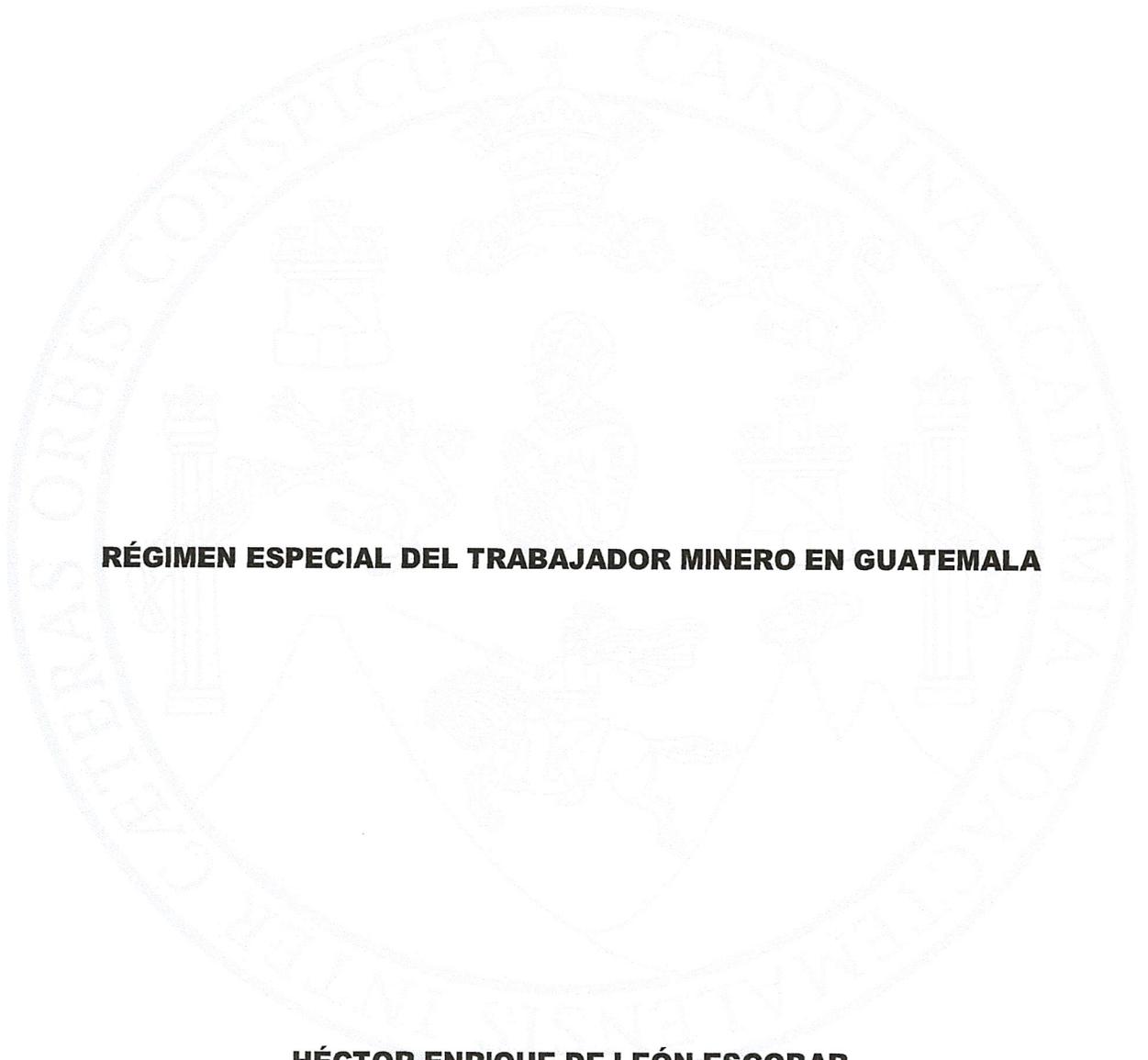


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJADOR MINERO EN GUATEMALA

HÉCTOR ENRIQUE DE LEÓN ESCOBAR

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2020

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

RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJADOR MINERO 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

HÉCTOR ENRIQUE DE LEÓN ESCOBAR

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Y LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIOS**

Guatemala, noviembre de 2020

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

DECANO: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL I, en sustitución del Decano

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL IV: Br. Denis Ernesto Velásquez González

VOCAL V: Br. Abidán Carias Palencia

SECRETARIO: M.S.c. Luis Renato Pineda

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Wilvi Garibaldi Herrera Clara

Secretaria: Licda. Irma Haydee Godoy Alejandro

Vocal: Lic. Marco Leonel Saguil Méndez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Edgar Mauricio Garcia Rivera

Secretaria: Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía

Vocal: Lic. Harold Rafael Pérez Solórzano

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 11 de abril de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, DAVID FERNANDO COLAJ TUCTUC
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HÉCTOR ENRIQUE DE LEÓN ESCOBAR, con carné 201211311,
 intitulado RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJADOR MINERO 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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 28 / 08 / 2019. f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 Lic. David Fernando Colaj Tuctuc
 Abogado y Notario



LIC. DAVID FERNANDO COLAJ TUCTUC
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 18098



Guatemala 19 de julio de 2019

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Estimado Lic. Orellana:

Cordialmente me dirijo a usted, a efecto de informar que según resolución emitida por dicha unidad, efectué la revisión del trabajo de tesis del estudiante HÉCTOR ENRIQUE DE LEÓN ESCOBAR, quien se identifica con el carné estudiantil 201211311, titulado: **RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJADOR MINERO EN GUATEMALA**, determinándose lo siguiente:

