

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

**LA APROBACION LEGISLATIVA DEL CONVENIO 2006 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO EN
GUATEMALA**

MABERIK ZULEMA RODRÍGUEZ TURRÍZ

GUATEMALA, JULIO DE 2017

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

**LA APROBACIÓN LEGISLATIVA DEL CONVENIO 2006 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO EN
GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales
De La
Universidad De San Carlos De Guatemala
Por

MABERIK ZULEMA RODRÍGUEZ TURRÍZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 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: Lic. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia

VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Heber Dodanin Aguilera Toledo

Vocal: Lic. Alis Julieta Pérez Castillo

Secretario: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez

Segunda fase:

Presidente: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera

Vocal: Lic. Ninfa Lidia Cruz Oliva

Secretario: Lic. Rudy Genaro Cotón Canastuj

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



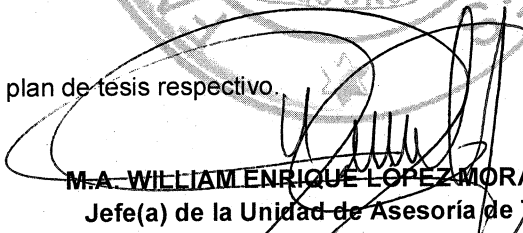
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 14 de junio de 2016.

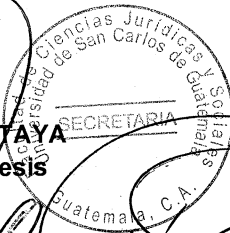
Atentamente pase al (a) Profesional, ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MABERIK ZULEMA RODRÍGUEZ TURRÍZ, con carné 200844781,
 intitulado LA APROBACIÓN LEGISLATIVA DEL CONVENIO 2006 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO EN GUATEMALA.


Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


M.A. WILLIAM ENRIQUE LOPEZ MORATAYA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis


SECRETARIA
 Guatemala, C.A.


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Fecha de recepción 10 101/2017 f)

Ana Maria Azañón Robles
 ABOGADO Y NOTARIO





Guatemala, 1 de marzo de 2017

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Orellana:

En cumplimiento del nombramiento de fecha catorce de junio de dos mil dieciséis, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis de la estudiante **MABERIK ZULEMA RODRÍGUEZ TURRIZ** intitulado: "**LA APROBACIÓN LEGISLATIVA DEL CONVENIO 2006 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO EN GUATEMALA.**", declarando expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley por lo que me complace **manifestarle** lo siguiente:

1. Con respecto al contenido científico y técnico de la tesis, considero que el tema investigado está redactado de forma clara, precisa y con un vocabulario técnico científico congruente, abarcando las instituciones jurídicas relacionadas al mismo, doctrina, así como el marco legal y jurisprudencia de la materia.
2. Que el trabajo referido se encuentra contenido en cinco capítulos, de tal forma que la autora, en el análisis realizado demuestra que la ratificación del convenio 2006 de la Organización internacional de Trabajo sobre el derecho marítimo es de suma importancia en sus relaciones internacionales de trabajo para coadyuvar al mantenimiento de la paz universal, la libertad y la defensa de los derechos humanos, que son valores supremos a que inspira la OIT.
3. Que realicé las recomendaciones del caso, así como las correcciones pertinentes y necesarias, mismas que fueron observadas y cumplidas fehacientemente por la sustentante del presente trabajo.

En mi opinión, la tesis, efectivamente cumple con los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto hago constar que: a) el convenio ya ratificado por Guatemala contribuye al trabajador Guatemalteco que se encuentra laborando en las vías navegables, debido que este unifica una cantidad de instrumentos existentes relativos al trabajo a bordo de las naves.; b) en cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo ; c) en lo concerniente a las técnicas de investigación la sustentante aplicó las técnicas de investigación documental; d) para




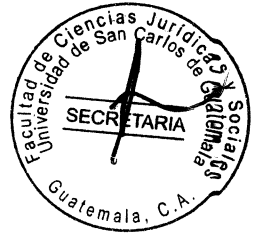
Licda. Ana María Azañón Robles
Abogada y Notaria Colegiado No. 2998

el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector; e) en la conclusión discursiva la sustentante brinda un importante aporte jurídico, así como un enfoque doctrinario y legal, al recomendar que las condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo de los buques para la gente del mar necesita de protección especial, y que se le garanticen derechos que en el derecho interno guatemalteco se encuentra en un vacío legal; f) la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la tesis.

De lo expuesto deriva que es invaluable la contribución científica que la sustentante realiza en la tesis; por lo que al haberse cumplido los requisitos legales exigidos, resulta pertinente aprobar el informe final de tesis y para el efecto emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,


Licda. Ana María Azañón Robles
Abogada y Notaria
Colegiado No. 2998
Ana María Azañón Robles
ABOGADO Y NOTARIO

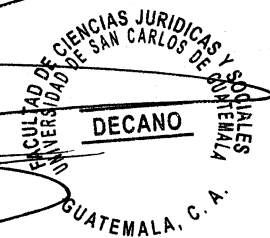


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de mayo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MABERIK ZULEMA RODRÍGUEZ TURRIZ, titulado LA APROBACIÓN LEGISLATIVA DEL CONVENIO 2006 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO EN GUATEMALA. 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 scribbles]





DEDICATORIA

A DIOS: Para Él sea toda la gloria, la honra y el honor, por ser mi camino, mi sabiduría, mi luz, mi Señor y mi todo

A MIS PADRES: Carlos Humberto Rodriguez Marroquín y Emilia Turriz Garrido, por haberme dado la vida, su eterno amor, y apoyo.

A MIS HERMANOS Carlos Jokzan, Joel Humberto, Leyvi Iracema, Emy Mariadela, por ser el complemento de mi vida. Que sería yo sin ellos.

A MIS SOBRINOS Argenis, Dairy, Magdiel, Jhared, Eduardo, Kendry, Dylan, Clarisa, Kimberly, Jenfry, Zulema, Jerald, Sofía, Calos. Por ser mi fuerza de amor e inspiración para continuar.

A MI FAMILIA Por estar presentes en la culminación de mi carrera, un fuerte abrazo, los quiero. Especialmente a Kenia, por ser como mi otra hermana por alentarme y estar siempre con migo.

A MIS AMIGOS: Mil Gracias por todos los momentos compartidos y acompañarme a lo largo de toda esta carrera. Especialmente a Orlando Solórzano y Francisco Herrera



- A:** Samuel Isaí Cancinos por haber estado conmigo en esta etapa de sacrificio y lucha.
- A:** Licda. Ana María Azañón, gracias por apoyarme en la etapa final de mi carrera y por compartir sus conocimientos.
- A:** Amarilis Castillo, Flory Herrera, gracias por sus consejos, por el apoyo y por demostrarme que nunca uno se debe de dar por vencido.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos, por ser mi alma mater.
- A:** La Faculta de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haber permitido mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo es de índole público y es una investigación cualitativa desarrollada en la República de Guatemala durante los años 2016-2017, teniendo como objeto señalar la necesidad de ratificar de manera obligatoria el Convenio sobre Derecho Marítimo 2006 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificación que se debe materializar dentro del ordenamiento jurídico del país; así como demostrar los beneficios que emanarán de la aplicación de tan importante convenio ratificado.

La investigación pertenece al derecho laboral, en sentido que lo que pretende es ampliar los derechos de las personas que se encuentran laborando dentro de las vías navegables, mejorar las condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo de los buques para la gente del mar, mejorar las relaciones internacionales de trabajo para coadyuvar al mantenimiento de la paz universal, la libertad, la defensa de los derechos humanos, que son objeto de inspiración de la Organización Internacional de Trabajo. Así como también mantener en un texto único los instrumentos existentes relativos al trabajo a bordo de las naves.

Los sujetos en estudio son los trabajadores que se encuentran en las vías navegables, teniendo por esencia que el Estado de Guatemala a través de su órgano competente pueda dar iniciativa, se discuta, apruebe, sancione, y publique, y así pase a formar parte del derecho interno el convenio sobre derecho marítimo 2006 de la Organización Internacional de Trabajo.



HIPÓTESIS

En la república de Guatemala aún no se ha ratificado el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo 2006, esto constituye un desamparo al trabajador que se encuentra en las vías navegables o a bordo del buque.

La variable dependiente se hizo posible presentar una respuesta a la hipótesis formulada tomando como referencia y objeto de estudio los países que ya han ratificado el convenio, así como la relevancia que tiene la Organización Internacional de Trabajo por ser parte de la Naciones Unidad.

Es por ello que se debe de ratificar el convenio sobre el trabajo marítimo 2006 ya que este unifica a su vez la aplicación de la multiplicidad de convenios sobre derecho marítimo, y así Guatemala estaría en igualdad de condiciones con otros países.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con la hipótesis que se formuló durante el desarrollo de la tesis se logró comprobar que la ratificación del Convenio 2006 sobre el Derecho Marítimo de la Organización Internacional de Trabajo cubre casi todos los aspectos de sus condiciones de vida y de trabajo a bordo del buque.

Vela para que este trabajo se promueva y proteja el empleo del mar, asimismo en la hipótesis se establece la unificación de convenios, que conforme el tiempo y paulatinamente a medida que los estados miembros ratifiquen el convenio 2006, irán quedando sin efecto los convenios unificados, por lo que Guatemala estaría en desventaja de los otros países que lo han ratificado.

Para la elaboración de la tesis se recopiló información procedente de normativa nacional, internacional aplicable, información bibliográfica de fuentes calificadas, habiendo llevado a cabo un estudio orientado a la descripción de la situación actual a través de la utilización de los métodos analítico, sistemático, sintético, descriptivo, inductivo, deductivo y la técnica de investigación documental, con las cuales se comprobó la hipótesis planteada.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo.....	1
1.1. Definición.....	4
1.2. Estructura y conformación.....	4
1.2.1. La conferencia internacional del trabajo.....	4
1.2.2. Consejo de Administración.....	6
1.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo.....	7
1.3. Principios.....	8
1.4. Constitución.....	9
1.5. Misión y objetivos.....	10
1.6. Países miembros de la Organización Internacional del trabajo.....	10

CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho del trabajo guatemalteco.....	13
2.1. Fuentes generales del derecho.....	13
2.1.1. Fuentes históricas.....	13
2.1.2. Fuentes reales o materiales.....	14
2.1.3. Fuentes formales.....	14
2.2. Fuentes del derecho de trabajo.....	15
2.2.1. La ley.....	16
2.2.2. La jurisprudencia.....	16
2.2.3. La costumbre.....	17
2.2.4. La doctrina.....	18



2.3. Fuentes específicas del derecho de trabajo.....	18
2.3.1. Tratados y convenios internacionales en materia laboral	19
2.3.2. Contrato individual de trabajo.....	21
2.3.3. Contrato colectivo de condiciones de trabajo.....	21
2.3.4. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	22
2.3.5. Convenios colectivos de condiciones de trabajo.....	23
2.3.6. Reglamento interior de trabajo.....	23

CAPÍTULO III

3. Regímenes especiales de trabajo.....	25
3.1. Clasificación del trabajo sujeto a regímenes especial.....	25
3.1.1. Trabajo agrícola y ganadero.....	26
3.1.2. Trabajo de mujeres y menores de edad.....	27
3.1.3. Trabajo a domicilio.....	29
3.1.4. Trabajo doméstico.....	30
3.1.5. Trabajo de transporte.....	32
3.1.6. Trabajo de aprendizaje.....	32
3.1.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	33
3.1.8. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones.....	34

CAPÍTULO IV

4. Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo	37
4.1. Definición de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo.....	37
4.2. El protocolo de la Organización Internacional de Trabajo.....	39
4.3. Recomendación de la Organización Internacional de Trabajo.....	39



