-1951. Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura.**

Convenio sobre seguridad e higiene en el trabajo:

- **Convenio Número 161-1985. Servicios de Salud en el Trabajo.**

Convenios que establecen la protección contra riesgos específicos:

- **Convenio Número 119-1963. Protección de la Maquinaria.**
- **Convenio Número 127-1967. Peso Máximo de la Carga a Transportar por un Trabajador.**
- **Convenio Número 148-1977. Medio Ambiente de Trabajo, Contaminación del Aire, Ruido y Vibraciones.**



- **Convenio Número 162-986. Utilización del Asbesto en Condiciones de Seguridad.**

Dentro de la protección en determinadas actividades se pueden mencionar los siguientes convenios:

- **Convenio Número 45-1935. Trabajo Subterráneo, mujeres.**
- **Convenio Número 62-1937. Prescripciones de Seguridad en la Industria de la Edificación.**
- **Convenio Número 89-1948. Trabajo Nocturno de las Mujeres.**
- **Convenio Número 103-1952. Protección de la Maternidad.**
- **Convenio Número 118-1962. Igualdad de Trato de Nacionales y Extranjeros en Materia de Seguridad Social.**
- **Convenio Número 120-1964. Higiene en el Comercio y Oficinas.**
- **Convenio Número 167-1988. La Seguridad y la Salud en la Construcción.**

Convenios referentes a los menores de edad:

- **Convenio Número 10-1921. Edad Mínima en la Agricultura.**
- **Convenio Número 15-1921. Edad Mínima de Admisión de los Menores al Trabajo en Calidad de Pañoleros o Fogoneros.**
- **Convenio Número 58-1936. Edad Mínima Trabajo Marítima.**



- **Convenio Número 59-1937. Edad Mínima en la Industria.**
- **Convenio Número 16-1921. Examen Médico de los Menores, Trabajo Marítimo.**
- **Convenio Número 77-1946. Examen Médico de los Menores en la Industria.**
- **Convenio Número 78-1946. Examen Médico de los Menores en Trabajos no Industriales.**
- **Convenio Número 79-1946. Trabajo Nocturno de los Menores en Trabajos no Industriales.**
- **Convenio Número 90-1948. Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria.**
- **Convenio Número 124-1965. Examen Médico de los Menores en Trabajos Subterráneos.**
- **Convenio Número 138. Edad Mínima de Trabajo.**

Convenios referentes a trabajadores migrantes e indígenas:

- **Convenio Número 50-1936. Reclutamiento de Trabajadores Indígenas.**
- **Convenio Número 64-1939. Contratos de Trabajo de Trabajadores Indígenas.**
- **Convenio Número 65-1939. Sanciones Penales Trabajadores Indígenas.**
- **Convenio Número 80-1946. Sobre la Revisión de los Artículos Finales.**
- **Convenio Número 86-1947. Duración Máxima de los Contratos de Trabajo de los Trabajadores Indígenas.**
- **Convenio Número 97-1949. Trabajadores Migrantes.**



- **Convenio Número 97-1949. Trabajadores Migrantes.**
- **Convenio Número 104-1955. Abolición de las Sanciones Penales a los Trabajadores Indígenas.**
- **Convenio Número 116-1961. Sobre la Revisión de los Artículos Finales**
- **Convenio Número 169-1989. Pueblos Indígenas y Tribales.**





CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional de Trabajo

“La OIT ha demostrado ser una de las agencias multilaterales que mayores éxitos ha alcanzado en el cumplimiento de su mandato. Si se puede extraer una lección de las ocho décadas de historia de la OIT, es que la renovación, el cambio y la adaptación han sido esenciales para su éxito. Creada en un fugaz momento de esperanza tras la primera guerra mundial, sobrevivió a la depresión de los años treinta y a la segunda guerra mundial. Nacida en 1919 por y para los problemas de los países industrializados, la OIT ha evolucionado de forma rápida y creativa para hacer frente a un masivo incremento de nuevos miembros durante las dos décadas que siguieron a la segunda guerra mundial.

Durante el período de la guerra fría mantuvo su universalidad mientras hacía hincapié a sus valores básicos. El final de la guerra fría y la aceleración de la globalización han obligado a la organización a repensar una vez más su misión, así como sus programas y métodos de trabajo”.¹⁹

“La Organización Internacional del Trabajo se funda en el principio inscrito en su constitución, de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. La OIT ha sido la fuente de las conquistas sociales que caracterizan a la

¹⁹ Potobsky, Geraldo. *La Organización Internacional del Trabajo, qué es, qué hace*. Pág. 3.

sociedad industrial, como la jornada de trabajo de ocho horas, la protección de la maternidad, la legislación sobre el trabajo infantil y otras políticas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo y unas relaciones laborales armoniosas. La OIT es el marco institucional internacional que hace posible abordar estas cuestiones y hallar soluciones que permitan la mejora generalizada de las condiciones de trabajo. Ningún país ni sector de actividad económica hubiera podido permitirse introducir por sí solo cualesquiera de estas políticas sin una acción concertada y simultánea de sus competidores”.²⁰

La OIT es la organización que durante muchos años ha velado porque se mejoren los derechos de las personas trabajadoras, instando a los sectores de trabajo a hacer mejoras generales con el fin de cumplir las leyes laborales de los países, así como los convenios ratificados por los mismos.

2.1. Historia

La Organización Internacional de Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos laborales internacionalmente reconocidos. La OIT ha sido una de las agencias multilaterales que mayores éxitos a alcanzado en el cumplimiento de su mandato. Creada en 1919 con el propósito primordial de adoptar normas internaciones que

²⁰ **ibid.** Pág. 3.



abordaron el problema de las condiciones de trabajo que integra injusticia, miseria y privaciones de derechos.

La creación de la OIT se produjo en una de las últimas sesiones de la conferencia de la paz. Su funcionamiento fue inmediato pues se iniciaron las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919, de ahí a la fecha de hoy ha funcionado y continua desarrollándose y actualizándose cada día.

2.1.1. Las raíces de la OIT

“La OIT, organización de carácter universal, tiene sus raíces en la realidad social de los países de Europa y América del Norte en el siglo XIX, cuando comenzó la revolución industrial. En efecto, el extraordinario desarrollo económico que ésta generó fue generalmente posible sólo a costa de un sufrimiento humano intolerable, lo cual acarreó disturbios sociales. Ya a principios del siglo XIX se había evocado la idea de una legislación internacional del trabajo como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica vinculadas con el costo humano de la revolución industrial.

Más adelante, empresarios excepcionales como Robert Owen y Daniel Le Grand se dedicaron a promover la adopción de leyes laborales y sociales progresistas. Así pues, a partir de finales del siglo XIX, los sindicatos comenzaron a desempeñar un papel importante en los países industrializados y a reivindicar derechos democráticos y condiciones de vida decentes para los trabajadores. Los argumentos de tipo

humanitario, político y económico que se esgrimieron para promover la adopción de normas internacionales del trabajo llevaron finalmente a la creación de la OIT.²¹

El argumento de tipo humanitario tenía que ver con el hecho de que la masa creciente de los obreros vivía y trabajaba en condiciones que se consideraban cada vez más intolerables, pues se les explotaba sin ninguna consideración de salud, vida familiar o desarrollo personal. Esta inquietud quedó claramente expresada en el preámbulo de la constitución de la OIT, en el que se observa que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos.