1. **Contenido técnico y científico:** se realizó la revisión contextual del contenido plasmado en el trabajo de tesis, a fin de que el estudiante siguiera un orden lógico, cuidando de que mantuviera la vinculación de cada uno de los apartados del tema motivo de estudio; destacándose la utilización adecuada de la redacción y ortografía, circunstancia que se refleja en un lenguaje apropiado y acorde con la metodología científica.
2. **Métodos y técnicas:** se verificó que el tesista utilizara apropiadamente el método analítico en las consideraciones relacionadas con el establecimiento de un régimen especial del trabajador minero en Guatemala; en función de ello, se recomendó el uso del método sintético, a fin de integrar el análisis efectuado con el método anterior; también se tuvo el cuidado de que se utilizaran las técnicas de investigación documental y bibliográfica, tales como: libros, leyes, reglamentos, artículos científicos, periódicos, revistas y fuentes electrónicas, todo ello con el firme propósito de brindarle un carácter cualitativo al trabajo final de tesis.
3. **Redacción:** Se le hizo énfasis al estudiante para que utilizara un lenguaje apropiado y acorde con las principales reglas de sintaxis gramatical, sugiriendo algunas modificaciones que facilitarían la estructuración capitular del trabajo de tesis con la legislación y doctrina nacional e internacional, verificando en ese contexto, que el contenido desarrollado, guardara estrecha relación con cada uno de los apartados desarrollados; presentando en tal sentido una secuencia lógica de los elementos teóricos abordados, todo lo cual se estima que influye notablemente en la riqueza del lenguaje utilizado.
4. **Contribución científica:** en función de la totalidad de los elementos vertidos en el contenido de la tesis, se corroboró que la totalidad de la misma guardara estrecha relación con la problemática central de la investigación, estimándose que la misma hace énfasis en un problema real y concreto, fundamentalmente porque se centra en el abordaje preciso de la necesidad de establecer un régimen especial del trabajador minero en Guatemala.

LIC. DAVID FERNANDO COLAJ TUCTUC
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 18098



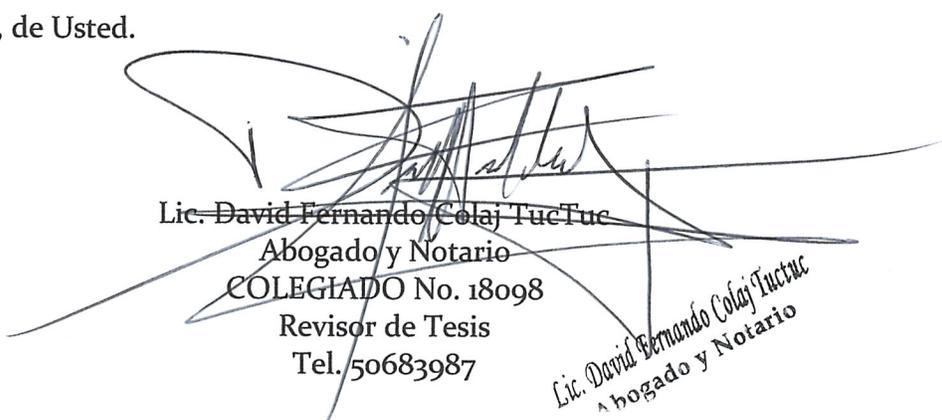
5. Conclusión discursiva: fue necesario verificar que el tesista, estructurara la misma con precisión, correspondencia, claridad y sencillez, todo ello a fin de facilitar conocer los aspectos medulares de la problemática y consiguiente solución, es de esta forma que merece destacarse que se hizo énfasis en la incidencia que tiene la problemática en la realidad laboral del país, particularmente por la falta de un régimen especial de trabajo para las personas que se desempeñan en el sector minero del país.
6. Bibliografía: de acuerdo a las disposiciones del normativo de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se corroboró que las fuentes documentales y bibliográficas utilizadas por el tesista, guardaran estrecha relación con el tema de estudio, verificando su actualización con el tema de investigación; es de esta manera que se determinó el uso adecuado de las citas textuales; verificando los créditos correspondientes para los autores citados y cuyas teorías se estima que le brindan especial soporte doctrinario al tema desarrollado.

En función de lo anterior y luego de efectuar el análisis minucioso y exhaustivo del marco jurídico y doctrinario plasmado en el trabajo de tesis, me permito declarar expresamente que **no tengo ningún parentesco** con el estudiante HÉCTOR ENRIQUE DE LEÓN ESCOBAR.

Es de esta manera como resulta consistente exponer que el presente trabajo de tesis, reúne los requisitos legales contenidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en consecuencia, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al desarrollo de la tesis presentada.

Sin otro particular, de Usted.

Deferentemente.



Lic. David Fernando Colaj TucTuc
Abogado y Notario
COLEGIADO No. 18098
Revisor de Tesis
Tel. 50683987

Lic. David Fernando Colaj TucTuc
Abogado y Notario



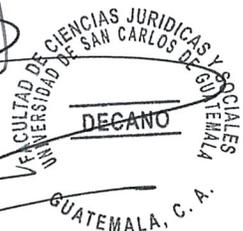
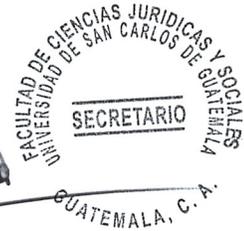
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de febrero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HÉCTOR ENRIQUE DE LEÓN ESCOBAR, titulado RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJADOR MINERO 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/JP.