4.4. Procedimiento de creación y aprobación de un convenio internacional de trabajo.....	40
4.5. Procedimiento de ratificación y sumisión de un convenio Internacional de trabajo.....	42
4.6. Convenios ratificados por Guatemala.....	45
4.6.1 Convenio 01. Sobre las Horas de Trabajo (industria).....	45
4.6.2 Convenio 11. Sobre el Derecho de Asociación (agricultura).....	45
4.6.3 Convenio 13. Sobre la Utilización de la Cerusa (pintura).....	45
4.6.4 Convenio 14. Sobre Descanso Semanal (industrial).....	46
4.6.5 Convenio 16. Sobre el Examen Médico de los Menores.....	46
4.6.6 Convenio 19. Igualdad de Trato (accidentes de trabajo).....	46
4.6.7 Convenio 26. Los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos.....	47
4.6.8 Convenio 29. Trabajo Forzoso	47
4.6.9 Convenio 30. Horas de Trabajo (comercio y oficina).....	47
4.6.10 Convenio 45. Sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres).....	47
4.6.11 Convenio 50. Sobre el Reclutamiento de Trabajadores Indígenas.....	48
4.6.12 Convenio 58. Edad Mínima (trabajo marítimo).....	48
4.6.13. Convenio 59. Edad Mínima (industria).....	48
4.6.14. Convenio 64. Contratos de Trabajo (trabajadores indígenas).....	49
4.6.15. Convenio 65. Sobre las Sanciones Penales Trabajadores indígenas.....	49
4.6.16. Convenio 77. Examen Médico de los Menores (industria).....	49
4.6.17. Convenio 78. Examen Médico de los Menores.....	50
4.6.18. Convenio 79. Trabajo Nocturno de los Menores.....	50
4.6.19. Convenio 80. Revisión de los Artículos Finales.....	50
4.6.20. Convenio 81. Inspección de Trabajo.....	51
4.6.21. Convenio 86. Contratos de Trabajo (trabajadores indígenas).....	51



4.6.22. Convenio 87. Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.....	51
4.6.23. Convenio 88 Sobre el Servicio del Empleo.....	52
4.6.24. Convenio 89. Trabajo Nocturno Mujeres.....	52
4.6.25. Convenio 90. Trabajo Nocturno de los Menores (industria).....	52
4.6.26. Convenio 94. Sobre las Cláusulas de Trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas).....	52
4.6.27. Convenio 95. Protección del Salario.....	53
4.6.28. Convenio 96. Agencias Retribuidas de Colocación.....	53
4.6.29. Convenio 97. Trabajadores Migrantes.....	53
4.6.30. Convenio 98. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.....	54
4.6.31. Convenio 99. Métodos para la Fijación del Salario Mínimo (Agricultura).....	54
4.6.32. Convenio 100. Igualdad de Remuneración.....	54
4.6.33. Convenio 101 Vacaciones Pagadas (agricultura).....	54
4.6.34. Convenio 103. Protección de la Maternidad.....	55
4.6.35. Convenio 104. La Abolición de las Sanciones Penales (trabajadores indígenas)	55
4.6.36. Convenio 105 Abolición del Trabajo Forzoso.....	55
4.6.37. Convenio 106. Descanso Semanal (comercio y oficina).....	56
4.6.38. Convenio 108. Documentos de Identidad de la Gente de Mar.....	56
4.6.39. Convenio 110. Sobre las Plantaciones.....	56
4.6.40. Convenio 111. Sobre la Discriminación (empleo y ocupación).....	56
4.6.41. Convenio 112. Edad Mínima (pescadores).....	57
4.6.42. Convenio 113 Examen Médico de los Pescadores.....	57
4.6.43. Convenio 114 Sobre el Contrato de Enrolamiento de los Pescadores.....	57
4.6.44. Convenio 116. Revisión de los Artículos Finales.....	57
4.6.45. Convenio 117. Política Social (normas y objetivos básicos).....	58
4.6.46. Convenio 118. Igualdad de Trato. (Seguridad social).....	58

4.6.47. Convenio 119. Sobre la Protección de la Maquinaria.....	58
4.6.48. Convenio 120. Sobre la Higiene (comercio y oficinas).....	59
4.6.49. Convenio 124. Sobre el Examen Médico de los Menores (trabajo subterráneo).....	59
4.6.50. Convenio 127. Sobre el Peso Máximo.....	59
4.6.51. Convenio 129. Inspección de Trabajo. (Agricultura).....	60
4.6.52. Convenio 131. Fijación de Salarios Mínimos.....	60
4.6.53. Convenio 138. Sobre la Edad Mínima.....	60
4.6.54. Convenio 141. Sobre la Organizaciones de Trabajadores Rurales.....	60
4.6.55. Convenio 144. Sobre la Consulta Tripartita. (Normas internacionales de trabajo).....	61
4.6.56. Convenio 148. El Medio Ambiente de Trabajo (contaminación de aire, ruido, y vibraciones).....	61
4.6.57. Convenio 149. Personal de Enfermería.....	61
4.6.58. Convenio 154. Fomento de la Negociación Colectiva.....	62
4.6.59. Convenio 156. Trabajadores con Responsabilidades Familiares.....	62
4.6.60. Convenio 160. Estadística en el Trabajo.....	62
4.6.61. Convenio 161. Servicios de Salud en el Trabajo.....	62
4.6.62. Convenio 162. Sobre el Asbesto.....	63
4.6.63. Convenio 163. Sobre el Bienestar de la Gente de Mar.....	63
4.6.64. Convenio 167. Seguridad y Salud en la Construcción.....	63
4.6.65. Convenio 169. Sobre Pueblos Indígenas y Tribales.....	63
4.6.66. Convenio 182. Peores Formas de Trabajo Infantil.....	64

CAPÍTULO V

5. Ratificación del Convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo.....	65
--	----



5.1. Materia del Convenio	65
5.2. Convenios afectados por el convenio 2006.....	66
5.3. Objetivos del Convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo.....	69
5.4. Enmiendas del Convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo.....	69
5.5. Países que han ratificado el convenio.....	70
5.6. Obligaciones que Guatemala adquiere con la ratificación del convenio.....	72
5.7. Importancia que Guatemala ratifique el convenio.....	73
5.7.1. Edad mínima.....	74
5.7.2. Certificado médico.....	74
5.7.3. Formación y clasificaciones.....	74
5.7.4. Contratación y colocación.....	74
5.7.5. Acuerdos claros.....	74
5.7.6. Salarios.....	74
5.7.7. Garantía financiera.....	75
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79



INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo, como un organismo especializado de las Naciones Unidas, reviste innegable incidencia en la legislación de sus Estados miembros, con la finalidad de propiciar la convivencia armónica entre el capital y el trabajo, erradicar la injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, es por ello que crea convenios internacionales de trabajo, con el objeto de que las autoridades de los estados miembros puedan adoptar y ratificar los convenios internacionales emanados de la Organización Internacional de Trabajo, es por ello que el presente trabajo de investigación se argumenta las razones por las cuales es necesario incluir al ordenamiento jurídico interno el convenio sobre el trabajo marítimo 2016 de la Organización Internacional de Trabajo.

La hipótesis se comprobó ya que en la actualidad los derechos de los trabajadores en el mar y en las vías navegables a pesar que ya se encuentra regulado en la legislación interna son muy escasas, por lo que se hace necesario de requerir que se ratifique el convenio sobre el trabajo marítimo 2006 de la Organización Internacional de trabajo, para poder así ampliar los derechos a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque.

El Objeto de la investigación radica que Guatemala al ratificar el convenio ingresa a las condiciones equitativas, igualitarias y competitivas de forma que los buques que enarbolan el pabellón de países que han ratificado el Convenio no se encuentren en situación de desventaja competitiva con respecto a aquellos que enarbolan el pabellón de países que no lo han ratificado.

En la investigación se desarrolla cinco capítulos estructurados de la siguiente manera: el primer capítulo, aborda los antecedentes y estructura de la Organización Internacional de Trabajo; en el segundo capítulo, se alude a las fuentes del derecho de trabajo, tanto las



generales como las específicas; el tercer capítulo, se enuncian los ocho regímenes especiales laborales que fueron creados y se encuentran establecidos en el Código de Trabajo Decreto Número 1441, ello atendiendo a las condiciones en que se deben prestar y las personas que los desempeñan; en el cuarto capítulo se aborda el procedimiento de creación, aprobación, ratificación y sumisión de los convenios internacionales de trabajo, así como todos los convenios que hasta la fecha Guatemala ha ratificado. Finalmente, en el quinto capítulo se hace un estudio jurídico del Convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo relativo al trabajo marítimo, que Guatemala debe de ratificar, resaltándose los efectos y beneficios que de ello se obtendrían.

Para el desarrollo de este trabajo se utilizaron diversos métodos, entre los cuales; el deductivo que va de lo general a lo particular, ya que el estudio de inicia desde los aspectos generales de la conformación de la Organización Internacional de Trabajo y los convenios que está emite hasta llegar a la necesidad de una ratificación del convenio. En cuanto a las técnicas fue la documental y la bibliografía, que permitió la consulta y análisis de textos y la bibliografía relacionada.

Sea entonces un porte que sirva de beneficio para los trabajadores en general y un preámbulo para la ratificación de este importante convenio internacional.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo

Fue el industrial inglés Roberto Owen quien lanzó la idea de una acción internacional, proponiendo la creación de una comisión del trabajo ante el congreso de la Santa Alianza en 1818. Pero las propuestas iniciales acerca de una legislación internacional fueron expuestas por el inglés Charles Hindley, el belga Edouard Ducpétiaux, los franceses J.A Blanqui, Louis René Villarmé y sobre todo el industrial Daniel Legraud. Este último, a partir de 1844, hizo una serie de llamamientos y formuló proyectos concretos dirigidos a distintos gobiernos, tendientes a proteger a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo así como la salud, la vida y su progreso familiar y social, a fin de impedir, a la vez, su explotación y la competencia comercial entre los países, basada en la imposición de condiciones de trabajo diferentes en cada uno de ellos.

Es por ello que la dureza de las condiciones de trabajo durante la revolución industrial motivó el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros y condujeron a la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 como parte del Tratado de Paz de Versalles que termino con la primera guerra mundial. Reflejó entonces la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.



López Guízar indica: “La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones, en 1946, se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.”¹

Estableciendo así en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los motivos que inspiraron su creación y que contiene tres ideas básicas: la paz universal y duradera solo puede fundarse en la justicia social; es urgente mejorar las condiciones de trabajo de un gran número de personas, debido a que la injusticia, las privaciones y miserias que implican, engendran un descontento tal, que ponen en peligro la paz y la armonía universal; debe impedirse que la falta de adopción por parte de una nación de un régimen de trabajo humano, trabe los esfuerzos de las demás para mejorar la suerte de los trabajadores en cada una de ellas. De esta premisa surgía la necesidad de una reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, mediante los instrumentos normativos que se especifican en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los estados miembros envió dos representantes gubernamentales, una de

¹ López Guízar, Guillermo. *Derecho colectivo del trabajo*. Pág. 27.



las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, el desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

Posteriormente la Organización Internacional de Trabajo se constituyó en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guio a la organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de Convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la Organización Internacional de Trabajo.

El 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días. La conferencia creó una comisión de expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la conferencia.²

² Organización Internacional de Trabajo, orígenes e historia <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>.(consultado: 22 de julio de 2016).



1.1. Definición

La Organización Internacional del Trabajo es un órgano especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, con carácter tripartito ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, formulando así normas internacionales de trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, también presta asistencia técnica.