El argumento de índole política correspondía a la toma de conciencia del hecho de que, si no mejoraban sus condiciones de vida y de trabajo, las masas trabajadoras, en aumento constante con el proceso de industrialización, podrían crear disturbios sociales e incluso fomentar una revolución. Por eso se indica en el preámbulo de la constitución que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

“En cuanto al tercer argumento, de orden económico, estaba vinculado con el hecho de que cualquier sector económico o país que adoptase leyes en favor de los trabajadores quedaba necesariamente desfavorecido en relación a sus competidores debido al impacto de estas medidas sobre el costo de producción. Así pues, se lee en el preámbulo que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente

²¹ Potobsky. *Op. Cit.* Pág. 4.



humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.²²

Todas estas ideas quedaron plasmadas en el preámbulo de la constitución de la OIT, redactada en 1919, que comienza afirmando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social. Más adelante, fueron reafirmadas en la declaración de Filadelfia adoptada en 1944. Son más válidas que nunca en la época actual marcada por la mundialización y siguen constituyendo la base ideológica de la OIT.

Así pues, la creación de la OIT fue la resultante del movimiento intelectual, político y social que se fue gestando a lo largo del siglo XIX, así como de iniciativas tomadas por hombres excepcionales, asociaciones privadas y algunos gobiernos. Durante las últimas décadas del siglo XIX, se fue percibiendo de manera cada vez más clara en el conjunto de los países industrializados la voluntad de que se adoptasen normas internacionales de trabajo.

El resultado más significativo fue la creación de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores en 1901, en Basilea. En el ámbito nacional, las leyes sociales progresistas adoptadas por el gobierno alemán durante las dos últimas décadas del siglo XIX contribuyeron también a promover la idea de una legislación laboral destinada a proteger a los trabajadores.

²² *Ibid.* Pág. 5.



“En los años 1905-1906, Suiza organizó en Berna varias conferencias gubernamentales y técnicas que desembocaron en la adopción de los dos primeros convenios laborales internacionales, uno que regulaba el trabajo nocturno de la mujer y otro que prohibía el uso del fósforo blanco en la industria de fabricación de cerillas. Por su lado, durante la primera guerra mundial los sindicatos organizaron varias reuniones internacionales destinadas a respaldar la idea lanzada por destacados líderes del mundo laboral de incluir en el futuro tratado de paz una cláusula social que previera la adopción a nivel internacional de normas laborales fundamentales, así como la creación de la oficina internacional del trabajo. En efecto, consideraban que los trabajadores se merecían una compensación por todos los sacrificios que habían aceptado en el marco del esfuerzo de guerra.”²³

La Constitución de la OIT fue elaborada entre enero y abril de 1919 por la comisión para la legislación laboral Internacional creada por el Tratado de Versalles. Esta comisión estaba constituida por representantes de nueve países, Bélgica, Checoslovaquia, Cuba, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y el Reino Unido; y encabezada por Samuel Gompers, presidente de la confederación norteamericana American Federation of Labour.

Fue ella la que fundó una organización tripartita que tiene la especificación de que sus órganos ejecutivos están compuestos por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la OIT pasó a conformar la parte

²³ Ibid. Pág. 6.



XIII del Tratado de Versalles. Los autores del texto inglés utilizado como borrador por la comisión fueron Harold Butler y Edward Phelan, futuros directores generales de la OIT.

Desde sus primeros años de existencia, la organización comprobó ser bastante distinta del resto de la sociedad de naciones, antecesora de las Naciones Unidas en el período entre las dos guerras mundiales. Mientras que ésta parecía tener dificultades para consolidarse, la OIT se desarrolló rápidamente gracias a la competencia excepcional de su primer director general, Albert Thomas, a la calidad de las relaciones que su secretario había establecido con los ministerios de trabajo de los países miembros y también al dinamismo de la conferencia internacional del trabajo que, sólo en los años 1919-1920, adoptó nueve convenios y diez recomendaciones.

En 1998, la OIT creó una medida de promoción especial para fortalecer la aplicación de los cuatro principios y derechos asociados que se consideran fundamentales para alcanzar la justicia social, y adoptó la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales para la justicia social. Al adoptar la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los estados miembros de la OIT reconocen que tienen la obligación de trabajar con el propósito de alcanzar determinados valores básicos que son inherentes a la OIT, es decir, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Esta obligación existe aun cuando los países no hubiesen podido todavía ratificar los ocho convenios fundamentales que consagran estos principios. Al mismo tiempo, la propia OIT tiene la obligación de brindar la asistencia necesaria para la consecución de estos objetivos.

Se adoptó simultáneamente un seguimiento de la declaración para contribuir a determinar las necesidades de los estados de mejorar su aplicación de los principios y derechos mencionados. Los estados miembros deben presentar informes anuales sobre todos los derechos fundamentales respecto de los cuales no hubiesen ratificado los correspondientes convenios de la OIT.

Los informes son examinados por el consejo de administración con la ayuda de un grupo de expertos independientes. Sus comentarios se publican en la introducción del examen anual de los informes. Además, el director general prepara cada año un informe global sobre uno de los cuatro grupos de principios y derechos, a efecto de analizar la situación en el mundo, tanto en los países que han ratificado los convenios como en los países que no lo han hecho, y de proponer nuevas vías para la asistencia técnica de la OIT.

La conferencia internacional del trabajo examina este informe y posteriormente el consejo de administración establece un plan de acción de cooperación técnica para el siguiente periodo de cuatro años. La declaración y su seguimiento están concebidos para promover los principios y los derechos que los mismos consagran y para ratificar



los convenios fundamentales, a través del diálogo y de la asistencia técnica. La finalidad de la declaración y su seguimiento no es tanto la de crear un grupo paralelo de normas como la de asistir a los estados miembros en la consecución del pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo primordialmente la ratificación de todos los convenios fundamentales. Una vez logrado, todos los estados miembros estarán sujetos al sistema de control regular de la OIT con respecto a estos instrumentos.

2.1.2. Mandatos

Existen convenios fundamentales y necesarios que protegen al trabajador siendo los siguientes:

- **Convenio Número 29-1930, Trabajo Forzoso:** Dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se admiten algunas excepciones, tales como el servicio militar, el trabajo penitenciario adecuadamente controlado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia, tales como guerras, incendios, terremotos, etc.

- **Convenio Número 87-1948, Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación:** Establece el derecho de todos los trabajadores y los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, sin



autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la intervención de las autoridades públicas.

- **Convenio Número 98-1949, Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva:** Estipula la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia, y medidas de promoción de la negociación colectiva.

- **Convenio Número, 100-1951, Igualdad de Remuneración:** Prevé la igualdad de remuneración y de prestaciones entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

- **Convenio Número 105-1957, Abolición del Trabajo Forzoso:** Prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política; como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas; como método de movilización de la mano de obra; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en una huelga, o como medida de discriminación.

- **Convenio Número 111-1958, Discriminación, Empleo y Ocupación:** Prevé la formulación de una política nacional que elimine toda discriminación en materia de

empleo, formación profesional y condiciones de trabajo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y que promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

- **Convenio Número 138-1973, Edad Mínima:** Tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debería ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.

- **Convenio Número 182-1999, Peores Formas de Trabajo Infantil:** Prevé inmediatas y efectivas medidas para asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que incluye la esclavitud y prácticas similares, reclutamiento forzoso para conflictos armados, utilización en prostitución y pornografía, y cualquier actividad ilícita, así como el trabajo que pueda perjudicar a la salud, seguridad y moral de los niños.

2.1.3. Atribuciones

Las atribuciones de la Organización Internacional del Trabajo son las siguientes:

- a. Formular políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y vida y aumentar las oportunidades de empleo.



- b. **Establecer normas internacionales del trabajo, respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación, que sirvan de orientación a las autoridades nacionales para poner en ejecución estas políticas.**

- c. **Formular y llevar a cabo un amplio programa de cooperación técnica internacional que ayude a los países a llevar a la práctica dichas políticas.**

- d. **Llevar a cabo actividades de formación, educación, investigación y publicación que contribuyan al progreso de todos estos esfuerzos.**

2.2. Concepto de convenio de trabajo

El convenio de trabajo es un acuerdo entre dos o más personas en el cual se conciertan las condiciones en que deben desarrollarse las actividades laborales. La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos terceras partes para ser aprobadas por la conferencia internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales. Generalmente a todo convenio sancionado, corresponde una recomendación que contiene una normativa más avanzada.