DEDICATORIA



A JEHOVÁ MI DIOS Y A MI SEÑOR JESUCRISTO:

Por haberme colocado en esta oportunidad tan maravillosa como lo es la educación superior, rogando pueda guiar, como hasta el momento, cada paso de mi vida y la de mi familia.

A MIS PADRES:

Luis Enrique de León Noriega y Lidia Amparo Escobar Carrera, los bendigo porque supieron hacer de su hijo un hombre real y enteramente humano. Que este primer paso es uno de los muchos de sus esfuerzos y sacrificios hechos.

A MI HERMANA:

Por la motivación y la paciencia durante largas horas de estudio y esperando poder marcar el camino para ella y las futuras generaciones de nuestra familia.

A MI HIJO:

Fuente de inspiración, en mis noches de estudio, dejando una huella en su caminar esperando poder inspirarlo en sus sueños, como él lo hizo conmigo.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS:

Por su valioso apoyo siempre



**AL OSADO E
INQUEBRANTABLE PUEBLO
DE GUATEMALA:**

Por ser un becado del pueblo, un privilegiado de tener una educación terciaria prometo servir a mi nación con amor y justicia, alejado de todo interés que esté en contra de la Patria.

**A LA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA:**

En especial a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por acogerme y formarme en sus aulas de forma intelectual y académicamente, en esta noble profesión.



PRESENTACIÓN

Dentro de los preceptos normativos de la legislación guatemalteca, no se contempla ningún régimen específico para los trabajadores que se desempeñan en el sector de la minería, en consecuencia no existen parámetros regulatorios de las relaciones de trabajo entre trabajador minero y empleador, resultado más que necesario la inclusión de un apartado específico al Código de Trabajo para normar esta relación laboral, en ese contexto la siguiente investigación es de tipo cualitativa porque describe los factores que derivan en la problemática y se ubica esencialmente dentro de la rama del derecho laboral.

Es de esta manera que se consideró como sujeto de estudio el trabajador minero en Guatemala, en tanto que el objeto de estudio fue el marco laboral guatemalteco y la ausencia de un régimen específico para regular la relación de esta actividad del país; el periodo de estudio será del año 2010 al año 2018, siendo un período razonable para la investigación, considerando en ese contexto, desarrollar la investigación dentro de la circunscripción geográfica de la República de Guatemala.

El principal aporte de la investigación gira en torno a identificar los factores jurídicos y administrativos que han limitado el establecimiento de un régimen específico en materia laboral que regula la actividad minera y que como consecuencia permita el establecimiento del mismo, tomando en consideración que el trabajo constituye el fundamento para la realización de otros derechos humanos, en consecuencia es más que necesario el establecimiento de normas encaminadas a la protección de los trabajadores que se desempeñan en el sector minero del país.



HIPÓTESIS

La ausencia de un régimen laboral específico para los trabajadores que se desempeñan en el sector minero en Guatemala, deriva en la falta de seguridad y certeza jurídica a esta actividad en el país, básicamente porque no se brinda la tutelaridad del caso a quienes se desempeñan en este sector productivo del país, derivando en la falta de inclusión a los servicios de seguridad social y ausencia de condiciones de seguridad e higiene ocupacional, exponiendo su integridad a todo tipo de peligros, sin que el Estado adopte las regulaciones o estándares internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo, en consecuencia se requiere de la ratificación del Convenio 136 de dicha organización, a fin de garantizar los derechos laborales mínimos de este sector laboral en particular.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis fue comprobada y para ello se utilizó el método inductivo, en virtud que se estimó de su utilidad, generar juicios particulares que permitieran arribar a conclusiones más generales, todo ello con el fin de evaluar los factores que generan la problemática expuesta, siendo necesario también utilizar las técnicas de investigación bibliográfica y documental, circunstancia que permitió comprobar plenamente de manera afirmativa la hipótesis expuesta como respuesta tentativa al problema de la ausencia de un régimen especial para el trabajador minero en Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	7
1.2. Características.....	13
1.3. Derechos laborales mínimos en la legislación guatemalteca.....	19

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	29
2.1. Definición.....	29
2.2. Características.....	32
2.3. Clasificación.....	33

CAPÍTULO III

3. Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo.....	45
3.1. Definición.....	48
3.2. Características.....	51
3.3. Espíritu normativo.....	54
3.4. Ratificación por el Estado de Guatemala.....	56

CAPÍTULO IV

4. Régimen especial del trabajador minero en Guatemala.....	59
---	----



Pág.

4.1	Conceptualización de la minería.....	63
4.2.	Volúmenes productivos.....	66
4.3.	Riesgos asociados para el trabajador.....	72
4.4.	Factores que limitan el establecimiento de un régimen especial y modelo de propuesta.....	76
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		81
BIBLIOGRAFÍA.....		83



INTRODUCCIÓN

En el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en el apartado considerativo se establece que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente; por ende los aspectos medulares de la problemática es la ausencia total de un régimen específico para los trabajadores que se desempeñan en el ámbito minero o bien que su actividad laboral principal, es específicamente dentro de los recintos mineros.