1.2. Estructura y conformación

El Artículo 2 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que está conformada por tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

1.2.1. La Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo constituye el órgano supremo congrega a los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo se reúne habitualmente una vez por año, en Ginebra- Suiza, durante un periodo aproximado de tres semanas en el mes de junio. Cuando se trata de asuntos marítimos, la conferencia se reúne una segunda vez en el año.



Durante la Conferencia Internacional del Trabajo cada estado miembro está representado por una delegación tripartita cada delegación nacional está compuesta por dos representantes gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Pueden estar asistidos por consejeros técnicos, hasta un máximo de dos por cada punto del orden del día. Los gastos de los miembros de la delegación de cada país son sufragados por los respectivos gobiernos. Cada delegado tiene derecho a un voto independiente.

La función básica de la Conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y las recomendaciones, como asimismo el control de los convenios ratificados. Por otra parte, se examina durante ella la memoria del Director General, lo que permite a los delegados no sólo exponer la situación social y economía en sus países, abordando ciertos temas especiales que constituyen el tema de la Memoria, sino también expresar sus puntos de vista sobre las ideas expuestas en ésta, con el fin de guiar al Consejo de Administración y al Director General en su tarea de esbozar el camino hacia la prosecución de nuevas metas.

Similar objeto tiene la adopción de resoluciones, principalmente los programas a ser desarrollados por la Organización Internacional de Trabajo, y la discusión general sobre temas específicos incluidos en el orden del día. La conferencia también adopta el programa y presupuesto de la Organización Internacional de Trabajo, financiados por los estados miembros.



Las tareas se llevan a cabo en sesiones plenarias y en comisiones, las cuales se constituyen para los distintos puntos del orden del día. Algunas de las comisiones tienen un carácter fijo: verificación de poderes, reglamento, proposiciones (regula el desarrollo de la conferencia y formula recomendaciones sobre la composición de las demás comisiones), ampliaciones de convenios y recomendaciones, cuestiones financieras. La única comisión que no es tripartita es la de cuestiones financieras, integrada exclusivamente por delegados gubernamentales. En todas las comisiones los grupos tienen igual número de votos (tripartismo perfecto), salvo en la comisión de proporciones, donde los miembros gubernamentales duplican el número de miembros empleadores y trabajadores, disponiendo cada miembro de un voto.

Las delegaciones nacionales pierden el derecho de voto cuando el país tiene una mora de más de dos años en el pago de las contribuciones. A su vez, el delegado empleador o trabajador de una delegación pierde el voto si esta no comprende a ambos (o si uno de ellos ha sido invalidado).

1.2.2. Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo integrado por 56 miembros de los cuales 28 son gubernamentales (14 titulares y 14 adjuntos), 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

Este órgano se reúne tres veces al año, en marzo, junio y octubre/noviembre. Toma decisiones sobre la política de la Organización Internacional del Trabajo, determina el



orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el programa y presupuesto antes de su presentación a la conferencia, y elige al director general de la oficina internación de trabajo

1.2.3. La Oficina Internacional del Trabajo

Es el secretario permanente de la Organización Internacional de Trabajo dirigido por el director general, electo por el Consejo de Administración. Su personal está constituido por funcionarios provenientes de más de cien países, con estatuto internacional propio y que no deben recibir instrucciones de sus países u otras organizaciones. La oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la conferencia, el consejo y las demás reuniones, efectúa estudios e investigaciones, tareas de cooperación técnica, evacua consultas, publica trabajos y revistas, asegura el secretario de las reuniones. Su sede está en Ginebra, pero cuenta con oficinas regionales, subregionales, de enlace y con un cierto número de corresponsalías nacionales.

La Oficina Internacional del Trabajo cuenta con oficinas regionales. En lo que concierne a los países iberoamericanos, funciona en Lima la Oficina Regional para América Latina y del Caribe; en San José, la Oficina para América Central y Panamá; en México, la Oficina para este país, Cuba, la Republica Dominicana y Haití; en Buenos Aires, la Oficina para la Argentina, Paraguay y Uruguay; en Brasil, la Oficina para Brasil, y en Madrid, la Oficina para España.



También cuenta con el Centro Internacional de Capacitación Técnica y Vocacional avanzada en Turín Italia, y el Instituto Internacional para Estudios Laborales en Ginebra.³

1.3. Principios

- a. La paz duradera solo puede lograrse sobre la base de la justicia social, la libertad, la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades.
- b. El trabajo no debe considerarse simplemente como una mercancía o un artículo de comercio.
- c. Tanto los trabajadores como los empleadores han de disfrutar de libertad de asociación, así como de libertad de expresión y del derecho a la negociación colectiva.
- d. Estos principios son plenamente aplicables a todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo o sexo.
- e. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos, y debe combatirse tanto a nivel nacional como internacional.

Estos cinco principios morales y políticos son la guía y el marco cognitivo de la acción de la Organización Internacional de Trabajo, los lentes a través de los cuales la Organización Internacional de Trabajo observa al mundo.”⁴

³ <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> Organización Internacional del Trabajo (consultado: 25 de julio de 2016)

⁴ Gerry Rodgers, Lee Eddy, Lee Swepston y Van Daele Jasmien. **la Organización Internacional de Trabajo y la lucha por la justicia social. Oficina Internacional de Trabajo.** Ginebra OIT 2009.



1.4. Constitución

El autor Héctor Gros⁵ afirma “La Constitución de la Organización Internacional de Trabajo es fundamentalmente un tratado multilateral, pero es también, en cuanto constitución de un organismo internacional un texto complejo que establece derechos y deberes de los Estados partes y que regula, asimismo, el funcionamiento del organismo internacional que por ella es creado y las relaciones de los Estados con este sujeto de derecho internacional.”

La Constitución de la Organización Internacional de Trabajo fue elaborada entre enero y abril de 1919. Está compuesta por el preámbulo, cuatro capítulos contenidos en 40 artículos y como anexo la declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo más conocida como la Declaración de Filadelfia. En el preámbulo se consagran los principios de igualdad de salario y la libertad sindical. El capítulo I trata sobre la organización, el II lo relativo al funcionamiento, el III sobre las prescripciones generales y el IV y último capítulo regula las disposiciones diversas.

Las reformas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo son denominadas enmiendas. El texto de la Constitución aprobada en 1919 ha sufrido seis enmiendas, la primera fue en 1922, la segunda en 1945, la tercera en 1946, la cuarta en 1953, la quinta en 1962 y la última en 1972. En el artículo 36 de la Constitución se regulan las enmiendas, las cuales deben ser adoptadas por mayoría de dos tercios de los votos

⁵ Gros Spiell, Héctor. **La constitución de la Organización Internacional del Trabajo**. <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/2/897/4.pdf>. (Consultada: 15 de agosto de 2016).



emitidos y surten sus efectos cuando son ratificados por dos tercios de los miembros, dentro de los cuales deben estar incluidos cinco votos de los 10 miembros del Consejo de Administración.

1.5. Misión y objetivos

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

- a) Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
Toda vez que la meta es el trabajo decente se establecen las normas sociales básicas acordadas por los países.
- b) Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- c) Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.
- d) Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

1.6. Países miembros de la Organización Internacional de Trabajo

Los países que forman parte de la Organización Internacional de Trabajo buscan mantener una armonía internacional, con la ratificación de convenios y se sujetan a lo que establece la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo.

Afganistán ; Albania; Alemania; Argelia; Angola; Antigua y barbuda; Argentina; Armenia; Australia; Austria; Azerbaiyán; Bahamas; Bahrein; Bangladesh; Barbados; Belarús;



Bélgica; Belice; Benin; Bolivia; Bosnia y Herzegovina; Botswana; Brasil; Brunei Darussalam; Bulgaria; Burkina Faso; Burundi; Camboya; Camerún; Canadá; Cabo Verde; Chad; Chile; China; Colombia; Comoras; Congo; Islas Cook; Costa Rica; Côte d'Ivoire; Croacia; Cuba; Chipre; Dinamarca; Djibouti; Dominica.

Ecuador; Egipto; El Salvador; Guinea Ecuatorial; Eritrea; Estonia; Etiopía; Fiji; Finlandia; Francia; Gabón; Gambia; Georgia; Ghana; Grecia; Granada; Guatemala; Guinea; Guinea-Bissau; Guyana; Haití; Honduras; La India; Indonesia; Irán; Iraq; Irlanda; Israel; Italia; Jamaica; Japón; Jordania; Kazajstán; Kenya; Kiribati; Kuwait; Kirguistán; Letonia; El Líbano; Lesotho; Liberia; Libia; Lituania; Luxemburgo

Madagascar; Malawi; Malasia; Maldivas; Malí; Malta; Las Islas Marshall; Mauritania; Mauricio; México; Mongolia; Montenegro; Marruecos; Mozambique; Myanmar; Namibia; Nepal; Los Países Bajos; Nueva Zelandia; Nicaragua; El Níger; Nigeria; Noruega; Omán; Pakistán; Palau; Panamá; Papua Nueva Guinea; Paraguay; Perú; Filipinas; Polonia; Portugal; Qatar; Rumania; La Federación de Rusia; Rwanda; Saint Kitts y Nevis; Santa Lucía; San Vicente y las Granadinas; Samoa; San Marino; Santo Tomé y Príncipe; La Arabia Saudita; El Senegal; Serbia; Seychelles; Sierra Leona; Singapur.

Eslovaquia; Eslovenia; Las Islas Salomón; Somalia; Sudáfrica; Sudán del Sur; España; Sri Lanka; El Sudán; Suriname; Swazilandia; Suecia; Suiza; La República Árabe Siria; Tayikistán; La República Unida de Tanzania; Tailandia; Timor-Leste; El Togo; Tonga; Trinidad y Tobago; Túnez; Turquía; Turkmenistán; Tuvalu; Uganda; Ucrania; El Reino Unido; Estados Unidos; Uruguay; Uzbekistán; Vanuatu; Venezuela; Viet Nam; Yemen; Zambia; Zimbawe.



CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho del trabajo guatemalteco

Desde el punto de vista general, fuente significa origen, nacimiento, principio de algo. Al referirnos a las fuentes del derecho, estamos tratando de establecer las causas y fenómenos que lo genera, por lo que es oportuno recordar que nada se mantiene estático, todo está sujeto a cambio, a desarrollo. Un fenómeno analizado en función de dialéctica, se convierte en causa de otro fenómeno y así sucesivamente se va determinando la independencia de todo.

Las fuentes del derecho son todas las causas que lo genera, por lo que se hace necesario ir en la búsqueda de ellas, para tener una mejor idea de su trascendencia jurídica.

2.1. Fuentes generales del derecho

Son los actos o hechos pasados que derivan la creación, modificación o extinción de normas jurídicas. A veces, también se entiende por tales a los órganos de los cuales emana las leyes que componen un ordenamiento jurídico.

2.1.1. Fuentes históricas

Son todos los acontecimientos históricos o documentos del pasado de los cuales ha surgido la norma jurídica quedando plasmadas el devenir de la humanidad, permitiendo

entender e interpretar las normas jurídicas actualmente vigente, demostrando así la evolución que ha tenido el derecho en el tiempo.

2.1.2. Fuentes reales o materiales

Son los distintos elementos o datos sociológico, económicos, históricos, culturales, ideales y otras causas que hacen que se inspiren para poder crear una norma y promulgarla por el órgano competente para ello.

En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la revolución industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción el temor de que se produzca enfrentamientos obrero-patronales, etc.

2.1.3. Fuentes formales

Se establecen como las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrales del orden jurídico positivo.

Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho; las formas como se da a conocer. En esta clasificación vemos retratada la función del jurista en lo que respecta al conocimiento y creación de la norma jurídica y la aplicación de la misma.

De la clasificación anterior de las fuentes generales de derecho anterior nos interesan, especialmente, las fuentes formales del derecho, las que pueden ser clasificadas en directas e indirectas.