Como se ha mencionado, la función principal de la OIT la constituye la labor normativa, esta función se recoge mediante las normas internacionales del trabajo. Las normas internacionales se clasifican principalmente en dos tipos de instrumentos: los convenios y las recomendaciones, entre las cuales hay una diferencia jurídica fundamental que hay que destacar. Los convenios están expresamente destinados a crear obligaciones vinculantes entre la OIT y el estado que lo ratifica, son instrumentos dispuestos a la ratificación. Las recomendaciones, en cambio no crean obligaciones, sino que tienen la finalidad de definir pautas orientadoras, sus efectos se limitan a servir de guía en la formulación de políticas, la legislación y las actividades prácticas.

"Los miembros de la OIT contraen la obligación de aplicar las disposiciones de un convenio únicamente cuando se convierten en partes contratantes mediante el acto de la ratificación; esto si se obtiene el consentimiento de las autoridades competentes. Se recuerda que la aplicación de un convenio ratificado no solo depende de las medidas legislativas que los estados lleven a cabo, sino que también, y muy importante, de la aplicación en la práctica para dar efecto a las disposiciones del instrumento que se ha ratificado".²⁴

2.3. Pasos a seguir para convertir un convenio en ley

Cuando la conferencia internacional del trabajo se pronuncia a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si han

²⁴ Arguello, Gabriel. **Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Nicaragua**. Pág. 17.



de revestir la forma de un convenio internacional o de una recomendación. En ambos casos, para que la conferencia adopte en votación final será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. El consejo de administración fija las reuniones y decide si la cuestión es objeto de simple discusión; o doble discusión. El consejo de administración puede decidir también someter la cuestión a una conferencia técnica preparatoria.

2.4. Procedimientos de doble discusión

La oficina prepara un informe sobre la legislación y la práctica en los distintos países, junto con un cuestionario. En uno y otro se pide a los gobiernos que consulten a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores antes de dar por terminadas sus respuestas, que han de enviar dieciocho meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la conferencia en que haya de discutirse la cuestión. Para figurar en el informe, las respuestas de los gobiernos deben llegar a la oficina once meses, por lo menos, antes de la apertura de dicha reunión.

La oficina prepara un nuevo informe basado en las respuestas de los gobiernos, indicando las principales cuestiones que debe considerar la conferencia. Este informe se envía a los gobiernos cuatro meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la conferencia. La conferencia examina esos informes normalmente, en comité, si decide que la cuestión es apropiada para ser objeto de un convenio o una recomendación, adopta las conclusiones que considere adecuadas y decide que se



incluya la cuestión en el orden del día de la reunión siguiente, o bien pide al consejo de administración que inscriba la cuestión en el orden del día de una reunión ulterior.

Basándose en las respuestas de los gobiernos y teniendo en cuenta la primera discusión de la conferencia, la oficina prepara uno o varios proyectos de convenio o de recomendación y los envía a los gobiernos dentro de los dos meses que siguen a la clausura de la reunión de la conferencia. Se pide de nuevo a los gobiernos que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los gobiernos disponen de tres meses para sugerir enmiendas o presentar observaciones. Basándose en las respuestas de los gobiernos, la oficina redacta un informe definitivo, que contiene el texto de los proyectos de convenio de recomendación con las enmiendas que se han estimado necesarias, y lo envía a los gobiernos tres meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión en que haya de discutirse la cuestión.

Finalmente, la conferencia decide si ha de tomar como base para su segunda discusión el texto de los proyectos de convenio o de recomendación preparado por la oficina y el modo de examinarlos, habitualmente en comisión para empezar. Se someten todas y cada una de las cláusulas de un proyecto de convenio o de recomendación a la conferencia, para su adopción. El texto así adoptado por la conferencia se remite, para la preparación del texto definitivo al comité de redacción. El texto revisado por el comité de redacción se somete a la conferencia para la votación final de su adopción.



Si la conferencia se pronuncia en contra de un proyecto de convenio contenido en el informe de una comisión, puede devolvérselo para su conversión en una recomendación cuando un proyecto de convenio no obtiene en la votación final la mayoría de dos tercios de los votos requerida para su adopción, sino únicamente una mayoría simple, la conferencia puede devolverlo al comité de redacción, para que lo transforme en una recomendación.

2.5. Procedimiento de simple discusión

El examen y adopción final de proyectos de convenio y de recomendación por la conferencia sigue el mismo trámite que cuando se trata del procedimiento de doble discusión, con la diferencia que solo se somete en una conferencia. Por lo general, las recomendaciones son las que siguen el proceso de simple discusión.

El plazo normal para las distintas fases en este procedimiento puede variar si la cuestión ha sido inscrita como se ordena, menos de veintiséis meses antes de la apertura de la reunión en que haya de discutirse, y el consejo de administración, o su mesa, pueden aprobar un programa de reducción de plazos.

Al mismo tiempo que solicita de los gobiernos sus observaciones sobre un proyecto de convenio o de recomendación, la oficina consulta a las Naciones Unidas y a los demás organismos especializados acerca de cualquier disposición relacionada con las



actividades de estas organizaciones y presenta sus observaciones a la conferencia, junto con las observaciones recibidas de los gobiernos

2.6. Obligación de sumisión de los convenios internacionales

Inmediatamente después de la adopción por la conferencia Internacional del trabajo de un instrumento internacional, se comunican los textos de los convenios y de las recomendaciones a los gobiernos, recordándoles las obligaciones que se desprenden en relación a someter esos instrumentos a las autoridades competentes, sin excepción y sin distinción alguna entre los convenios y las recomendaciones.

“La obligación de sumisión a las autoridades competentes no implica para los gobiernos la de proponer la ratificación o la aplicación del instrumento de que se trate. Los gobiernos gozan de toda latitud en cuanto a la naturaleza de las proposiciones presentadas acerca de los convenios y recomendaciones sometidos a las autoridades competentes, queda enteramente a discreción de las autoridades competentes dar o negar dicho consentimiento”.²⁵ La sumisión de los convenios y recomendaciones a dichas autoridades debería ir siempre acompañada o seguida de una declaración o de proposiciones en las que se expresen los puntos de vista del gobierno acerca del curso que debiera darse a estos textos.

²⁵ *Ibid.* Pág. 20.



2.6.1. En el caso de un convenio

El convenio se comunicará a todos los miembros para su ratificación. Cada uno de los miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la conferencia o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia, a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

“Los miembros informarán al director general de la oficina internacional del trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas”.²⁶

2.6.2. En el caso de una recomendación

La recomendación se comunicará a todos los miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo. Cada uno de los miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la conferencia o, cuando por circunstancias excepcionales

²⁶ *Ibid.* Pág. 21.



no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la conferencia, a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas.

Los miembros informarán al director general de la oficina internacional del trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ella adoptadas.

2.7. El acto de ratificación

Si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al director general de la OIT y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio. No existen disposiciones específicas en la constitución respecto de la forma de comunicar las ratificaciones, que puede variar según las leyes y la práctica constitucional de cada estado. Para poder ser registrado el instrumento de ratificación debe:

- a. Precisar claramente el convenio o convenios que se ratifican.



- b. Ser un documento original y no un facsímil o una fotocopia, firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del estado (por ejemplo, el jefe de estado, el primer ministro, el ministro de asuntos exteriores o el ministro de trabajo.

- c. Indicar claramente la intención del gobierno de que el estado quedará obligado por el convenio de que se trate y su compromiso de cumplir con las obligaciones del convenio, siendo preferible que haya una referencia específica al artículo 19 numeral cinco inciso d de la constitución de la OIT.