Derivado de lo anterior es necesario homologar los elementos normativos contenidos en el Convenio Número 136 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, relativo a la seguridad y salud en las minas, el cual fue emitido en junio de 1995 y vigente desde el cinco de junio del año 1998, el cual la República de Guatemala, no ha ratificado hasta la actualidad. Dicha circunstancia genera la evidente necesidad de adoptar medidas para garantizar los derechos del trabajador minero, sobre la base de que la Constitución Política de la República de Guatemala, se cimienta en principios ideológicos como el de tutelaridad del trabajador y es vinculante con los principios realista, dinámico y objetivo.

En el proceso investigativo se alcanzó el objetivo general que consistió en establecer un régimen especial para el trabajador minero en Guatemala; en tanto que se comprobó la siguiente hipótesis: La ausencia de un régimen especial para el trabajador minero en Guatemala, deriva en la falta de seguridad y certeza jurídica a esta actividad,



básicamente porque no se brinda la tutelaridad del caso a quienes se desempeñan en este sector productivo, generando la falta de inclusión a los servicios de seguridad social y ausencia de condiciones de seguridad e higiene ocupacional, exponiendo su integridad a todo tipo de peligros, sin que el Estado adopte las regulaciones o estándares internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo, en consecuencia se requiere de la ratificación del Convenio 136 de dicha organización, a fin de garantizar los derechos laborales mínimos de este sector laboral en particular.

La estructura de los capítulos se distribuyó de la siguiente manera: en el primero, se describen los aspectos medulares del derecho laboral; en el segundo, se abordan los principios laborales; en el tercero, se hace énfasis en el Convenio 136 de la Organización Internacional del Trabajo; finalmente el cuarto, se focaliza en analizar la necesidad de establecer un régimen especial para el trabajador minero en Guatemala.

A partir del contenido desarrollado en la estructura capitular, fue necesario recurrir a la utilización de los métodos inductivo y deductivo, las técnicas implementadas fueron la documental y bibliográfica, entre estos, libros, leyes, reglamentos, revistas, periódicos y complementariamente todo material doctrinario que facilitara la integración final del trabajo de tesis.

Se estima que a raíz de efectuar el abordaje de una problemática real y concreta, el desarrollo de la investigación podrá servir de sustento para la elaboración de futuros estudios en materia laboral y comprender con mayor precisión, los efectos de no disponer de un régimen especial para el trabajador minero en el país.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

En virtud que el ser humano durante los diferentes periodos históricos ha tenido que luchar de diversas formas para hacer valer los derechos que como individuo le corresponden, y desde tiempos remotos tuvo que luchar contra el que se denominaba él más fuerte, así pasa a la época donde era esclavo y los tratos eran de lo más cruel y ruin, donde su único y miserable pago era el de especie y no lo era realmente vasto como para poder tener una vida adecuadamente alimentada, conviene entonces destacar los principales eventos que han precedido a lo que en la actualidad se conoce como derecho laboral.

“El primer documento importante que se tiene él es Código de Hammurabi, rey de Babilonia, que data de 1728 A.C., en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, tales como: salario mínimo, aprendizaje, formas de ejecución de algunas labores, jornales de los obreros dedicados a la elaboración de ladrillos, marineros, carpinteros, pastores, etc. El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que él más fuerte se hiciera servir por los débiles en las faenas que le resultaban más molestas.

Así en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra. Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a



los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizarlos y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por eso ese trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón. En Grecia se admiró principalmente la actividad agrícola y mercantil y se cómo Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales”.¹

“Roma se presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente en casi todo el mundo, admitiendo aun en día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una *res* (cosa) y por ello se identifica en cierta forma como una mercancía, tanto aplicable a quién ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la *locatio-conductio operarum* y la *locatio conductio operis*, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad.

El pueblo israelita consagró en la Biblia, libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas. En la edad media, cobró importancia el artesanado y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque

¹ Reyes Jiménez, María de Lourdes. **Derecho del trabajo. Apuntes.** Pág. 1.



estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la Ley Chapellier en 1791 se inició la Revolución Industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado”.²

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias leyes de la naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos.

En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida.

“La nueva organización requiere de grandes capitales indispensables para construir las maquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesita las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los de servicios de cada negociación. Aparece así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de

² **Ibíd.** Pág. 2.



aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había si no el concepto del alquiler de servicios, heredado desde el derecho romano e incorporado al campo del derecho civil.

Era natural, Entonces, que dichos problemas tratarán de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomo a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo”.³

En ese contexto, es importante señalar que desde el año de 1914 al año 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX. Se señalan los efectos que produjo la guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas: primeramente, el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, situación que dio nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laissez faire, laissez passer* de la economía liberal; además, los trabajadores se impusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran ni derecho público ni derecho privado.

Por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera a fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores,

³ **Ibíd.** Pág. 3.



tendencia que culminó con la propuesta del Estado francés, para que se redactara una carta internacional del trabajo. Por último, se estableció en Rusia el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social.

Esta serie de preceptos, llevan a establecer que el derecho del trabajo se forma como disciplina jurídica a partir del Siglo XVIII, toda vez que a partir de esta época comienza a intervenir el Estado en la regulación de las relaciones laborales, permitiendo así el nacimiento de esta rama del derecho, con una fuerte protección social. Todo esto como consecuencia de la Revolución Industrial y del sistema económico capitalista que entonces se instauró; por una parte, la Revolución Industrial plantea la producción a gran escala, en consecuencia, se requiere el trabajo de muchas personas, paralelamente esta forma de producción presenta que ciertas personas dirijan la actividad económica y obtengan sus beneficios.