Son fuentes formales directas aquellas que contienen y exteriorizan la norma jurídica de cumplimiento obligatorio. Se incluye dentro de ellas la legislación, la costumbre y la jurisprudencia obligatoria (doctrina legal).

Se consideran como fuentes formales indirectas las que no contienen la norma del derecho, pero contribuyen a su creación. “Por ejemplo: la doctrina de los juristas, la jurisprudencia no obligatoria, los principios generales del derecho.”⁶

2.2. Fuentes del derecho de trabajo

Son todas aquellas circunstancias sociales en que se crea el derecho. Pero al hablar de las normas, debemos de referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no a sus antecedentes. Por ello se cree que es fuente la ley, y no el proceso de su integración, o sea, el proceso legislativo. En otras palabras quien busque el derecho, habrá de buscarlo en la ley, en la costumbre o en la jurisprudencia, la doctrina, por citar solo las más importantes fuentes formales y no en la legislación, el proceso consuetudinario o en el proceso jurisprudencial.”⁷

⁶Chacón de Machado y Gutiérrez de Colmenares. **Introducción al derecho**. Pág. 61.

⁷De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 408.

Podemos referirnos entonces a las fuentes del derecho del trabajo como el conjunto de principios, bases directrices, cimientos y orígenes de donde éste emana. Entre las principales fuentes del Derecho del trabajo encontramos:

2.2.1. La ley

Se le puede definir como: norma jurídica que, con carácter de general y obligatoria, resulta de un proceso específico de creación por parte del órgano o autoridad facultada al efecto. Dentro de este concepto podemos incluir la Constitución Política de la República de Guatemala, Códigos, Decretos, Reglamentos, Etc.”⁸

La ley es la más importante de las fuentes del derecho laboral, es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia. Pues cada Estado dentro de su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendría que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

2.2.2. La jurisprudencia

Es la serie reiterada de sentencias emitidas por los tribunales de más alta jerarquía en la república: Corte de Constitucionalidad, Corte Suprema de Justicia, que resuelven casos similares aplicando la misma interpretación y que al llegar a cierto número de sentencias;

⁸ García Máñez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 52.

cinco fallos contestes y simultáneos de la Corte Suprema de Justicia, regulado en los Artículos 621 y 627 del Código Procesal Civil y Mercantil y tres fallos contestes de la Corte de Constitucional, regulado en el Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad, y que convierten a dicha interpretación en obligatoria.

Con respecto a la finalidad de la jurisprudencia, Pereznieto señala: “La jurisprudencia tiene como finalidad la interpretación del sistema jurídico y, propiamente, de las leyes y demás disposiciones expedidas. Esta interpretación tiende al perfeccionamiento de dicho sistema, a su actualización y a su evolución.”⁹

2.2.3. La costumbre

La costumbre consiste en un comportamiento o conducta uniforme y constante seguida por la mayoría de las personas frente a un hecho, del cual resulta la convicción de que ese comportamiento o conducta tiene el valor de una obligación jurídica. Es la conducta uniforme que crea vínculos jurídicos obligatorios.

Norma jurídica no escrita que no ha pasado por el proceso de formación legislativa. Es la única fuente de Derecho no escrita y en nuestra legislación solo rige en ausencia de la ley.

⁹Pereznieto Castro, Leonel. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 151.



2.2.4. La doctrina

Estudio de carácter científico que realizan los juristas acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de aplicación.

La doctrina está integrada por el conjunto de opiniones, teorías y sistemas elaborados por los tratadistas y publicistas del derecho y expuestas en obras y trabajos. En Guatemala no es fuente formal, pero muchos doctrinarios consideran que si es fuente.

En conclusión, la jerarquía de las normas aplicables en el derecho del trabajo guatemalteco es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes inicia con la aplicación supletoria de los principios o características ideológicas del derecho del trabajo, continúa con la aplicación de la costumbre, la equidad o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del derecho común.

2.3. Fuentes específicas del derecho de trabajo

Para el tratadista Luis Fernández Molina, “las fuentes específicas sólo pueden concebirse y existir en el derecho del trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Entre estas se puede citar:



2.3.1. Tratados y convenios internacionales en materia laboral

a) Tratado internacional; Es un acuerdo escrito entre ciertos sujetos de derecho internacional y que se encuentra regido por este, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado internacional. Por ejemplo, los gobernantes de cada país se reúnen para ponerse de acuerdo con sus límites de países para no tener problemas con sus territorios.

Lo más común es que tales acuerdos se realicen entre Estados, aunque pueden celebrarse entre Estados y Organizaciones Internacionales. Los primeros están regulados por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969; los segundos, por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales de 1986.

b) Convenios internacionales; Es un escrito celebrado entre Estados con un grado de formalidad menor al de un tratado. Normalmente, un convenio es acordado en aspectos económicos y comerciales entre los estados. Los convenios pueden estar dado entre dos estados, denominado un convenio bilateral, normalmente celebrado para brindar facilidades en materias comerciales. Pero también existe otra forma de convenio, celebrado entre más de dos estados, el cual se denomina multilateral, en el cual, el

acuerdo tiene un carácter más normativo respecto de aspectos contemplados dentro del derecho internacional.

En un convenio por lo regular se hace la negociación de temas que afectan de manera general a los miembros de la comunidad internacional. Lo más común es que tales acuerdos se resuelvan con el consentimiento de ambos. Adicionalmente, existe una serie de organismos internacionales que emiten normas y Convenios aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países cuyo objeto es generalmente equipar las condiciones de trabajo entre dos o más países. Como manifestaciones del derecho internacional de trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional de Trabajo OIT.
- Declaración de Filadelfia.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convenios internacionales de trabajo.
- Los pactos y convenios de las Naciones Unidas.



2.3.2. Contrato individual de trabajo

Establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo que indica: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, (trabajador), queda obligado a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Conteniendo cuatro elementos principales; trabajador y empleador; el vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador; los servicios personales realizados por el trabajador; la remuneración otorgada por parte del empleador.

2.3.3. Contrato colectivo de condiciones de trabajo

Establecido en el Artículo 38 del Código de Trabajo que indica: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se compromete, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de esto y percibida en la misma forma”.

Del Artículo anterior se puede determinar que, los contratos colectivos de condiciones de trabajo únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y

uno o varios patronos o uno o varios Sindicatos de patronos; es el sindicato el responsable de que se cumpla con las labores contratadas; las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo; el salario debe ajustarse en el contrato colectivo, en forma individual; el salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato; no se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.

2.3.4. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

Es el que se celebra, para regir las condiciones en que se prestaran los servicios profesionales de los trabajadores, siendo este el instrumento más utilizado en la negociación colectiva entre los sindicatos y la parte patronal; particular y el estado.

El Artículo 49 del Código de Trabajo lo define como el “Pacto colectivo de condiciones de trabajo que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse”.

Tiene la característica de que por ser ley profesional entre las partes surte efectos a todos los contratos individuales o colectivos de trabajos existentes o futuros.

Se pueden celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o de centro de producción determinada y tendrá una vigencia no menor de un año ni mayor de tres años establecido por las partes; y pactos colectivos de industria, de actividad económica



o región determinada teniendo una vigencia no menos de un año ni mayor de cinco años, fijando el tiempo el organismo ejecutivo.

2.3.5. Convenios colectivos de condiciones de trabajo

Este viene a ser una modalidad del pacto colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato, sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los pactos colectivos Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina convenio colectivo. Se aprovecha, por extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por una y mil causas.

2.3.6. Reglamento interior de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicaran sanciones disciplinarias.



Artículo 57 del Código de Trabajo: “reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

Cuya elaboración es obligatoria para el patrono cuando tenga 10 o más trabajadores, existiendo una excepción en el Artículo 189 del Código de Trabajo que establece que todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.



CAPÍTULO III

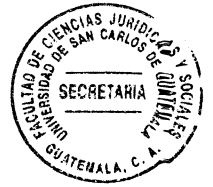
3. Regímenes especiales de trabajo

El derecho de trabajo es sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero por la situación de ciertos trabajadores, las diferentes clases de trabajo y de relaciones de dependencia laboral han forzado a la legislación a variar orientaciones y especialidades, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, es por ello que dio surgimiento de los regímenes especiales; en el Código de Trabajo Decreto 1441, en el Título IV regula específicamente los trabajos considerados como sujetos régimen especiales, atendiendo especialmente a su naturaleza, a las condiciones en que debe prestarse y a las personas que deben desempeñarlos.

3.1. Clasificación del trabajo sujeto a regímenes especial

El objeto de regular los regímenes especiales de trabajo según el autor Luis Alberto López obedece a: “la naturaleza misma de esas actividades y la necesidad de una protección más adecuada.¹⁰ Por lo que el Estado ha determinado trabajos los ha establecido como regímenes especiales, ya que presentan caracteres que lo hacen distinto del contrato individual de trabajo.

¹⁰ López Sánchez, Luis Alberto. *Derecho de trabajo para los trabajadores*. Pág. 142.



3.1.1. Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial está regulado en el Código de Trabajo Decreto 1441 en los Artículos del 138 a 145. En el Artículo 138 define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas; en el Artículo 139 la importancia del campesino trabajador y el patrono; del Artículo 140 al 143 se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.

Artículo 138 del Código de Trabajo Decreto 1441:” trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta. La definición no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola y ganadera.

De la anterior se establece que la categoría de los trabajadores considerados agrícolas y ganaderos es muy amplia e incluye a todas las tareas que se realizan en el trabajo del campo, razón por la cual con toda certeza puede afirmarse que, el trabajo agrícola y ganadero identifica en realidad el trabajo del campo dentro de la legislación laboral guatemalteca.



3.1.2. Trabajo de mujeres y menores de edad

Este régimen especial propugna porque el trabajo de las mujeres y menores de edad debe de ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

a) Trabajo de mujeres

El trabajo de mujeres se encuentra normado a partir del Artículo 147 del Código de Trabajo y el primer aspecto que se regula es el relacionado a las actividades laborales en la que se puede emplear, siendo estas las siguientes;

- a) El trabajo en el que emplee la mujer debe ser acorde a su edad.
- b) El trabajo que se comprometa a desarrollar la mujer debe ser acorde con sus condiciones o estado físico.
- c) El trabajo en el que se emplee la mujer debe ser compatible con su desarrollo intelectual y moral.

Los anteriores aspectos pueden considerarse que se general de la finalidad perseguida por la ley, que es la de proteger la integridad y la salud de la mujer trabajadora, tomando en cuenta sus particulares condiciones derivadas de su sexo, que no le permitirían encarar labores cuyo esfuerzo está destinado exclusivamente a hombres, además de buscar proteger la maternidad de estas en ciertos momentos.

La legislación laboral también establece la prohibición para que la mujer trabajadora pueda emplearse en actividades que se consideran vulneran a su condición, así como la capacidad física o intelectual, siendo así las siguientes

El trabajo de la mujer en lugares insalubres y peligrosos; el trabajo de la mujer en ocupaciones en donde se discrimine su condición con motivo de sexo, raza, etnia o estado civil; hacer diferencia entre las mujeres solteras y casadas; y/o con responsabilidades familiares para los efectos del trabajo; despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia; exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable, durante los tres meses anteriores al alumbramiento.¹¹

b) Trabajo de menores de edad

Los trabajadores menores de edad gozan de un régimen especial de trabajo, acorde a su capacidad para celebrar contratos de trabajo y a la necesidad de su protección, mereciendo particular atención su formación profesional y, dentro de ella, el contrato de aprendizaje que también guarda relación.