En varios convenios se estipula la inclusión de declaraciones en el instrumento de ratificación o en un documento que lo acompañe. No se puede registrar el instrumento de ratificación si la oficina no recibe una declaración semejante. En algunos casos, se define en una declaración obligatoria el alcance de las obligaciones aceptadas o se dan otros pormenores indispensables. En todos esos convenios, procede tomar en consideración el contenido de la declaración antes de preparar el instrumento de ratificación, y de dar en él, o en un documento anexo las indicaciones necesarias.

En el caso de algunos convenios y protocolos, sólo hace falta una declaración si el estado ratificante desea acogerse a exclusiones, excepciones o modificaciones autorizadas. En tal caso, la declaración debe figurar en el instrumento de ratificación o acompañarlo, si la oficina recibe el instrumento de ratificación sin una declaración que lo matice, se registrará la ratificación tal cual, y dejará de ser posible de acogerse a exclusiones, excepciones o modificaciones. No son, sin embargo, posibles otras



limitaciones de las obligaciones de un convenio que no sean las específicamente establecidas en él, para lo cual no ha lugar a reservas.

Los Artículos finales de todos los convenios contienen disposiciones relativas al registro de ratificaciones por el director general y su notificación de la misma a todos los estados miembros así como su comunicación al secretario general de las Naciones Unidas, para el registro de los convenios de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas. Comunican todas las ratificaciones al consejo de administración, y se notifican a los estados miembros mediante su publicación en el boletín oficial. Se hace lo mismo con las declaraciones y otros documentos que aceptan o modifican obligaciones. El convenio entrará en vigencia para el estado 12 meses después del registro de su ratificación.

2.8. Entrada en vigor de los convenios

“Todos los convenios contienen disposiciones relativas a su entrada en vigor. Desde 1928, los convenios suelen entrar en vigor 12 meses después de haber sido ratificados por dos estados miembros. Hay sin embargo disposiciones diferentes en ciertos convenios marítimos y en algunos otros; hasta que no entra en vigor, un convenio no puede surtir efectos en derecho internacional. La entrada en vigencia del convenio no debe confundirse con la entrada en vigencia de la ratificación por parte de un estado miembro”.²⁷

²⁷ **ibid.** Pág. 23.



2.9. Procedimiento de denuncia de convenios

En todos los convenios hay un Artículo en el que se precisan las condiciones con arreglo a las cuales los estados que lo han ratificado pueden denunciarlo, es decir, dar por terminada sus obligaciones derivadas de la ratificación. Con arreglo al Artículo correspondiente de cada convenio, la denuncia se efectúa mediante una comunicación al director general de la oficina internacional del trabajo, a efectos de su registro.

El instrumento de denuncia debe precisar claramente el convenio o convenios que se denuncian, ser un documento original y no un facsímil o una fotocopia, firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del estado, como lo es, el jefe del estado, el primer ministro, el ministro de asuntos exteriores o el ministro de trabajo; indicar claramente que constituye la denuncia oficial del convenio de que se trate. Todas las denuncias registradas por el director general de la OIT se notifican al secretario general de las Naciones Unidas, las denuncias surten efecto de conformidad con los artículos finales de cada convenio, habitualmente un año después de haberlas registrado el director general.

2.10. Procedimientos especiales de control

Los convenios están sujetos a un sistema de control internacional, lo cual ayuda a garantizar que los países que han ratificado los convenios los cumplan estrictamente. La Organización Internacional del Trabajo examina en los países la aplicación de las



normas y les hace saber en qué áreas pueden mejorar su aplicación, asistiendo a los países a través del dialogo social y de la asistencia técnica.

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con mecanismos de control por medio de los cuales realiza un seguimiento de las medidas adoptadas para cumplir con los convenios y recomendaciones por ley y en la práctica tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los estados. Entre los mecanismos de control que utiliza se puede mencionar el sistema de control periódico y los procedimientos especiales que incluyen los procedimientos de reclamación.

2.10.1. Reclamaciones relacionadas con la observancia de convenios ratificados

Toda reclamación dirigida a la oficina internacional del trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, podrá ser comunicada por el consejo de administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia, la declaración que considere conveniente. Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración o si la declaración recibida no se considera satisfactoria por el consejo de administración, este podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.



2.10.2. Procedimiento de examen de reclamaciones

La oficina acusa recibo e informa al gobierno interesado y se somete el asunto a la mesa del consejo de administración; la mesa informa al consejo de administración sobre la admisibilidad de la reclamación, para lo cual debe comunicarse por escrito a la OIT; proceder de una asociación profesional de empleadores o de trabajadores; mencionar específicamente el Artículo 24 de la constitución; estar relacionada con un estado miembro de la OIT; referirse a un convenio en el que sea parte ese estado; precisar en qué sentido se alega que dicho estado miembro no ha incumplido efectivamente el convenio en su ámbito jurisdiccional.

El consejo de administración toma una decisión sobre la admisibilidad, sin examinar el fondo del asunto, si es admisible la reclamación, el consejo de administración constituye una comisión tripartita, para que la examine siguiendo las reglas enunciadas en el reglamento; si guarda relación con un convenio sobre los derechos sindicales, puede remitirla al comité de libertad sindical, la comisión informa al consejo de administración, detallando las fases sucesivas de su examen de la reclamación y presentando sus conclusiones y recomendaciones, para la adopción de una decisión por el consejo de administración y se invita al gobierno a estar representado cuando examina el asunto el consejo de administración y este decide si procede publicar la reclamación y la respuesta eventual del gobierno y lo notifica a la asociación y al gobierno interesado.



CAPÍTULO III

3. Estudio de los ocho principales convenios ratificados por Guatemala

Un convenio es definido como el acuerdo de voluntades de dos o más personas en cualquier asunto que ha quedado pendiente de resolver, de tal manera que el resultado del mismo, será aquel en el que ambas partes estén de acuerdo y satisfechas. Por lo tanto cuando un convenio internacional es consignado, se refiere a que miembros de la comunidad internacional, se ponen de acuerdo para que una situación en específica, se resuelva de una forma común para todos aquellos países que están de acuerdo, canalizando a través de la competencia de un organismo internacional como lo son la ONU, OIT, OEA, etc., y sometiéndose a su autoridad para resolver cualquier desacuerdo.

La Organización Internacional del Trabajo se encuentra estructurada de tal manera que permite que los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, hagan un frente en común, en aras de establecer el progreso social y económico de un país en específico y del mundo como aspiración principal, de tal manera que respondan a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas en pro de los trabajadores y de los derechos humanos.



Asimismo para que funcione como un sistema de poleas en el cual uno levanta al que viene arriba, es decir, a mejores situaciones de empleo, mejores ganancias para las empresas y comercios; lo cual mejora la situación económica de un estado, que se traduce en más y mejores empleos para la población y así sucesivamente. En ese sentido la OIT se ha encargado de establecer entonces convenios del tipo internacional, para establecer las garantías mínimas las cuales deben de aplicarse en los estados consignantés.

3.1. Convenio número 29 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio regula lo relativo al trabajo forzoso u obligatorio y fue puesto en vigencia el uno de mayo de 1932 y ratificado por Guatemala con fecha 13 de junio de 1989. Se debe de recalcar, entonces la importancia del Artículo uno de este convenio; en donde se establece que: "todo miembro de la organización internacional del trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas". Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes.

Lo que se trata de declarar en este primer Artículo, es que con la ratificación de este Convenio, todos los países deben de detener el trabajo forzoso e ilegal dentro de los límites de su territorio, por lo cual al ser ratificado, esto debe de desaparecer de la



costumbre laboral del país. Por trabajo forzoso se entiende, todo aquel trabajo que esta siendo obligado a hacerlo por distintos factores, ya sea por otras personas u organizaciones, tal como la esclavitud, la servidumbre, la trata de personas, la prostitución ajena y el trabajo de niños, e incluye otras tan discretas o disimuladas como el servicio doméstico mal remunerado y en condiciones de desigualdad o discriminación, también el trabajo agrícola como jornalero y los trabajadores migrantes.