En ese sentido, para regular las relaciones entre el dueño del capital y quienes prestan los servicios, se utilizaron distintas figuras del ordenamiento jurídico, especialmente la de arrendamiento de servicios y la compraventa de servicios, en que el trabajador vendía su fuerza de trabajo al empresario. En el Siglo XIX existía plena vigencia del sistema económico capitalista el que se caracteriza en su aspecto social por presentar un derecho liberal individualista, consecuentemente con ello, el Estado no debía intervenir en las relaciones entre particulares.

“La historia del derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo, que existe desde que el hombre ha tenido que esforzarse por satisfacer sus necesidades básicas. Durante muchos años, fueron varias las culturas que aceptaron la implementación del esclavismo como medio de dominación, con la entrega total de la fuerza de trabajo y también de su libertad. Recién con la caída del Imperio Romano, en la Edad Media comienza a pensarse al trabajo como una actividad social y comienza a tomarse dimensión de su importancia. No debe sobrevalorarse esta época, ya que la hegemonía del modo feudal de producción no significó avance alguno: apareció la actividad artesanal, y con ella los primeros gremios, que funcionaban como garantía de los monopolios”.⁴

La Revolución Industrial fue el punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría solamente de la tierra, y por ende el trabajo debía ser retribuido adecuadamente. De esta manera, la Revolución francesa y el posterior liberalismo económico contemplaban eso y postulaban que al trabajador debía pagársele lo necesario para que pueda vivir y reproducirse, pero sin dejar de ser el mercado natural de recursos. La alternativa que surgió fue el marxismo, que si bien exigía una abolición del modo capitalista, reclamó por derechos laborales para los trabajadores. Aunque nunca se haya conseguido globalmente, en casi todos los países los sindicatos están hoy reconocidos, y los gobiernos y patronos aceptan en mayor o menor medida la negociación colectiva de los términos de trabajo.

⁴ <http://concepto.de/derecho-laboral/> (Consultado: 6 de mayo de 2019).

1.1. Definición

Inicialmente sobre este concepto, se considera esencial y necesario efectuar primeramente una breve reseña sobre lo que significa el concepto de derecho laboral y para el efecto se plantean las siguientes:

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

En torno a esta definición, puede argumentarse que el trabajo está hecho para el hombre, pero éste no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero, porque el trabajo no es todo, sino una parte de su vida, y en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino solo un medio, en virtud que le es útil al ser humano para la obtención de otra serie de objetos.

En principio, en el trabajo remunerado, ha existido una relación de cambio de carácter patrimonial, básicamente porque el trabajador desarrolla tareas para su subsistencia y la de su familia, es decir que el individuo, trabaja por el salario. Pero, por encima de

⁵ Pineda Solares, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo**. Pág. 4.



ello, la dignidad humana del trabajador merece una valoración legal preferente, que queda evidenciada no sólo en la legislación guatemalteca, sino también en el derecho comparado, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y en tratados internacionales.

A fin de profundizar en el concepto de derecho del trabajo, se estima preciso puntualizar en una segunda definición: “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”.⁶

Atendiendo estos preceptos, el trabajo como actividad vital de la persona humana, es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a un fin y en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana. Esto lleva a pensar que si el trabajo es una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia.

Estas acepciones conllevan a plantear el argumento que para que haya trabajo, deben estar en conjunción, la inteligencia, la conciencia y la libertad, fundamentalmente porque el trabajo es algo propio de la vida humana y por ende hace referencia a una condición de humanidad; en ese orden de ideas, el ser humano trabaja cuando crea

⁶ Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 72.



algo útil, transformando la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico, en una riqueza. En el derecho del trabajo se interfieren normas y relaciones del derecho privado y del derecho público; en uno se regulan las relaciones individuales de trabajo y en el otro predominan las normas de derecho público.

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

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa”.⁷

A través de la definición anterior, se puede inferir que, en esencia, una de las actividades principales de los seres humanos consiste en desarrollar un trabajo, ya que desde la antigüedad su objeto principal es poder conseguir alimentos, subsistir y

⁷ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



producir riqueza, todo lo cual le ha permitido dignificar su posición dentro de la sociedad y a la vez lograr una existencia decorosa. En el devenir de los tiempos el trabajo tuvo que ser normado para evitar la extrema explotación y los excesos, de ello surgió el derecho del trabajo el cual ha venido evolucionando a la par de los cambios que se han tenido que dar en la relación laboral, aspecto que fundamentalmente es lo que se preceptúa en la definición expuesta con anterioridad.

Siendo el trabajo un derecho por su mismo origen, éste se fue plasmando en normas jurídicas que poco a poco fueron dando forma a lo que hoy se conoce como Derecho Laboral; para el efecto el autor Franco es el “Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.⁸

A través de la definición anterior, se puede identificar que a través del paso del tiempo fueron surgiendo los principios, instituciones y normas jurídicas que hoy regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, tanto individuales como colectivas, incluyéndose a la vez los enlaces que se dan entre éstos y las instituciones estatales.

“Es el conjunto de principios, normas, instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la

⁸ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.



salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso”.⁹

Consecuente con este planteamiento, es consistente señalar que el aspecto regulador que el autor pretende transmitir es el hecho de que el derecho del trabajo, no solo protege las condiciones en que se debe desarrollar el trabajo, adicionalmente también, busca proteger la vida y la salud del trabajador mientras desarrolla su actividad laboral, puesto que ésta tiene que prestarse en óptimas condiciones, preservando la integridad física y mental del trabajador.