Para garantizar esa protección, pueden citarse las que se denominan normas de protección del trabajo del menor siendo estas las siguientes:

¹¹ Franco López, Cesar Landelino **Código de trabajo comentado**. Pág. 142 y 143

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros deben hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas y otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato
- d) Trabajo de los menores de 14 años.
- e) Disminución de la jornada de trabajo ordinaria diurna (jornada de ocho horas) en una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años y; en dos horas diarias y en 12 horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de estos se autorice conforme al Artículo 150 del Decreto 1441.¹²

3.1.3. Trabajo a domicilio

Este régimen se encuentra en los Artículos 156 al 160 del Código de Trabajo. Pero en el Artículo 156 en su primer párrafo define: “trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste”.

¹² Ibid.

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

3.1.4. Trabajo doméstico

Artículo 161 del Código de Trabajo decreto 1441; “trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono”.

Como lo preceptúa el Decreto 1441 que este tipo de trabajo puede celebrarse de forma verbal, es decir que para la exista y que se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el mismo hecho de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, teniendo ya establecido que en el momento que se inicie la relación laboral la remuneración para estos trabajadores consiste salvo pacto en contrario, el pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.



Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, y tampoco le es aplicable a que el trabajador doméstico pueda disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, así como también cuando se den los asuetos establecidos en el Artículo 127 del Código de Trabajo decreto 1441 el cual recita que son días de asuetos con goce de salario para los trabajadores particulares; el primero de enero, el jueves, viernes y sábado santo; el primero de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el primero de noviembre, el 24 de diciembre medio día, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre medio día a partir de las 12 horas, y el día de la festividad de la localidad.

Otorgando únicamente las discriminatorios derechos siguientes: descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, de las cuales ocho deben de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse para las comidas; los días domingos y los feriados ya citados en el párrafo anterior y feriados citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surjan se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del decreto 1441, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos razonables de inhumación.



3.1.5. Trabajo de transporte

Este régimen especial se indica en el Artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente; “trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire”. Nótese que dicho artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no solo a los que conducen, lo que dan como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se incluye a ella a todos los que participan en la conducción y no solo a los que manejan el transporte.

Se estipula así mismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas, reguladas en el Artículo 168. El segundo párrafo de este artículo contiene una causa justa para que el patrono de por terminado los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del Artículo 64, relativa a la prohibición de conducir en estado de embriaguez o bajo efectos de droga o estupefacientes.

3.1.6. Trabajo de aprendizaje

Este tipo de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligatorio para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el



nacimiento del principio de la libertad al trabajo le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de arte y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo establece que: “son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

Este tipo de contrato solo puede estipularse a plazo fijo, y le corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario para el aprendizaje. Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que el trabajador ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El Artículo 173 del Código de Trabajo faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días.

3.1.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables

Regulado en los Artículos comprendidos del 175 al 190, del Código de Trabajo. Los trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de esta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.



Este tipo de contrato se llama contrato de embarco. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de este. El Artículo 178 del Código de Trabajo establece que “el contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje”. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco, debe de entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y de regreso al puerto de salida.

Los Artículos 180 y 181 contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que faculta al patrono para dar por terminado los contratos de embarco. Lo relevante de este régimen especial consiste que, no pueden las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aún por justa causa, mientras la nave este de viaje y es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentra navegando o fondeando fuera del puerto.

3.1.8. Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones

Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330, contemplo en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo, en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos



públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente con el estatuto de los trabajadores del estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones del dicho código.

También la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 108 que las relaciones del estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades y el Artículo 111 del mismo cuerpo legal establece que las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.





CAPÍTULO IV

4. Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional de Trabajo (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo.

4.1. Definición de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional de Trabajo define los convenios como conjunto de normas internacionales vinculadas al derecho del trabajo y a ciertos temas de la seguridad social, que obligan a los países que han sido aceptados y ratificados a aplicarse en su derecho interno.

Un convenio internacional del trabajo es un tratado internacional que debe ser ratificado para su exigibilidad. Fija las normas a observar los estados miembros, respecto a la materia tratada.

Los Estados miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un convenio, recomendación o protocolo por la conferencia internacional de trabajo, de ser sometido a las autoridades competentes. Las normas que sean ratificadas por un Estado miembro de la Organización Internacional de Trabajo tienen fuerza

vinculante en derecho internacional. Al ratificar los convenios los Estados miembros se comprometen, formalmente a dar cumplimiento a sus disposiciones de hecho y derecho, de conformidad con el inciso d) del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, donde se plantea “si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto comunicara la ratificación formal del convenio al director general y adoptara las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.”

El director general de la Organización Internacional de Trabajo al recibir las ratificaciones las registra y las comunica al secretario general de las Naciones Unidas, además de notificarlas a los Estados miembros de la organización y publicarlas en el boletín oficial de la Organización Internacional de Trabajo. Antes que sea obligatorio para el Estado que ratifico el convenio, este tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal respecto a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo es prever su entrada en vigor 12 meses después de la fecha que se registró la segunda ratificación. Posteriormente, para cada miembro que lo ratifique, será obligatorio 12 meses después del registro de su ratificación, algunos convenios, especialmente marítimos, requieren un numero de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor.¹³

¹³ Oficina Internacional Del Trabajo, **Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo**. (Consultado: 03 de diciembre de 2016).



4.2. El protocolo de la Organización Internacional de Trabajo

El protocolo es un instrumento normativo que se utiliza para la revisión parcial de un convenio, permitiendo modificar parcialmente a uno o más de sus artículos, por tanto, este tipo de normas están sujetas a la ratificación por los Estados miembros de la Organización Internacional de Trabajo. Resulta útil cuando se desea mantener intacto un convenio base cuya ratificación sigue en vigor, la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del convenio, por lo que puede recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de introducirse modificaciones o completados ciertas disposiciones sobre determinados puntos.

4.3. Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo

“Las recomendaciones complementan a los convenios y contienen directrices para la política nacional, acomodando a la orientación legislativa y las prácticas laborales en los países. A diferencia de los convenios las recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los estados, por lo que no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos”.¹⁴

¹⁴ Ibid.

4.4. Procedimiento de creación y aprobación de un Convenio Internacional de Trabajo

Para la creación de un convenio internación de trabajo, la Oficina Internación de Trabajo debe de hacer un informe de estudio comparativo de leyes de varios países miembros de la Organización Internacional de Trabajo respecto al mismo, teniendo presente que el desarrollo de las normas internacionales de trabajo es un proceso de base tripartita que incluye a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de todos los países que forman parte de la Organización Internacional de Trabajo.

La Organización Internacional de Trabajo realiza el informe y lo envía a los Estados miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto. Se produce una primera discusión del informe en la conferencia internacional del trabajo. Posteriormente, la Oficina Internacional de Trabajo prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento que remite a los Estados miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto. A partir de la primera discusión y de las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional de Trabajo, la Oficina Internacional de Trabajo prepara un texto provisional del proyecto de instrumento.

En la etapa siguiente, basándose en las respuestas de los gobiernos, la Oficina Internacional de Trabajo prepara el informe final que tratará la Conferencia Internacional



de Trabajo y que debe comunicarse a los gobiernos, como mínimo, tres meses antes de la apertura de la siguiente reunión de la conferencia.

El proyecto se somete a segunda discusión en una sucesiva Conferencia Internacional de Trabajo para su adopción. Este procedimiento de doble discusión permite a los mandantes de la Organización Internacional de Trabajo, tomar tiempo suficiente para analizar el proyecto de instrumento y formular comentarios sobre el mismo. Estos comentarios son requeridos por la Oficina Internacional de Trabajo a través de cuestionarios que facilitan la participación de las organizaciones sindicales.

De conformidad con la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, la adopción del texto definitivo del convenio requiere la mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Cuando el proyecto de un convenio no obtiene la mayoría necesaria, la Conferencia Internacional de Trabajo decide inmediatamente si habrá de ser devuelto al Comité de Redacción para que lo transforme en recomendación.

La adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia Internacional de Trabajo, o su posterior ratificación por cualquier estado no afecta cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

4.5. Procedimiento de ratificación y sumisión de un Convenio Internacional de Trabajo

La ratificación es un procedimiento formal, mediante el cual los Estados declaran expresamente su voluntad de vincularse al cumplimiento de un convenio de la Organización Internacional de Trabajo. La ratificación implica que los Estados se obligan a incorporarlo a la legislación nacional y aplicarlo como también se someten al control de la Organización Internacional de Trabajo en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar el convenio.

Las ratificaciones no pueden ir acompañadas de reservas; en otras palabras, los gobiernos no tienen la facultad de decidir a discreción los Artículos del convenio que se comprometen a aplicar. No obstante, algunos convenios preveen determinadas exclusiones, excepciones u opciones. En algunos casos, también estipulan que, si el Estado desea acogerse a esas cláusulas de excepción, debe notificarlo en una declaración que debe presentar al mismo tiempo que la ratificación para que esta última sea válida.

Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigor antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Por lo que atañe a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, habitualmente, se prevé que entrarán en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas



por el director general y, posteriormente, para los demás miembros, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada la ratificación de cada uno de ellos.

Partiendo de esos parámetros, se hace el análisis de cómo se da la sumisión a los Estados partes, en Guatemala, El inciso I) del Artículo 171 constitucional, referente a otras atribuciones del congreso: “aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando:

1. Afecte a leyes vigentes para las que esta constitución requiera la misma mayoría de votos;
2. Afecten el dominio de la nación, establezca la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyendo o transfieran competencia a organismos, instituciones o mecanismos creados dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetos regionales y comunes en el ámbito centroamericano;
3. Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del presupuesto de ingresos ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado
4. Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacionales;
5. Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional”

El inciso t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica que: “el Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerara como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. “

De lo precitado, se deduce que la participación de Guatemala en la celebración de instrumentos internacionales en materia de trabajo, es viable, cuando concedan mejores prestaciones o beneficios a los trabajadores; que en todo caso constituyen derechos mínimos para los trabajadores.

La Ley Orgánica Del Organismo Legislativo, establece el procedimiento de aprobar los convenios internacionales. Cabe señalar que solo dos casos en la aprobación de los relacionados convenios, requieren mayoría calificada, que consiste en las dos terceras partes del total de diputados; cuando se refieran al paso de ejércitos extranjeros por el territorio nacional o al establecimiento temporal de bases militares extranjeras; y afecten o puedan afectar la seguridad del Estado o pongan a fin a un estado de guerra, conforme al Artículo 172 de la Constitución Política de la Republica , así mismo indica; “ aprobar antes de su ratificación con el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el congreso, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional”, lo anterior indica que para aprobar los convenios en materia de trabajo, se requiere mayoría absoluta la mitad más uno de los diputados.



4.6. Convenios Ratificados por Guatemala

Guatemala ha firmado varios de los Convenios que ha creado la Organización Internacional de Trabajo, pasando a formar parte de la de la legislación interna, asegurando y ampliando los derechos fundamentales de los guatemaltecos, tales convenios son.

4.6.1. Convenio 01. Sobre las horas de trabajo (industria)

Convenio por el que se limitan las horas trabajo de en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Adoptado en Washigton durante la conferencia primera realizada el 28 de noviembre de 1919; entro en vigor el 13 de junio de 1921 y fue ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

4.6.2. Convenio 11. Sobre el derecho de asociación (agricultura)

Relativo a los derechos de asociaciones y de coalición de los trabajadores agrícolas. Adoptado en Ginebra durante la conferencia tres, realizada el 12 de noviembre de 1921; entro en vigor el 11 de mayo de 1923; fue ratificado por Guatemala 14 de junio de 1988.



4.6.3. Convenio 13. Sobre la utilización de la cerusa (pintura)

Convenio relativo al empleo de la cerusa en la pintura. Fue adoptado en Ginebra el 19 de noviembre de 1921 durante la conferencia tres; fue puesto en vigor el 31 de agosto de 1923; ratificado por Guatemala el 5 de enero de 1990.