El Artículo dos de este convenio también es de suma importancia por cuanto brinda la definición de lo que para este convenio, se considera trabajo forzoso, el cual designa como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Sin embargo hay trabajos que no encuadran en esta definición los cuales son:

- a. Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar.**
- b. Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo.**
- c. Cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial.**

d. **Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.**

e. **Los pequeños trabajos comunales.**

Es importante valorar estos aspectos, debido a que alguno de estos pueden o no ser voluntarios, sin embargo estos no se cuentan como trabajo forzoso, debido a que estos son en beneficio de la población o por disposición de autoridades judiciales o militares, por lo tanto todas aquellas que no sean tomadas en cuenta en esta lista, se considera como trabajo forzoso.

Este convenio también establece que serán las autoridades centrales del país que lo ratificó los encargados de poner en práctica el mismo y parar el trabajo forzoso dentro de los límites de su territorio. También regula que de ninguna forma, podrá una empresa o compañía particular imponer de forma alguna el trabajo forzoso, tal como era la costumbre en el tiempo en el que se promulgó este convenio.

El Convenio 29 de la OIT otorga una protección personal; debido a que está encaminada a no dejar que las personas individuales sean violentadas en sus derechos respecto a la relación laboral, prohibiendo cualquier abuso de parte del patrono quien



en ocasiones haciendo uso de su superioridad en la relación obligaban o forzaban a los trabajadores a más horas de trabajo o bien a hacer cosas que no estaban presupuestadas dentro de sus quehaceres diarios.

El autor Justo López señala sobre esta temática que: "En ausencia de disposiciones restrictivas respecto de las personas protegidas, cabe considerar que el Convenio Número 29 protege a todas las personas, sin distinción alguna, este convenio es, por tanto, de aquellos que poseen un amplísimo ámbito de aplicación personal, características propias, aunque no exclusivas, de los convenios de la OIT relativos a derechos humanos fundamentales."²⁸

Por lo tanto, estas disposiciones serán tomadas como legislación interna, lo cual es válido en Guatemala, tratando de crear una amplia garantía dentro del derecho laboral, para eliminar esta forma de abuso en contra de los derechos del trabajador. Por lo tanto cualquier denuncia de esta forma de trabajo, es ilegal y al ser denunciada deberá de interrumpirse este trato al trabajador o se tomarán las medidas pertinentes para que estos abusos cesen.

²⁸López, Justo. **Primacía de los Convenios Internacionales de la OIT.** Pág. 15.



3.2. Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio establece lo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, muy importante dentro del derecho laboral ya que es una forma de protección que el trabajador posee de las pretensiones del patrono en una relación laboral. Este convenio, fue redactado y adoptado en San Francisco, Estados Unidos con fecha nueve de julio de 1948 y entró en vigor el cuatro de julio de 1950; siendo ratificado el 13 de febrero de 1952 por Guatemala.

El Artículo uno establece que cada estado está obligado a cumplir y poner en práctica cada una de estas disposiciones, por lo tanto debe obedecerlas por completo y no parcialmente. El Artículo dos por su parte determina 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 a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Este convenio ampara a cualquier grupo de trabajadores o empleadores que se formen dentro de una compañía con el objeto que ellos determinen en aras de proteger sus derechos o exigir el cumplimiento de los mismos, sin que existan represiones o represalias.

El Artículo tres por su parte, establece dos supuestos: “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y



reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Estos supuestos están dentro de este convenio debido a la presión que suele surgir dentro de una relación laboral debido a que se garantiza que quienes representen las organizaciones, en realidad exprese las exigencias de un grupo. Por lo tanto, también deberá de contar con el apoyo del estado para tal efecto.

Es importante mencionar el Artículo 11 de este convenio, en donde se norma que todo estado que se adhiera al mismo: “se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”, coadyuvado y normado por la ley laboral nacional de cada país participante. En Guatemala es el Código de Trabajo Decreto Ley 1441.

Cabe mencionar que para la fecha de ratificación del presente convenio, regía el código de trabajo promulgado en el año de 1944 y este convenio viene a complementar lo normado por el mismo; con el objeto de brindar garantías plenas al trabajador de poder sindicalizarse y negociar por mejores condiciones laborales, que significarán trabajadores a gusto con sus prestaciones y por ende, generar más ganancias al empleador.



La libertad sindical es un derecho universal pilar de las sociedades democráticas y modernas que aspiran a tener una sana convivencia social; ya que otorga grandes derechos a quienes se adhieren al mismo. Se debe de dejar en claro que para que este derecho funcione; es preciso el respeto a los derechos humanos debido a que uno depende del otro, caso contrario, pasará a ser letra muerta como en el caso de los gobiernos dictatoriales o democráticos disfrazados, en los cuales no existen libertades que garanticen el derecho de reunión para la reclamación de los derechos.

3.3. Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio, es denominado como convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, está enfocado en la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cabe mencionar que para ese momento este no era un derecho reconocido a nivel mundial y por lo tanto, este se convirtió en el primer instrumento en reconocerlo en muchos estados miembros de la OIT y sobre el cual se fundamentó este derecho. Entró en vigor el 18 julio de 1951; fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, es preciso mencionar que este convenio complementa al Convenio 87, razón por la cual, fueron ratificados el mismo día dentro de la República de Guatemala.

El Artículo uno del mismo establece que: "los trabajadores deberán gozar de protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo



acto que tenga por objeto 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 sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Este convenio da protección a las personas en cuanto a la formación de los sindicatos de trabajadores, ya que estos se organizan para terminar en la manera de lo posible las arbitrariedades de los patronos, protegiendo al trabajador de ser víctima por formar parte de un sindicato, es decir, está versado en la protección a la libertad sindical por lo que pretende reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo. Ejemplo de lo anterior es el Artículo tres en donde se establece que: “deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación”. Esto denota la protección que este convenio quiere brindar a aquellas personas que formen parte de un sindicato.

El Artículo cuatro del Convenio 98 de la OIT también pone esto en evidencia debido a que de acuerdo con este deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, para promover y fomentar este tipo de organizaciones, estableciendo el diálogo y la negociación colectiva como forma de solucionar cualquier problema.

El Artículo cinco del Convenio 98 de la OIT establece: “deben existir las garantías suficientes para que estos sindicatos, se pongan en práctica, eliminando cualquier



represalia o abuso de alguna de las partes en la negociación”. Como se puede observar este es un derecho fundamental dentro de la relación laboral, este convenio lo establece y el Código de Trabajo lo garantiza, de tal manera que el derecho a la sindicalización es real y está bajo el amparo de la ley vigente en Guatemala. Sin embargo es preciso entender que estas normas sólo cumplen con los requisitos de garantías mínimas, por lo tanto es necesario que estas solo se tomen como lineamientos, dejando para cada estado miembro la regulación y desarrollo de este derecho.

3.4. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio aborda lo concerniente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Entró en vigor para los efectos de la Organización Internacional del Trabajo el 23 de mayo de 1953, siendo ratificado por Guatemala, el dos de agosto de 1961. Este convenio requiere un estudio especial, debido a la igualdad que este representa.

El Artículo uno del mismo lo deja en claro por cuanto establece que: “el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra



femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Es importante analizar lo escrito, estableciendo que remuneración será el término equivalente al salario, por lo tanto establece que para cada trabajo habrá un pago; también el segundo literal, regula que debe de existir el mismo salario para la misma posición de trabajo dejando de lado las discriminaciones que pudieran existir por motivo del género.

El Artículo dos del Convenio 100 de la OIT por su parte, regula que será necesario que cada estado que lo ratifique, haga lo conducente para promover y, en la medida en 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”. Dejando en claro la importancia de este derecho, debido a que es necesario que la igualdad de género sea una realidad en lo respectivo al ámbito laboral.