“En virtud que Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas y doctrinas que regulan las circunstancias generales para la prestación del trabajo. El derecho de trabajo en Guatemala al hablar de la evolución histórica encontramos que fue en la Revolución de octubre de 1944, nació el Derecho de Trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1° de mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330. En la legislación laboral guatemalteca, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los principios rectores de esta rama en nuestro país”.¹⁰

⁹ De La Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 94.

¹⁰ Ruano Ruiz, Mónica María. **Aplicación del Convenio 100 de la OIT en Guatemala.** Pág. 7.



Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

El derecho del trabajo, está contenido en la ley guatemalteca, a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala como uno de los derechos inherentes a la persona humana, como un derecho fundamental de los guatemaltecos, tal como lo establecen los principios generales del derecho del trabajo regulado y establecido también en el Código de Trabajo. Además de ello en las normas constituidas por los pactos de condiciones de trabajo y demás acuerdos celebrados entre patronos y trabajadores ya sea en forma individual o colectiva de parte de unos y otros.

El Código de Trabajo en su cuarto considerando, inciso e), establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque el interés privado debe ceder al interés público o colectivo, y a su vez, en el mismo considerando, pero en el inciso a), se indica claramente el espíritu de esta disciplina, cuando señala que el derecho de trabajo es tutelar de los intereses de los trabajadores. En síntesis, es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad., asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes



1.2. Características

Entre los aspectos característicos principales que distinguen al derecho laboral, se pueden enumerar los siguientes:

- a) “Es un Derecho Dinámico: se encuentra en constante evolución, que surge de la realidad social. Porque regula las relaciones Jurídicas-Laborales, establecidas entre los dos polos de la Sociedad Capitalista. Y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, vemos que tiene un carácter inconcluso.
- b) Es un derecho de integración social: ya que sus principios y normas obedecen al interés general.
- c) Es un derecho de gran fuerza expansiva: porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. hoy en día posee una cobertura amplia ya que regula deberes y derechos de empleados y empleadores. por otra parte, norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, seguridad laboral, despidos justificados e injustificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas y otros.
- d) Es un derecho profesional: se ocupa del hombre por la sola profesión o trabajo.
- e) Es un derecho imperativo: como norma del derecho público, es imperativo, y por lo tanto no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares.



f) Es un Derecho Autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de voluntad propia, el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es más bien relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes”.¹¹

En resumen, es correcto afirmar que el derecho del trabajo se caracteriza fundamentalmente en la actualidad, principalmente porque es vigente, adicionalmente también porque constantemente se renueva, circunstancia que le imprime su dinamismo, por consiguiente es considerado también como un derecho social, en virtud que persigue como fin, la igualdad; es autónomo, por sus regulaciones, normas y doctrinas particularmente únicas; es imperativo, obligatorio, su contenido es irrenunciable; se expande, es dinámico, busca la protección del trabajador e inclusive la del empleador.

Congruente con los preceptos anteriores, se considera que en líneas generales, su característica fundamental, es que persigue la protección del trabajador, extendiéndose la misma también, al empleador, con lo cual cobra notoriedad la necesidad de disponer de un régimen especial para el trabajador minero en Guatemala.

Atendiendo estos elementos y para los propósitos que persigue alcanzar la presente investigación, es importante señalar que algunos otros autores como Domenech,

¹¹ <https://temasdederecho.wordpress.com/tag/caracteres-del-derecho-laboral/> (Consultado: 28 de enero de 2019).

destacan otros aspectos que se consideran también como característicos del derecho laboral, siendo estos los siguientes:

- a) "Relaciones remuneradas de índole personal. La remuneración constituye un elemento esencial del contrato de trabajo. Además, el trabajo ha de ser prestado de forma personal, sin posibilidad de delegarlo en otro, es decir, que el trabajador no puede buscar a una persona que desempeñe su tarea.
- b) Prestación voluntaria. Esta voluntariedad nace de que la relación laboral tiene su origen en un contrato que carecería de validez si una de las partes actuara de forma obligada, por lo que podemos afirmar que cualquier servicio prestado forzosamente no daría lugar a una relación de carácter laboral; ejemplo el servicio militar, que de momento se cumple por imperativo legal.
- c) Por cuenta ajena. Supone la cesión de los resultados del trabajo al empresario, que a cambio paga un salario.
- d) Bajo la dirección y organización de un empresario. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que dé el empresario sin salirse del ámbito de la relación laboral, debiendo obrar con diligencia y buena fe. Esta subordinación al principio de dirección empresarial configurará los deberes del trabajador".¹²

¹² Domenech Roldán, José Manuel. **Derecho laboral**. Pág. 11.

En esencia y para complementar el apartado de sus características, puede decirse que el derecho del trabajo, representa en la actualidad, un factor de equilibrio entre las relaciones del Estado como ente regulador del sistema jurídico y de actores fundamentales en la sociedad, como lo son los trabajadores y el patrono. Ese equilibrio, origina sensación de tranquilidad, seguridad y paz social. Los derechos laborales se traducen en bienestar para el ciudadano, el cual considera su trabajo, fuente única de subsistencia y bienestar, por lo que es un factor preponderante y estratégico para la conservación de la estabilidad de un país.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con el fin específico, de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los que se identifica plenamente en todas sus manifestaciones.

Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento



de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad”.¹³

Partiendo del supuesto que el trabajo desde un punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. Se considera esencial hacer énfasis en los principales elementos generales que constituyen el derecho del trabajo, pero en el código de trabajo guatemalteco, se aborda de forma general y aun genera ciertas dudas sobre su efectividad, básicamente porque el mismo tiene más de 60 años de vigencia, en tal sentido, pueden resumirse de la manera siguiente:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden

¹³ Universidad de San Carlos de Guatemala. **Apuntes de la clínica laboral.** Pág. 3.



aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

- c) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- d) El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- e) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, concretando de esa forma, una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

En resumen, el derecho de trabajo, fue concebido para el obrero, esto conlleva considerar que era exclusivo para la clase trabajadora, esencialmente para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de



trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, entre otros aspectos de trascendencia que merecen señalarse.

De acuerdo con el contexto histórico y por ende evolutivo que ha manifestado el derecho laboral en general, es razonable considerar por consiguiente que en la actualidad, el derecho del trabajo no debe desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

1.3. Derechos laborales mínimos en la legislación guatemalteca

Como se expuso anteriormente haciendo énfasis en los derechos fundamentales del ser humano, es preciso señalar al respecto que los derechos laborales, en esencia, constituyen aquellos derechos y libertades que toda persona posee, por el solo hecho de serlo, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. Entre los principales derechos que le asisten al trabajador guatemalteco y que constituyen garantías mínimas, susceptibles de ser superados mediante la negociación colectiva, se encuentran los siguientes:

a) Vacaciones

Todo trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, tal como lo preceptúa el Artículo 130 del



Decreto 1441 Código de Trabajo, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán derecho a 10 días hábiles.

Las vacaciones son efectivas, es decir, el trabajador las debe gozar realmente. Legalmente, el patrono no puede compensar las vacaciones en dinero u otra manera distinta, salvo cuando ya adquirido el derecho terminare la relación de trabajo.

Debe entenderse que lo de días hábiles sólo rigen para el trabajador permanente, no así para el que se retira, voluntariamente o no, caso en que los días serán continuos o corridos. Aunque la Ley dice que para calcular la cantidad de dinero que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador en el último año, esto de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 134 del Código de Trabajo, año que se cuenta a partir del momento en que el trabajador adquiriera el derecho a sus vacaciones, actualmente la Inspección de Trabajo calcula las vacaciones en base al promedio de las últimas seis remuneraciones mensuales hechas al trabajador.

b) Aguinaldo

Es una remuneración que se le otorga a todo trabajador, es el equivalente a un 100% de salario o sueldo mensual por año trabajado, se calcula del uno de diciembre de cada año al 30 de noviembre del año siguiente, haciendo un total de 365 días. Si el trabajador no tiene el año completo se le pagará una cantidad proporcional al tiempo laborado.

El aguinaldo se paga un 50% en la primera quincena de diciembre, y el otro 50% en la segunda quincena de enero del año siguiente. El Código de Trabajo habla de un 100% como mínimo, pudiendo el patrono elevar ese porcentaje. Para determinar el monto del aguinaldo, la Inspección de Trabajo toma como base el promedio de los sueldos o salarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses.

De acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 9 de la Ley de Aguinaldos del Sector Privado, Decreto 73-78 esta prestación debe tenerse en cuenta para el cálculo de dicha indemnización.

c) Bono 14

Esta prestación es también conocida como Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. El Bono 14 es una prestación laboral y obligatoria que hace todo patrono a sus trabajadores durante el mes de julio de cada año y es el equivalente a un 100% del salario o sueldo ordinario mensual que devengue el trabajador.

El Bono 14 se calcula del uno de julio de un año al 30 de junio del año siguiente y debe ser pagado durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si un trabajador no ha laborado el período completo, se le pagará la parte proporcional.

Aunque la Ley de Bonificación Anual (Bono 14), Decreto Número 42-992, en el artículo dos establece que para determinar el monto del Bono14, se tomará como base el promedio de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año, el cual

termina en el mes de junio de cada año, actualmente la Inspección de Trabajo, calcula esta prestación tomando como base el promedio de los últimos seis salarios recibidos por el trabajador.

Según las leyes que rigen la materia tanto el Aguinaldo, como el Bono 14 devengados por el trabajador deben tomarse en cuenta para el cálculo de la Indemnización, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si este fuera menor de seis meses. La base para determinar la indemnización la constituye el Salario Promedio Mensual devengado por el trabajador en los últimos seis meses anteriores a la fecha del despido o retiro del trabajador.

d) Indemnización

Se conoce como indemnización a la suma de dinero que se paga a una persona que ha sufrido un daño o perjuicio, para que con ella quede indemne o, al menos compensada de la pérdida producida, circunstancia que obedece básicamente a lo preceptuado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, inciso o), en el cual se establece la obligación del empleador con indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones:

Para los efectos del cómputo de servicios continuos, debe tomarse en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación del trabajo, cualesquiera que esta sea. Para el cálculo de la indemnización se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Determinar cuánto tiempo laboro el trabajador, general mente se toma como base el año calendario u el año comercial.
- b) Se establece lo que el trabajador gano durante los últimos seis meses.
- c) Se establece el promedio de lo que el trabajador estuvo ganando mensualmente en los últimos seis meses.
- d) El sueldo promedio se multiplica por 14 y por últimos se divide en 12, según lo regulado en el Artículo 9 de la Ley de Aguinaldos y el Artículo 4 de la Ley de Bonificación Anual.