4.6.4. Convenio 14. Sobre descanso semanal (industrial)

Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales. Fue adoptado durante la conferencia tres celebrada en Ginebra el 17 de noviembre de 1921; entro en vigor el 19 de junio de 1923; ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

4.6.5. Convenio 16. Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)

Relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. Adoptado durante la conferencia tres realizada en Ginebra el 11 de noviembre 1921; entro en vigencia el 20 de noviembre de 1922 y ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

4.6.6. Convenio 19. Igualdad de trato (accidentes de trabajo)

Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidente de trabajo adoptado en Ginebra el 5 de junio

de 1925 durante la conferencia siete; entro en vigor el 8 de septiembre de 1926; ratificado por Guatemala el 2 agosto de 1961.

4.6.7. Convenio 26. Los métodos para la fijación de salarios mínimos

Relativo al establecimiento de métodos para fijación de salarios mínimos. Fue adoptado en Ginebra el 16 de junio de 1928 en la realización de la conferencia 11, fue puesto en vigencia el 14 de junio de 1930 y ratificado por Guatemala el 4 de mayo de 1961.

4.6.8. Convenio 29. Trabajo forzoso

Se refiere al trabajo forzoso u obligatorio. Adoptado en Ginebra el 28 de junio de 1930 durante la conferencia 14; puesto en vigencia el 1 de mayo de 1932; ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

4.6.9. Convenio 30. Horas de trabajo (comercio y oficina)

Este reglamenta las horas de trabajo en el comercio y oficinas. Fue adoptado durante la conferencia 14 celebrada el Ginebra el 28 de junio de 1930; entro en vigor el 29 de agosto de 1933; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.



4.6.10. Convenio 45. Sobre el trabajo subterráneo (mujeres)

Relativo al empleo de mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas. Adoptado en Ginebra durante la conferencia 19. El 21 de junio de 1935; entro en vigencia el 30 de mayo de 1937; ratificado por Guatemala el 7 de marzo de 1960.

4.6.11. Convenio 50. Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas

Convenio relativo a la reglamentación de ciertos sistemas especiales de reclutamiento de trabajadores. Adoptado en Ginebra 20 de junio de 1936 en la conferencia 20; vigente a partir de 8 de septiembre de 1939; ratificado por Guatemala 13 de junio de 1989.

4.6.12. Convenio 58. Edad mínima (trabajo marítimo)

En este se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. Adoptado en Ginebra el 24 de octubre de 1936 en la conferencia 22, entro en vigor el 11 de abril de 1939; ratificado por Guatemala el 30 de octubre de 1961.

4.6.13. Convenio 59. Edad mínima (industria)

Este convenio fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales. Fue adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1937 durante la conferencia 23; entro en vigencia

el 21 de febrero de 1941; ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989. Este convenio fue revisado en 1973 por el convenio número 138.

4.6.14. Convenio 64. Contratos de trabajo (trabajadores indígenas)

Reglamenta los contratos escritos de trabajo para trabajadores indígenas. Adoptando en Ginebra durante la conferencia 25, el 27 de junio de 1939; entro en vigencia el 8 de julio de 1948; ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

4.6.15. Convenio 65. Sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas)

Relativo a las sanciones penales contra trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo. Adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1939 durante la conferencia 25; entró en vigencia el 8 de julio de 1948; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

4.6.16. Convenio 77. Examen médico de los menores (industria)

Convenio relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria. Fue adoptado el 9 de octubre de 1946 en la conferencia 29 celebrada en Montreal; entro en vigencia el 29 de diciembre de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.17. Convenio 78. Examen médico de los menores (trabajadores no industriales)

Relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales. Adoptado en Montreal durante la conferencia 29, el 9 de octubre de 1946; vigente a partir de 29 de diciembre de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.18. Convenio 79. Trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)

Relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. Fue adoptado en Montreal en la conferencia 29, el 9 de octubre de 1946; vigente a partir de 29 de diciembre de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.19. Convenio 80. Revisión de los artículos finales

Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la conferencia general de la Organización Internacional de Trabajo, en sus veintiocho primeras reuniones (conferencias), a fin de reglamentar el ejercicio futuro de ciertas funciones de cancillería, confiadas por dichos convenios al secretario general de la sociedad de naciones, y de introducir las enmiendas complementarias, requeridas por la disolución de sociedades de las naciones y por la enmienda a la constitución de la organización internacional de trabajo. Fue adoptado en Montreal durante la conferencia 29 realizada el 9 de octubre de 1946; entro en vigencia el 28 de mayo de 1947; ratificado por Guatemala el 1 de octubre de 1947.



4.6.20. Convenio 81. Inspección de trabajo

Relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio. Adoptado en Ginebra el 11 de julio de 1947 durante la conferencia 30; entro en vigor el 7 de abril de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.21. Convenio 86. Contratos de trabajo (trabajadores indígenas)

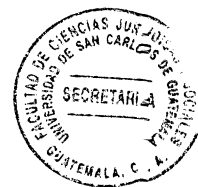
Convenio relativo a la duración máxima de los contratos de trabajadores indígenas. Adoptado en la conferencia 30 celebrada el 11 de julio de 1947; vigente a partir de 13 de febrero de 1953; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.22. Convenio 87. Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Adoptada en la conferencia 31 celebrada en San Francisco el 9 de julio de 1948; entro en vigencia el 4 de julio de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.23. Convenio 88 sobre el servicio del empleo

Convenio relativo a la organización del servicio del empleo. Adoptado en la conferencia 31 celebrada en San Francisco el 9 de julio de 1948; entro en vigencia el 10 de agosto de 1950; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.



4.6.24. Convenio 89. Trabajo nocturno mujeres (mujeres)

Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria revisado en 1948, entrada en vigor el 27 de febrero de 1951. Adopción San Francisco 31, conferencia 9 de julio de 1948.

4.6.25. Convenio 90. Trabajo nocturno de los menores (industria)

Relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Adoptado en la conferencia 31 celebrada en San Francisco el 9 de julio de 1948; vigente a partir de 12 de junio de 1951; fue ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.26. Convenio 94. Sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas)

Relativo a las cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Adoptado en Ginebra en la conferencia 32 celebrada el 29 de junio de 1949; entró en vigencia el 20 de septiembre de 1952; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.27. Convenio 95. Protección del salario

Convenio relativo a la protección del salario. Adoptado en Ginebra en la conferencia 32 celebrada el 1 de julio de 1949; vigente a partir de 24 de septiembre de 1952; ratificado

por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Este convenio ha sido revisado parcialmente en 1992 por el convenio número 173.

4.6.28. Convenio 96. Agencias retribuidas de colocación

Relativo a las agencias retribuidas de colocación. Adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949 en la conferencia 32; vigente a partir del 18 de julio de 1951; ratificado por Guatemala el 3 de marzo de 1953.

4.6.29. Convenio 97. Trabajadores migrantes

Relativo a los trabajadores migrantes. Fue adoptado en Ginebra durante la conferencia 32, el 1 de julio de 1949; en vigencia el 22 de enero de 1952; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

4.6.30. Convenio 98. Derecho de sindicación y de negociación colectiva

Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva. Adoptado en Ginebra en la conferencia 32 el 1 de julio de 1949; vigente a partir del 18 de julio de 1951; ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.



4.6.31. Convenio 99. Métodos para la fijación del salario mínimo (agricultura)

Convenio relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Adoptado en Ginebra en la conferencia 43, el 28 de junio de 1951; vigente a partir de 23 de agosto de 1953; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

4.6.32. Convenio 100. Igualdad de remuneración

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Adoptado en Ginebra en la conferencia 34 celebrada en 29 de junio de 1951; entro en vigor el 23 de mayo de 1953; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

4.6.33. Convenio 101 vacaciones pagadas (agricultura)

Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura. Adoptado en Ginebra durante la conferencia 35 celebrada el 26 de junio de 1952; vigente a partir del 24 de julio de 1954; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961. Este convenio fue sido revisado en 1970 por el convenio número 132.



4.6.34. Convenio 103. Protección de la maternidad

Regula la protección de la maternidad. Adoptado en Ginebra en la conferencia 35 celebrada el 28 de junio de 1952; entro en vigencia el 7 de septiembre de 1955; fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

4.6.35. Convenio 104. La abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas)

Relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por parte de trabajadores indígenas. Adoptado en Ginebra en la conferencia 38 celebrada el 21 de junio de 1955; entro en vigor el 21 de junio de 1955; ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

4.6.36. Convenio 105 abolición del trabajo forzoso

Relativo a la abolición del trabajo forzoso. Adoptado en Ginebra en la conferencia 40 celebrada el 25 de junio de 1957; entro en vigencia el 17 de enero de 1959; ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959.



4.6.37. Convenio 106. Descanso semanal (comercio y oficina)

Este se refiere al descanso semanal en el comercio y las oficinas. Adoptado en Ginebra en la conferencia 40, el 26 de junio de 1957; entro en vigor el 4 de marzo de 1959; ratificado por Guatemala el 9 de diciembre de 1959.

4.6.38. Convenio 108. Documentos de identidad de la gente de mar

Convenio relativo a los documentos nacionales de identidad de la gente de mar. Adoptado en Ginebra en la conferencia 41, el 13 de mayo de 1958; vigente a partir de 19 de febrero de 1961; ratificado por Guatemala el 28 de noviembre de 1960.

4.6.39. Convenio 110. Sobre las plantaciones

Relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Adoptado en Ginebra en la conferencia 42, el 24 de junio de 1958; entro en vigor el 22 de enero de 1960; ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961.

4.6.40. Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Convenio que se refiere a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado en Ginebra en la conferencia 42, celebrada el 25 de junio de 1958; entro en vigencia el 15 de junio de 1960; fue ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960.



4.6.41. Convenio 112. Edad mínima (pescadores)

Relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de pescadores. Adoptada en Ginebra en la conferencia 43 del 19 de junio de 1959; entro en vigencia el 7 de noviembre de 1961; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

4.6.42. Convenio 113 examen médico de los pescadores

Se refiere al examen médico de los pescadores. Fue adoptado en Ginebra en la conferencia 43 del 19 de junio de 1959; entro en vigencia el 7 de noviembre de 1961; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

4.6.43. Convenio 114. Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores

Relativo sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores. Adoptado en ginebra el 19 de junio de 1959 en la conferencia 43, vigente a partir del 7 de noviembre de 1961; ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

4.6.44. Convenio 116. Revisión de los artículos finales

Convenio por el que se revisan parcialmente los convenios adoptados por la conferencia general de la organización internacional de trabajo en sus treinta y dos primeras reuniones a fin de informar las disposiciones relativas a la preparación, por parte del

consejo de administración de la oficina internacional de trabajo, de las memorias sobre la aplicación de los convenios. Adoptado en Ginebra en la conferencia 45 de fecha 26 de junio de 1961; entro en vigencia 5 de febrero de 1962; ratificado por Guatemala el 25 de enero de 1965.

4.6.45. Convenio 117. Política social (normas y objetivos básicos)

Convenio relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1962 en la conferencia 46; entro en vigencia el 23 de abril de 1964 y fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

4.6.46. Convenio 118. Igualdad de trato. (Seguridad social)

Relativo sobre la igualdad de trato sobre nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Adoptado en Ginebra en la conferencia 46 de fecha 28 de junio de 1962; entro en vigencia el 25 de abril de 1964; ratificado por Guatemala el 4 de noviembre de 1963.