También deja en claro que este principio se deberá aplicar sea por medio de, la legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos medios.



El Artículo tres del Convenio 100 de la OIT por su parte norma lo siguiente sobre la igualdad de género: "se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste contenga, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por la remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Es preciso analizar esto, debido a que debe de existir en cada estado que ratifique este convenio, la objetividad en cuanto a la selección del personal sin distinción de género respecto a la remuneración del mismo, evaluando la idoneidad del personal seleccionado, fundamentándose únicamente en la capacidad de cada candidato dejando de lado cualquier discriminación de género.

3.5. Convenio número 105 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio, es de suma importancia, debido a que regula la abolición del trabajo forzoso, entró en vigor el 17 de enero de 1959, aunque fue suscrito en el año de 1957,



siendo ratificado por Guatemala con fecha nueve de diciembre de 1959. El trabajo forzoso, es todo trabajo o servicio que es exigido a cualquier persona bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente, por lo tanto esta figura se considera que existe, cuando por alguna razón o circunstancia, la relación laboral se ve viciada por amenazas o coacciones en contra de los trabajadores.

Esto se deja en claro en el Artículo uno de este convenio, el cual determina el ámbito de aplicación del mismo, estableciéndose que se considera trabajo forzoso las siguientes conductas:

- a. "Como medio de coerción o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas, manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b. Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico o como medida de disciplina en el trabajo;
- c. Como castigo por haber participado en huelgas o como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa".

Es preciso establecer la importancia de este Artículo, regula lo concerniente a las formas en las cuales se pueden recaer en esta práctica, por lo cual se protege a todas estas formas, debido a que el trabajo es un derecho o una obligación, de ninguna manera un castigo; era necesario extender la protección a aquellas personas que por el



hecho de participar en huelgas o por razones de discriminación recaen dentro del encuadramiento de un trabajo forzoso.

El Artículo dos del Convenio 105 de la OIT establece que aquel estado que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio; según se describe en el Artículo uno es necesario determinar la importancia y el énfasis que se pone en la eliminación de esta forma de trabajo debido a que no obstante ya estaba en existencia el Convenio 29 de este mismo ente internacional, se buscó la probable eliminación del trabajo forzoso; con el Convenio 105 se buscó abolir esta conducta de la práctica laboral para siempre.

Es preciso establecer hasta qué punto se ha cumplido esta normativa en el mundo, puesto que la esclavitud ha sido abolida a nivel mundial, el trabajo forzoso sigue estando en nuestro medio. El trabajo forzoso es la limitación de la libertad de movimiento de los trabajadores, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, las amenazas e intimidaciones, las deudas fraudulentas de las cuales los trabajadores no pueden escapar. Por lo tanto es preciso que esta desaparezca.

Es cierto que está prohibido dentro de Guatemala, pero existen condiciones dentro del país que pueden ser considerados de esta forma, por lo tanto el Ministerio de Trabajo debe de investigar lo conducente para cumplir con estas normas de derecho internacional de trabajo, pero apoyándose con lo normado dentro de derecho interno y



la Constitución Política de la República de Guatemala, para eliminar todas las formas de trabajo forzoso en el país.

3.6. Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio, busca reglamentar lo conducente a la discriminación, en los ámbitos de empleo y ocupación; siendo promulgado en el año de 1958 entrando en vigor el 15 de junio de 1958; a su vez fue ratificado por Guatemala con fecha 11 de octubre de 1960. Por discriminación, se entiende toda aquella distinción que hace una persona respecto a otra, debido a situaciones externas a la persona, pudiendo ser raza, religión, clase social, nacionalidad u otra condición que representa que estas personas no se traten como iguales. En este sentido, la OIT entendiendo la importancia de esta problemática, decidió promulgar un convenio para intentar erradicar esta conducta de la costumbre laboral de los estados miembros de la misma.

Se debe de tener como contexto para este convenio lo normado en la declaración de Filadelfia la cual afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, era preciso que esta se eliminará del Derecho de Trabajo.



El Artículo uno del Convenio 111 de la OIT establece el término discriminación el cual comprende:

- “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

También regula que; “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”; “los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”. Por lo tanto es importante señalar que toda la discriminación en el ámbito laboral debe de ser abolida y declarada ilegal en el sentido de que se debe de fundamentar en la igualdad de condiciones en el momento de desarrollar la relación laboral



El Artículo dos del Convenio 111 de la OIT por su parte, establece que: “cada estado que ratifique este convenio, Guatemala entre ellos, debe de comprometerse 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”. De tal manera que la misma legislación laboral esté enfatizada dentro del principio de no discriminación, la cual se aplique en la práctica laboral dentro de Guatemala.

El Artículo tercero de este convenio establece que todos los estados miembros deberán buscar las formas legales para que dentro de su territorio se lleve a cabo lo siguiente:

- “Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política.**
- Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento.**
- Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política.**



- Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional.
- Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.
- Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este convenio, las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos”.

Estas indicaciones son de suma importancia, debido a que por alguna razón o circunstancia puede aplicarse algún indicio de discriminación en un ambiente laboral por lo tanto, es necesario que esta conducta sea eliminada, entendiendo que el trabajo es la forma de sustento de las personas, por lo que no debe de negarse el mismo por otra razón que no sea la inaptitud para la plaza que busca. Sin embargo este convenio también toma en consideración, la necesidad que existe de establecer límites a algunos trabajos por motivos de sexo, edad, invalidez, cargas de familia o nivel social o cultural.

3.7. Convenio número 138 de a Organización Internacional del Trabajo

Este convenio tiene en consideración lo que respecta a la edad mínima del trabajo: la edad mínima para la admisión en el empleo; fue promulgado en el año de 1973, entrando en vigor el 19 de junio de 1976, siendo ratificado por Guatemala el 27 de abril



de 1990. En ese sentido, se puede afirmar que este convenio está enfocado en que se detenga dentro de lo posible, el trabajo infantil, en los estados que integren la organización, y que de conformidad con los derechos de la niñez y adolescencia, estos no están facultados para desempeñar ningún trabajo remunerado, ni con horarios, ni nada que sea parecido a una relación laboral o trabajo alguno.

En ese sentido el Artículo uno de este convenio declara que: “todo miembro para el cual esté en vigor 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”. Estableciendo la importancia de apartar el trabajo del desarrollo de la niñez entendiendo que estos no cuentan con la aptitud suficiente para efectuar ningún trabajo.

El Artículo dos del Convenio 138 de la OIT establece lo siguiente de conformidad con la edad idónea para empezar a trabajar: “todo miembro que ratifique el presente convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio; también afirma que todo miembro que haya ratificado el presente convenio podrá notificar posteriormente al director general de la oficina internacional del trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente”.



La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el primer párrafo del presente Artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. Deberá el miembro también, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años; tal como fue el caso de Guatemala, en donde se hace una salvedad que luego de haber completado el proceso necesario y entendiendo el trasfondo histórico del país y las necesidades del mismo, la OIT autorizo que la edad mínima en Guatemala para poder prestar la mano de obra dentro de una relación laboral sea catorce años.

El Artículo tres del Convenio referido establece que: “la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años”, por norma general, pudiéndose modificar dependiendo del país del que sea aplicado, esto debido a que el objetivo es la total eliminación del trabajo infantil, entendiendo que en todos los países independientemente de su desarrollo se debe proteger a los niños contra cualquier forma extrema de trabajo infantil o que ponga en peligro su propia integridad física, lo cual va en contra los derechos humanos y de la niñez.

También establece que estas normas serán aplicables para los tipos de trabajo en minas, canteras, industrias manufactureras, construcción, servicios de electricidad, gas, agua, saneamiento, transportes, almacenamiento, comunicaciones, plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio,



con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados, entendiéndose que muchos de estos, son necesarios para la subsistencia del hogar.

Tampoco se aplicará lo contenido en este convenio a todos aquellos trabajos que los niños ejecuten en virtud de las actividades escolares, entendiéndose que es parte del proceso de enseñanza aprendizaje del cual son objeto en ese momento. Con la entrada en vigencia de este Convenio, se pretende crear un marco para la erradicación del trabajo infantil en cualquier área, sin importar la naturaleza del trabajo, no es permitido que un menor de edad, posea una responsabilidad laboral debido a que se debe de proteger a los niños y niñas, dentro de un estado.

3.8. Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio, es denominado como convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. Promulgado en el año de 1999 y puesto en vigor el 19 de noviembre del 2000; siendo ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 2001. Se debe de establecer que de conformidad con este convenio, debido a la urgencia que establece el hecho de erradicar las peores formas de trabajo infantil se debe de tomar en cuenta lo normado en el Artículo tres de este convenio, donde establece que las peores formas de trabajo infantil abarcan:



- a) **“Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.**
- b) **La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.**
- c) **La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.**
- d) **El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo daña la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”.**

Para evitar la proliferación de este tipo de acciones, se ha tomado el tiempo de prohibir expresamente las conductas que pueden ser consideradas como trabajo, ya que extendiendo la protección jurídica y declarándose como ilegal se puede evitar que esto suceda dentro de la medida de lo posible. De conformidad con el Artículo seis de este convenio establece que: **“todo miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil, dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con**

las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados”.

Por virtud de lo convenido y en aras de cumplir con esto cada estado participante está obligado a cumplir con erradicar estas formas de trabajo y castigar a aquellas personas que incurran en estas prácticas y deberá garantizar la aplicación y cumplimiento de este; por lo tanto cada país miembro debe tomar en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, adoptar medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

- a) “Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil.
- b) Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social.
- c) Asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil tengan acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional.
- d) Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos.



e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas”.

Todos los miembros no solo tienen la obligación de guardar y garantizar estos preceptos sino que los estados deben de coadyuvar entre sí para evitar que estas conductas se lleven a cabo dentro de su entorno. La finalidad que tienen estos convenios dentro del derecho del trabajo a falta de una legislación específica son los que rigen la relación de trabajo y determinan el ámbito de la legalidad de ciertas conductas de trabajo a nivel mundial, debido a que es necesario que exista un ente rector de las mismas que sea objetivo y que determine los lineamientos de la práctica laboral, debido a que las costumbres que son permitidas en unos países en otros no, entonces la creación de convenios obedece a la estandarización del derecho.



CAPÍTULO IV

4. Los ocho convenios fundamentales en los que están desarrolladas las normas fundamentales de trabajo

De los 185 convenios aprobados por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que provienen desde su constitución, en el año 1919, el Estado de Guatemala como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 72 convenios, entre los cuales se encuentran los convenios que la OIT declaró como fundamentales.

Entre los 72 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los que dejaron de tener vigencia, además la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se encuentran integrados y desarrollados en otros convenios posteriores. Como consecuencia de las denuncias de los convenios que quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala se encuentran vigentes 68 convenios que constituyen ley interna del país. Por la vigencia que tienen los convenios y que constituyen normas de la legislación laboral reconocidos en la normativa constitucional guatemalteca.

Se menciona que de acuerdo con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 46 sobre la preeminencia en materia de Derechos Humanos, los convenios pasan a ser parte del derecho interno y tienen



predominio sobre cualquier normativa ordinaria, siempre que no entren en contradicción con las normas constitucionales. Existen varios Convenios de la Organización Internacional de Trabajo que son soporte de las legislaciones nacionales en cada país, confirmando y haciendo más extensos los derechos de las personas.

Guatemala se ha adherido y ratificado algunos convenios y entre los más importantes podemos mencionar los que han sido fundamento para la formación de las normas especiales de trabajo siendo los siguientes:

- Convenio número 29 que trata y Prohíbe Cualquier Forma de Trabajo Forzoso,
- Convenio número 87 sobre la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación,
- Convenio número 98 que complementa al Convenio 87 y trata de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva,
- Convenio número 100 que establece la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina,
- Convenio número 111 que Prohíbe la Discriminación en el Empleo por Razón de Raza, Religión, etc.,
- Convenio número 138 que regula la Edad Mínima para Poder Optar a un Empleo,
- Convenio número 182 que estipula las Peores Formas de Trabajo Infantil..



4.1. Convenio número 29 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989, trata lo relacionado al trabajo forzoso y obligatorio; el cual define como todo trabajo o servicio al que la persona no ha acudido voluntariamente y que es exigido bajo amenazas. Podemos mencionar entre otros la esclavitud, la servidumbre, la trata de personas, la prostitución, el servicio doméstico mal remunerado y en condiciones de desigualdad, el trabajo agrícola y migrante.

Sin embargo existen trabajos que no encuadran con esta definición ya que son voluntarios, en beneficio de la población o por disposición de autoridad judicial. Este Convenio dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas pero se admiten algunas excepciones, tales como el servicio militar, el trabajo penitenciario adecuadamente controlado y el trabajo obligatorio en situaciones de emergencia, tales como guerras, incendios, terremotos, etc.

4.2. Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952 y vino a complementar lo ya establecido en el Código de Trabajo; cita lo concerniente a la Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación y en el cual se menciona que trabajadores y empleadores tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y además el derecho de poder afiliarse a ellas sin que se vean



restringidos o violentados sus derechos además dispone de una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

El primer Derecho que se considera fundamental debido a que es el más violentado por parte de las autoridades dentro de la relación de trabajo, es el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; este derecho es tutelar de todos los trabajadores y empleadores para constituir las organizaciones que estimen convenientes afiliarse a las mismas con el fin de defender libremente sus intereses respectivos y negociar los mismos colectivamente.

Este constituye un fundamento básico del derecho decente y es un pilar de la democracia, lastimosamente muchas veces este derecho no es respetado más bien se obvia, debido a la creencia que se tiene popularmente de que el sindicato únicamente se forma para evitar cumplir con la función laboral de cada trabajador.

4.3. Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio trata sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, complementa al Convenio número 87, siendo ratificados el mismo día dentro de la república de Guatemala el 13 de febrero de 1952. En él se protege la libertad sindical



en relación al empleo, de igual forma garantiza el respeto al derecho de sindicalización y reglamenta por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

Establece los principios fundamentales del derecho de sindicalización y negociación colectiva garantizando la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, protegiendo la existencia de los mismos y resaltando que su fin es negociar con los empleadores las condiciones de trabajo y poder así establecer contratos colectivos.

4.4. Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio trata sobre la Igualdad de Remuneración o de Salario entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un trabajo de igual valor, haciendo énfasis en la importancia de la igualdad de género. Fue ratificado el dos de agosto de 1961

Este Convenio establece que es necesario que cada país que se adhiera al mismo, haga lo necesario y garantice 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. Estableciendo que cada trabajador sea hombre o mujer goce del mismo salario cuando el puesto sea de igual valor asimismo de toda prestación laboral a que se tenga derecho y lograr así cumplir con lo establecido sin hacer diferencia de género, raza o cultura.



4.5. Convenio número 105 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio trata lo concerniente a la Abolición de Todas las Formas de Trabajo Forzoso, ya que el trabajo es un derecho o una obligación y no un castigo y este se da cuando por alguna razón o circunstancia la relación laboral se ve viciada por amenazas o coacciones en contra de los trabajadores. Fue ratificado por Guatemala el nueve de diciembre de 1959. Prohíbe el uso de toda forma de trabajo forzado u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas; como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas; como método de movilización de la mano de obra; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en una huelga, o como medida de discriminación.