4.6.47. Convenio 119. Sobre la protección de la maquinaria

Convenio relativo a la protección de la maquinaria. Adoptado en Ginebra en la conferencia 47 del 25 de junio de 1963; vigente a partir de 21 de abril de 1965; ratificado por Guatemala el 26 de febrero de 1964.



4.6.48. Convenio 120. Sobre la higiene (comercio y oficinas)

Relativo a la higiene en el comercio y oficinas. Adoptado en Ginebra en la conferencia 48, el 8 de julio de 1964; vigente a partir del 29 de marzo de 1966; ratificado por Guatemala el 21 de octubre de 1975.

4.6.49. Convenio 124. Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo)

Relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo de trabajos subterráneos en las minas. Adoptado en Ginebra en la conferencia 49, el 23 de junio de 1965; entró en vigencia el 13 de diciembre de 1967; ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

4.6.50. Convenio 127. Sobre el peso máximo

Convenio relativo al peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador. Adoptado en Ginebra en la conferencia 51 de fecha 28 de junio de 1967; vigente a partir del 10 de marzo de 1970. Ratificado por Guatemala el 25 de julio de 1983.



4.6.51. Convenio 129. Inspección de trabajo. (Agricultura)

Convenio relativo a la inspección de trabajo en la agricultura. Adoptado en Ginebra en la conferencia 51, el 25 de junio de 1969; vigente a partir del 19 de enero de 1972 y ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994.

4.6.52. Convenio 131. Fijación de salarios mínimos

Relativo a la fijación de salarios mínimos. Con especial referencia a los países en vías de desarrollo. Adoptado en Ginebra en la conferencia 54 de fecha 22 de junio de 1970; entro en vigor el 29 de abril de 1972; ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

4.6.53. Convenio 138. Sobre la edad mínima

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo. Adoptada en Ginebra en la conferencia 58, el 6 de junio de 1973; vigente a partir de 19 de junio de 1976; ratificado por Guatemala el 23 de abril de 1990.

4.6.54. Convenio 141. Sobre las organizaciones de trabajadores rurales

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social. Adoptado en Ginebra en la conferencia 60, el 23 de junio de 1975; vigente a partir de 24 de noviembre de 1977, ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.



4.6.55. Convenio 144. Sobre la consulta tripartita. (Normas internacionales de trabajo)

Convenio sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Adoptada en Ginebra durante la conferencia 61 celebrada el 21 de junio de 1976; entro en vigencia el 16 de mayo de 1978 y fue ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

4.6.56. Convenio 148. El medio ambiente de trabajo (contaminación de aire, ruido, y vibraciones)

Convenio sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, ruido, y las vibraciones en el lugar de trabajo. Adoptado en Ginebra en la conferencia 63, el 20 de junio de 1977; vigente a partir del 11 de julio de 1979; ratificado por Guatemala el 22 de febrero de 1996.

4.6.57. Convenio 149. Personal de enfermería

Convenio sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería. Adoptado en Ginebra en la conferencia 63, el 21 de junio de 1977; entro en vigencia el 11 de julio de 1979 y fue ratificado por Guatemala el 9 de mayo de 1995.



4.6.58. Convenio 154. Fomento de la negociación colectiva

Relativo al fomento de la negociación colectiva. Adoptado en Ginebra en la conferencia 67, el 19 de junio de 1981; vigente a partir del 11 de agosto de 1983 y ratificado por Guatemala el 29 de octubre de 1996.

4.6.59. Convenio 156. Trabajadores con responsabilidades familiares

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de familia. Adoptado en Ginebra en la conferencia 67, el 23 de junio de 1981; vigente a partir del 11 de agosto de 1983; ratificado por Guatemala el 6 de enero de 1994.

4.6.60. Convenio 160. Estadística en el trabajo

Relativo a las estadísticas en el trabajo. Adoptado en Ginebra en la conferencia 71, el 25 de junio de 1985; vigente a partir del 24 de abril de 1988; ratificado por Guatemala el 7 de abril de 1993.

4.6.61. Convenio 161. Servicios de salud en el trabajo

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. Adoptado en Ginebra en la conferencia 71, el 5 de junio de 1985; vigente a partir de 17 de febrero de 1988; ratificado por Guatemala el 18 de abril de 1989.



4.6.62. Convenio 162. Sobre el asbesto

Convenio sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Adoptado en Ginebra en la conferencia 72 el 24 de junio de 1986; vigente a partir del 16 de junio de 1989; ratificado por Guatemala el 18 de abril de 1989.

4.6.63. Convenio 163. Sobre el bienestar de la gente de mar

Convenio sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto, entra en vigor; 3 de octubre de 1990 Ginebra, conferencia 74, el 8 de octubre de 1987.

4.6.64. Convenio 167. Seguridad y salud en la construcción

Relativo a la seguridad y salud en la construcción. Adoptado en Ginebra en la conferencia 75, el 20 de junio de 1988; vigente a partir del 11 de enero de 1991; ratificado por Guatemala el 7 de octubre de 1991.

4.6.65. Convenio 169. Sobre pueblos indígenas y tribales

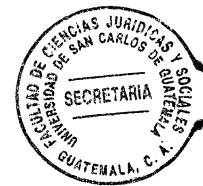
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Adoptado el 27 de junio de 1989 en la conferencia 76, vigente a partir del 5 de septiembre de 1991; ratificado por Guatemala el 5 de junio de 1996.



4.6.66. Convenio 182. Peores formas de trabajo infantil

Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Adoptado en Ginebra en la conferencia 87 realizada el 1 de junio de 1999; vigente a partir 19 de noviembre de 2000; ratificado por Guatemala el 11 de abril de 2001.¹⁵

¹⁵ Organización Internacional de Trabajo. 1996-2016. **Convenios ratificados por Guatemala.** (Consultado: 23 de mayo de 2016).



CAPÍTULO V

5. Ratificación del convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo

En el presente capítulo se abordará todo lo relativo al Convenio 2006, con un enfoque especial en las ventajas que tendría para los trabajadores del ámbito marítimo, la ratificación del Convenio 2006 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual también es denominado como Carta de derechos de los marineros.

5.1. Materia del convenio

El Convenio 2006, fue adoptado en una conferencia extraordinaria de la Organización Internacional del Trabajo en el mes de febrero del año 2006 y entró en vigor el 20 de agosto del año 2013. Hasta el momento ha sido ratificado por 81 Estados miembros, siendo Sri Lanka el último país en ratificarlo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 2006 afecta a un gran número de buques que realizan viajes internacionales, nacionales o internos. Las excepciones comprenden aquellos que viajan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas protegidas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias; los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares; las embarcaciones de construcción tradicional, como los dhows y

los juncos; y los buques de guerra y las unidades navales auxiliares.”¹⁶ De lo anterior se comprende la amplitud de dicho Convenio pues rige la mayoría de actividades que se desarrollan en el ámbito marítimo.

El Convenio está conformado por tres partes; la parte referente a los Artículos, el Reglamento y el Código. En los Artículos y el Reglamento se regulan los principios fundamentales, los derechos y obligaciones básicas de cada Estado que ratifique el Convenio. El Código se divide en dos partes: la parte A, en las que se encuentran las normas de carácter obligatorio y la parte B que comprende disposiciones no obligatorias, asimismo el código establece la forma de aplicación del reglamento.

5.2. Convenios afectados por el Convenio 2006

Con la aprobación del Convenio 2006 se unificó la mayoría de convenios en materia de derecho marítimo que le antecedieron, salvo contadas excepciones. “Según el Artículo X del Convenio 2006, el mismo revisa 37 convenios, siendo los siguientes:

Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 número siete; Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920, número ocho; Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920, número nueve; Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 número 16; Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926, número 22; Convenio sobre la repatriación de la

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. **El Convenio sobre el derecho marítimo, 2006: qué es, qué supone, cómo funciona.** (consultado: 15 febrero de 2017)



gente de mar, 1926 número 23; Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 número 53; Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 número 54; Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 número 55; Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936, número 56; Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936, número 57.; Convenio (revisado) sobre la edad mínima trabajo marítimo, 1936 número 58; Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda, 1946 número 68; Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 número 69.

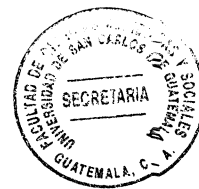
Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 número 70; Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 número 72; Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 número 73; Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 número 74; Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 número 75; Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 número 76; Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1949 número 91; Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 número 92; Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1949 número 93; Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 número 109; Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1970 número 133.

Convenio sobre la prevención de accidentes gente de mar, 1970 número 134; Convenio sobre la continuidad del empleo gente de mar, 1976 número 145; Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas gente de mar, 1976 número 146; Convenio sobre la marina

mercante normas mínimas, 1976 número 147; Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante, 1976 número 147; Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 número 163; Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica, 1987 número 164; Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 número 165; Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 número 166; Convenio sobre la inspección del trabajo gente de mar, 1996 número 178; Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 número 179; Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 número 180.”

Los anteriores Convenios irán quedando sin efecto paulatinamente, a medida que los Estados miembros ratifiquen el Convenio 2006, aunque algunos de ellos seguirán vigentes por un tiempo determinado. Sin embargo, los convenios revisados seguirán vigentes en los Estados que los hayan ratificado y que aún no han ratificado el Convenio 2006, pero ya no podrán ser ratificados por ningún otro Estado.

Los únicos convenios que no serán afectados por el Convenio 2006, son los siguientes; el Convenio 185 sobre los documentos de identidad de la gente de mar, el Convenio número 71 sobre las pensiones de la gente de mar y el Convenio número 15 sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros). El Convenio 2006 tampoco afecta los convenios relativos a los trabajadores de la pesca y de los muelles.



5.3. Objetivos del Convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo

Lo establecido en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo son dos los objetivos primordiales del convenio 2006, el cual el primer objetivo es garantizar una amplia protección de los derechos de la gente de mar en todo el mundo, por lo que también se le denomina, carta de los derechos para la gente de mar, y; el segundo objetivo es establecer condiciones equitativas para los países y armadores que se han comprometido a ofrecer a la gente de mar condiciones de trabajo y de vida decentes, protegiéndolos de la competencia desleal por parte de los buques que no cumplen con las normas.

5.4. Enmiendas del Convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo

En el Artículo XIV del propio Convenio 2006 se regula lo relativo a las enmiendas del Convenio, las cuales podrán ser realizadas por la Conferencia Internacional del Trabajo de conformidad con lo establecido en el Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Este Convenio ha sido enmendado en dos ocasiones, la primera en el año 2014 en el cual se añadió lo referente a la garantía financiera, las cuales entraron en vigencia el 18 de enero del año 2017, la segunda se realizó en el año 2016, en las cuales se enmendó lo relativo a accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales, así como también lo relativo al certificado de trabajo marítimo y declaración de conformidad laboral marítima.



Mientras tanto las enmiendas al Código del Convenio 2006 se regulan en el artículo XV del dicho procedimiento podrá ser el mismo que el establecido para las enmiendas del mismo Convenio.

5.5. Países que han ratificado el convenio

A continuación, se presenta una lista de los países que han ratificado el convenio 2006.

Se sigue el orden alfabético de los países, los cuales son 81 países en total:

Alemania 16 de agosto de 2013; Antigua y barbuda 11 de agosto 2011; Argentina 28 de mayo 2014; Australia 21 de diciembre de 2011; Bahamas 11 de febrero de 2008; Bangladesh 6 de Noviembre de 2014; Barbados 20 de junio de 2013; Bélgica 20 de agosto 2013; Belice 8 de julio de 2014; Benin 13 de junio de 2011; Bosnia y herzegovina 18 de enero de 2010; Bulgaria 12 de abril de 2010; Cabo verde 6 octubre de 2015; Canadá 15 de junio de 2010; China 12 de Noviembre de 2015; Chipre 20 de julio de 2012; Congo 26 de marzo 2014; Corea 9 de enero 2014; Croacia 12 de febrero de 2010; Dinamarca 23 de junio de 2011; Eslovenia 15 abril de 2016; España 4 febrero de 2010.