Existe a nivel mundial muchas legislaciones que prohíben esta práctica por ser totalmente inhumana y ajena las buenas costumbres y la moral sin embargo se considera insuficiente porque aunque se castiga con prisión; aún encuentran la manera de realizarlo. Por lo tanto la eliminación de todas las formas de trabajo forzado se encuentra establecida en este convenio y es un proyecto que debe ser tomado en cuenta en todas las disposiciones legales para que desaparezca totalmente.

4.6. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio regula la Discriminación en el Empleo por distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social lo cual altera la igualdad de oportunidades



laborales, quebrantando los derechos de libertad y dignidad de los trabajadores. Fue ratificado el 11 de octubre de 1960. Prevé la formulación de una política nacional que elimine toda discriminación en materia de empleo, formación profesional y condiciones de trabajo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, y que promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

Se puede observar que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que debe de existir igualdad entre los habitantes del territorio nacional sin embargo esto no siempre sucede ya que se han encontrado casos donde se discrimina a las personas por cualquier situación, la más común es la discriminación por razones de sexo y la igualdad de género, por lo que se debe elaborar políticas en contra de la discriminación en los centros de trabajo públicos como privados.

4.7. Convenio número 138 de la Organización Internacional del trabajo

Este convenio considera lo relativo a la edad mínima para poder optar a un empleo, enfocado a que se detenga dentro de lo posible, el trabajo infantil y que sean protegidos los derechos de los niños para que estos puedan alcanzar su máximo desarrollo. Fue ratificado por Guatemala el 27 de abril de 1990. Tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debería ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.



Por trabajo infantil se debe de entender aquel trabajo que está prohibido para los niños de determinadas edades; concretamente el trabajo realizado por niños menores de edad mínima exigida para el tipo de trabajo que por sus caracteres o condiciones perjudiciales es inaceptable totalmente para los niños y por lo tanto este se encuentra expresamente prohibido, ya sea por exponerlos a grandes vejámenes físicos, psicológicos o situaciones que no están conforme a su edad y desarrollo.

4.8. Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo

Este convenio trata sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, y sobre la acción inmediata para su eliminación, debido a que se considera que la niñez tiene que tener derecho a la educación antes que al trabajo. Fue ratificado por Guatemala el 11 de octubre del 2001. El convenio protege a los niños de la explotación económica y el desempeño de cualquier clase de trabajo que pueda impedir su educación o que sea nocivo para su salud o desarrollo físico.

Además comprende inmediatas y efectivas medidas para asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, que incluye la esclavitud y prácticas similares, reclutamiento forzoso para conflictos armados, utilización en prostitución y pornografía, y cualquier actividad ilícita, así como el trabajo que pueda perjudicar a la salud, seguridad y moral de los niños.

En relación a las peores formas de trabajo infantil muchos países han adoptado leyes que prohíben la ocupación de niños en trabajos peligrosos, en Guatemala se prohibió la utilización de niños para la elaboración de pirotecnia; ya que los niños son utilizados por su destreza manual, sin embargo este tipo de trabajo está al margen de la legislación guatemalteca así como del convenio ratificado.

4.9. Análisis sobre los convenios fundamentales en los que están desarrolladas las normas fundamentales de trabajo

Como se puede comprobar existe diversidad de convenios que ayudan a complementar las legislaciones ya existentes en cada país y que tratan de proteger los derechos de las personas. En los convenios anteriormente mencionados se trata de proteger específicamente a las personas, de las violaciones que se comenten en las áreas de trabajo, estos convenios laborales respaldan y complementan la legislación laboral guatemalteca convirtiéndose en soporte para las leyes ya existentes y con ello poder garantizar un mejor cumplimiento en cuestión de derechos laborales.

Al ratificar cada convenio el Estado de Guatemala adquiere el compromiso de cumplir al máximo con cada estatuto establecido y aceptado, teniendo la obligación de dar a conocer, cumplir y hacer cumplir el contenido de cada uno protegiendo los derechos de los trabajadores y sirviendo de soporte a la problemática laboral guatemalteca, de igual forma contribuye con el legislador para que cuente con un apoyo legal, logrando así un ambiente de trabajo digno, honesto, y justo.



CONCLUSIONES

1. En Guatemala no se cuenta con un sistema efectivo de protección de los derechos de los trabajadores; si bien es cierto, existen leyes pero las entidades correspondientes no tienen formas eficientes de hacerlas cumplir.
2. Los convenios fundamentales de la OIT en muchos casos no son cumplidos ya que en Guatemala no existe una concientización de los diversos sectores laborales para salvaguardar dichos derechos.
3. Los altos índices de desinterés en Guatemala respecto al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores tienen como consecuencia que dichos derechos no se cumplan tal como se pactan.
4. La OIT como organismo internacional en sí, no cuenta con un sistema o forma de coacción para los estados que son parte de los convenios, razón por la cual no es posible coaccionar.
5. La Organización Internacional del Trabajo no posee un método de fiscalización y control por medio del cual pueda verificar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que se emiten en los Convenios fundamentales y así poder disminuir la violación de los derechos adquiridos.



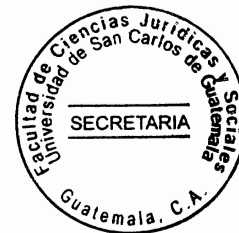


RECOMENDACIONES

- 1. Es imprescindible establecer en el Ministerio de Trabajo una oficina en la sección de inspectores de trabajo para que al momento de encontrar alguna violación en sus visitas periódicas, añadan revisar el cumplimiento de los convenios fundamentales de trabajo.**
- 2. Es indispensable la implementación de auditorías internas desarrolladas por el Ministerio de Trabajo en el país, para lograr el correcto y efectivo cumplimiento de las obligaciones del Estado de Guatemala respecto a los convenios ratificados.**
- 3. Es esencial que el Ministerio de Trabajo de a conocer a las industrias en general el contenido de los convenios ratificados por medio de capacitaciones, para que tengan conocimiento y cumplan con las obligaciones y derechos que dictan las normas de carácter internacional.**
- 4. Es necesario que la OIT cuente con una forma de control en Guatemala por medio de la Inspectoría General del Ministerio de Trabajo para la verificación de las obligaciones contraídas a través de los convenios de la OIT que se han ratificado. Guatemala necesita ayuda de carácter internacional para que sean revisados ya que solo de la constante capacitación de las entidades se lograrán los frutos que se esperan al ser ratificados los convenios respectivos.**



5. **La Organización Internacional del Trabajo debe implementar mecanismos de control para que sea verificado el cumplimiento de todo lo establecido en los Convenios en cada país ratificante, implementado medidas severas para todo aquel que no cumpla con el contenido de cada convenio.**



BIBLIOGRAFÍA

ARGUELLO, Gabriel. **Convenios Internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua**. Barcelona, España: Cedecs, 1999.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. 2ª ed. Inversiones Educativas, 2007.

LÓPEZ AGUILAR, María Lilian. **La edad mínima en el trabajo infantil**. Bogotá, Colombia. Editorial tercer mundo, 2001.

LÓPEZ, Diego. **Temas laborales**. Chile. 22 ed. Año 9, noviembre. 2004.

LOPEZ, Justo. **Primacía de los Convenios Internacionales de la OIT**. Revista verba. Iustitiae. Revista de la facultad de derecho de Morón. 1996.

LOZANO, Nestor. **Derecho laboral II**. México. 13 ed. Editorial Porrúa, 2004.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala**. Guatemala: Editorial Serviprensa, 2002.

MOLESTINA, Marisol. **Tipología de derechos laborales**. Centroamérica, 2011.

Oficina Internacional del Trabajo, **Las reglas de juego**, Ginebra, Edición revisada, 2004.



POTOBSKY, Geraldo. La Organización Internacional del Trabajo, qué es, qué hace. Buenos Aires, Argentina, 1990.

Legislación:

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

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1951.

Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1957.

Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1999

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1958.

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1973.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1949.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. San Francisco. Estados Unidos. 1948.