Estonia 5 mayo de 2016; Fiji 10 de octubre de 2014; Filipinas 20 de agosto de 2012; Finlandia 9 enero de 2013; Francia 28 de febrero de 2013 ; Gabón 25 de Septiembre 2014; Ghana 16 agosto 2013 ; Grecia 4 enero 2013; Honduras 6 de junio 2016; Hungría 31 de julio 2013; India 9 octubre 2015 ; Irán 11 de junio de 2014; Irlanda 21 de Julio de 2014; Islas Marshall 25 de Septiembre de 2007; Italia 19 de Noviembre de 2013; Japón 5 agosto



2013; Jordania 27 abril de 2017 (no está en vigor); Kenya 31 de julio de 2014; Kiribati 24 de octubre de 2011; Letonia 12 agosto 2011; Liberia 7 de junio de 2006; Lituania 20 agosto de 2013; Luxemburgo 20 septiembre 2011; Malasia 20 agosto 2013; Maldivas 7 octubre de 2014; Malta 22 de enero 2013; Marruecos 10 septiembre de 2012; Mauricio 30 mayo 2014; Mongolia 1 septiembre de 2015; Montenegro 3 febrero de 2015; Myanmar 25 de mayo de 2016;

Nicaragua 20 Diciembre de 2013; Nigeria 18 de junio de 2013; Noruega 10 febrero de 2009; Nueva Zelandia 9 de marzo 2016; Países bajos 13 de Diciembre de 2011; Palau 29 mayo de 2012; Panamá 6 febrero de 2009; Polonia 3 mayo de 2012; Portugal 12 mayo de 2016 no está en vigor; Reino unido 7 agosto de 2013; Rumania 24 de noviembre de 2015; Rusia 20 de agosto de 2012; Saint Kitts y Nevis 21 de febrero de 2012; Samoa 21 de noviembre de 2013; San Vicente y las granadinas 9 de noviembre de 2010; Serbia 15 de marzo de 2013; Seychelles 7 enero 2014; Singapur 15 de junio de 2011; Sri Lanka, 12 de enero de 2017; Suecia 20 junio de 2013 ; Suiza 21 febrero de 2011; Tailandia 7 de junio de 2016; Togo 14 de marzo de 2012; Tuvalu 16 febrero 2012; Vietnam 8 mayo de 2013

5.6. Obligaciones que Guatemala adquiere con la ratificación del Convenio

En virtud del Artículo III, los países que ratifiquen el Convenio 2006 están obligados a verificar que las disposiciones de su legislación respetan los derechos fundamentales, en el contexto del Convenio.

El párrafo cinco del Artículo IV del Convenio establece que el ejercicio de los derechos en el empleo y de los derechos sociales de la gente de mar enunciados en el Convenio podrá asegurarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos aplicables, la práctica u otras medidas, a menos que en el Convenio se disponga específicamente otra cosa (por ejemplo, el requisito de que los países adopten una legislación nacional para aplicar determinadas disposiciones del Convenio).

Por lo tanto, cada país es libre de decidir si una determinada disposición del Convenio debe quedar plasmada en una ley (por ejemplo, una ley del Parlamento o del Congreso) o en un Reglamento, o bien en instrumentos de legislación subsidiaria, como las órdenes administrativas o las notificaciones oficiales. Esto significa que, en los casos en que el Convenio no exija específicamente que se adopte una legislación, un país puede decidir que es más conveniente enfocar ciertas cuestiones a través de otras medidas legales o de convenios colectivos, o bien a través de instrucciones administrativas internas, cuando en una disposición del Convenio se hace referencia a las medidas que deberán tomar los propios gobiernos.

En algunos casos, un país puede considerar que no es necesario establecer nuevas disposiciones legislativas cuando, por ejemplo, los derechos de la gente del mar recogido en el Convenio 2006 de la Organización Internacional de Trabajo, ya están convenientemente protegidos en la legislación general aplicada por los tribunales nacionales.

5.7. Importancia de que Guatemala ratifique el Convenio 2006

Como establece la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 2006 Cubre casi todos los aspectos de sus condiciones de vida y de trabajo a bordo, incluyendo: edad mínima, acuerdos de trabajo, horas de trabajo o descanso, pago de salarios, vacaciones anuales pagadas, repatriación a término de contrato, atención médica a bordo, uso de servicios de contratación y colocación autorizados, alojamiento, alimentación y servicio de comidas, protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes y procedimientos de tramitación de quejas de los marineros.”¹⁷

Se Analiza cada uno de los derechos ya mencionados en el párrafo anterior para determinar la importancia que tendría la ratificación de dicho Convenio por parte de Guatemala, toda vez que son cientos de personas guatemaltecas que trabajan en el ámbito marítimo.

5.7.1. Edad mínima

En la legislación vigente de Guatemala se establece que pueden trabajar los menores de edad pero mayores de 14 años, y con la ratificación del convenio se estaría limitando a esa disposición, debido a que para ser empleada o empleado, contratado o contratada, o trabajar a bordo de un buque, en necesario que el menor de edad tenga 16 años y no podrán laborar en jornada ordinaria nocturna.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Guía básica del convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.** (consultado: 15 de febrero de 2017)



5.7.2. Certificado médico

En necesario que para que formen parte de la tripulación naviera, y que pueda realizar el trabajo o la ejecución de la obra, es obligatorio que toda la gente de mar que iniciará las labores tenga aptitud física para desempeñar las tareas encomendadas, y para garantizar la aptitud es necesario presentar un certificado médico extendido por un médico profesional que goza de plena independencia profesional en el ejercicio de sus funciones, y con lo establecido en el certificado se reflejara fielmente el estado de salud.

5.7.3. Formación y clasificaciones

Se garantiza con ello que toda la gente de mar está completamente capacitada, instruida, con competencias profesionales u otras calificaciones para ejercer sus funciones con eficacia y eficiencia a bordo de buques.

5.7.4. Contratación y colocación

La gente de mar tiene derecho a un sistema de colocación y contratación de empleo gratuito, asimismo los países ratificantes deben velar porque a través de este servicio se promueva y proteja el empleo en el mar.



5.7.5. Acuerdos claros

Los contratos en los que intervenga la gente de mar deben ser claros y bien definidos, deben constar por escritos y se les debe dar oportunidad a los trabajadores de que puedan examinar y asimismo pedir asesoría sobre el contenido de los contratos, los cuales deben constar por escrito.

5.7.6. Salarios

Contiene varias medidas protectoras del salario, entre las cuales están las siguientes: el salario deben pagarse periódicamente en intervalos máximos de un mes, el tipo de cambio no debe ser desfavorable para los trabajadores, la jornada normal diaria de trabajo no debe exceder de ocho horas diarias y no puede ser mayor de 48 horas a la semana, las horas extraordinarias se deben de pagar con un 25 por ciento más que las horas de la jornada normal, los países miembros deben fijar procedimientos para establecer el salario mínimo, en cuya aplicación deben de participar las organizaciones que representen a los armadores y a la gente de mar y el mismo debe ser adaptable conforme a los cambios del costo de vida.

5.7.7. Garantía financiera

Este derecho fue introducido con la primera enmienda al Convenio 2006, la cual fue realizada en el año 2014, la finalidad de estas enmiendas fue la implementación de un sistema de garantía financiera con el cual se asegura el pago de la indemnización en



caso de abandono, discapacidad o muerte como consecuencia del riesgo, enfermedad profesional o accidente de trabajo. Se espera que con la garantía financiera se evite que los armadores abandonen a la gente del mar en los puertos sin repatriarlos a su país y sin pagar los salarios correspondientes.

En virtud de que como ya se analizó, son innumerables las ventajas introducidas por el Convenio 2006, se hace imperativo que el Congreso de la República de Guatemala por medio del procedimiento legislativo de iniciación, discusión, aprobación, sanción y publicación, ratifique dicho Convenio para que los trabajadores guatemaltecos que se desempeñen en el ámbito marítimo puedan estar protegidos por los derechos ya enunciados.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los trabajadores del mar o trabajadores en las vías navegables, no goza de determinados derechos que establece el Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 de la Organización Internacional de Trabajo, tales como, determinada restricción de la edad mínima para trabajar; certificado médico; certificación que garantiza el perfil para ejercer las funciones; acuerdos de empleo justos; horarios de trabajo y de descanso reglamentados; repatriación; indemnización en caso de pérdida del buque o de naufragio; promover la progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo.

Por lo que es de suma importancia que el Organismo Legislativo impulsado por una iniciativa de Ley, ratifique el Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 de la Organización Internacional de Trabajo, para que pase a formar parte del derecho interno en Guatemala.

Siendo el derecho una ciencia muy cambiante y considerando que las actividades del sector marítimo se desarrollan en el mundo entero y que, por ende, la gente en el mar necesita protección especial establecida y derechos fundamentales, de los cuales establece el convenio, la ratificación vendría a complementar la escasa legislación que se tiene actualmente.





BIBLIOGRAFÍA

CHACÓN DE MACHADO y GUTIÉRREZ DE COLMENARES. Introducción al derecho. Guatemala: Ed. IDEA, Universidad Francisco Marroquín, (s.e.), 1990.

Departamento de normas internacionales de trabajo, Oficina Internacional Del Trabajo, **Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo**, Ginebra, Suiza: (s.e.). 1995

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 1t.; 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1977.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de trabajo comentado** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 40a. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1993

GERRY Rodgers, LEE Eddy, LEE Swepston y VAN DAELE Jasmien. **La Organización Internacional de Trabajo y la lucha por la justicia social**. Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra, Suiza: (s.e.) 2009.

GROS SPIELL, Héctor. **La constitución de la Organización Internacional del Trabajo**. <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/2/897/4.pdf>. Ginebra, Diciembre de 1994. (s.e.). (Consultado: 25 de junio de 2016).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTR_Y_ID:102667. **Convenios ratificados por Guatemala**. Organización Internacional de Trabajo. 1996-2016. (consultado: 15 de julio de 2016)

LÓPEZ GUÍZAR, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo, **la Organización Internacional del Trabajo**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, (S.E.), (s.e.), 2000.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.



LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Argentina: Editorial Heliasta, 1981.

Organización Internacional de Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>. (consultado 10 de junio de 2016).

Organización Internacional de Trabajo. **Convenios de la OIT ratificados por Guatemala**. www.ilo.org/dyn/normlex/es. (S.E.), (s.e.), 1996- 2012. (Consultado: 23 de mayo de 2016).

Organización Internacional del Trabajo. **El convenio sobre el derecho marítimo, 2006: qué es, qué supone, cómo funciona**. http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/news/WCMS_219645/lang--es/index.htm. (Consultado: 15 de febrero de 2017).

Organización Internacional del Trabajo. **Guía básica del convenio sobre el trabajo marítimo (MLC), 2006**. http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/WCMS_219764/lang--es/index.htm. (Consultado 15 de febrero de 2017).

Organización Internacional de Trabajo. **Instrumentos de supervisión e implementación**. www.ilo.org/mlc. (S.E.), (s.e.).

Organización Internacional de Trabajo. **Orígenes e historia**. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>. (Consultado 17 de junio de 2016).

Organización Internacional de Trabajo. Portal de la OIT dedicado al MLC, 2006 www.ilo.org/mlc. (S.E.), (s.e.).



PEREZNIETO CASTRO, Leonel. **Introducción al estudio del derecho**. 3a. ed.; México: Editorial Harla, (S.E.), 1995.

Legislación

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

Convenio 206 de la Organización Internacional de Trabajo sobre derecho marítimo.

Código de Trabajo Decreto número 1441 de la República de Guatemala. 1963