e) Sindicalización

“El origen del sindicalismo se encuentra en la primera forma de asociación que es la familia, la cual se puede dividir en dos etapas: la primera el vínculo de sangre (padre, madre e hijos), la que conforme transcurre el tiempo va agrandándose, y se dan nuevas necesidades que la obligan a agruparse, se formó así una nueva forma de organización (unión de familias, horda, tribu), en la actualidad ya no son los vínculos de sangre ni el parentesco que unen a las personas, sino que son el medio y las circunstancias en que se vive, la actividad que se desempeña y los distintos intereses pendientes de satisfacción, los que obligan a asociarse y a formar grupos. Con el surgimiento del



Feudalismo, la agricultura fue básica y debido al crecimiento de las poblaciones surgió la necesidad de crear la industria y el comercio, nació a la par la necesidad de formar grupos organizados, en la que surgieron así las asociaciones profesionales. El sindicato o asociación profesional surgió como una reacción contra el liberalismo económico y el capitalismo”.¹⁴

De lo anterior se evidencia que la lucha de los obreros en el marco histórico mundial para obtener mejores condiciones de vida laboral ha sido larga. De esa cuenta es que el antecedente inmediato de los sindicatos lo constituyeron las mutualidades de trabajadores asalariados de las manufacturas prefabbriles.

Eran artesanos provenientes de los gremios en decadencia y campesinos. Las manufacturas habían ido tomando cuerpo en la Alta Media y alcanzaron su mejor expresión entre los Siglos XVI al XVIII, amparadas por el poder monárquico el cual las consideraba el fundamento de la constitución de los Estados nacionales. El rey normaba distintas áreas, como la disciplina interna o el control de calidad de los productos, no así el reclutamiento del personal.

“Las asociaciones libres de compañeros operaban como coaliciones ilegales y secretas, usando con frecuencia gran violencia sobre autoridades políticas y religiosas. El fin primitivo de ellas fue la protección mutua para situaciones extremas, como enfermedad o muerte, pero luego fueron orientándose, en la misma medida en que se expandía el

¹⁴ Castro Modenessi, Eugenia de la A. **Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Pág. 20.



maquinismo en las manufacturas, hacia los problemas referidos al reclutamiento de mano de obra y a las condiciones de trabajo. De este modo, estas mutualidades se diferenciaron de los gremios -para los cuales el centro de sus reglamentaciones era la actividad productiva y no la relación laboral- y se hicieron precursoras de la actividad sindical”.¹⁵

Dentro de todos estos grupos organizados de derechos laborales, se localiza de igual forma el derecho de sindicalización, aspecto que está regulado en el Artículo 216 del Decreto 1441 Código de Trabajo. Artículo 206 del Código de Trabajo guatemalteco, define el sindicato de la siguiente manera: “Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

En tanto que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, refiere en su texto fundamental que, para la protección del derecho de sindicalización y de la libertad sindical, los principales aspectos que contiene son:

- a) “Del derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen conveniente y afiliarse a ellas. El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar

¹⁵ <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicato.pdf> (Consultado: 12 de mayo de 2019).



sujeta al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

b) Derechos de las organizaciones sindicales Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

- Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical.
- Tienen el derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos
- Tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción.
- La disolución o suspensión de estas organizaciones solo procede por decisión jurisdiccional y no por vía administrativa.
- Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas a su vez tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

c) El derecho de huelga. Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia que se encuentra fundamentalmente en el Convenio 87”.



A través de estos preceptos, se regulan los derechos fundamentales de los trabajadores, en cuanto a las formalidades y asistencia con que cuenta la clase obrera, al momento en que se considere o se presente una inminente vulneración a los derechos más elementos en materia laboral, de esa cuenta se estima como de especial trascendencia para los propósitos procesales en el ámbito laboral del ordenamiento jurídico guatemalteco, sobre todo en cuanto a los instrumentos que han sido ratificados por el Estado de Guatemala. Puede decirse que, como resumen general del ámbito laboral del país, son estos los aspectos medulares que constituyen de forma general los principales derechos laborales del ciudadano guatemalteco.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

Luego de exponer las principales acepciones sobre el derecho laboral y los principales derechos que le asisten al trabajador guatemalteco, según la legislación existente hasta la actualidad, se estima consistente efectuar la aproximación que todo estos aspectos no serían posibles sin la existencia plena de ciertos principios inspiradores que han propiciado finalmente la tutelaridad del trabajador, por consiguiente es preciso hacer énfasis en los principales principios reconocidos al menos en el Código de Trabajo guatemalteco, siendo necesario destacar su definición, características y clasificación.

2.1. Definición

“Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”.¹⁶

¹⁶ Grisolia, Julio A. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Pág. 88.

Bajo estas consideraciones, se estima por consiguiente que los principios de derecho laboral son aquellas afirmaciones o directrices que le dan base y sustento al legislador para crear las normas de carácter laboral. Es debido a estos que ciertas normas o actividades realizadas por los patronos se establecen como contrarias a la Ley.

En ese contexto, es preciso también señalar que por principio de forma general se comprende que es: “Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia; cada una de las primeras proposiciones o verdades fundamentales por donde se empiezan a estudiar las ciencias o las artes”¹⁷

A través de este acercamiento se puede deducir que evidentemente los principios tienen una relevancia mayúscula, considerándose en tal sentido que son razones fundamentales o verdades fundamentales que respaldan el accionar del funcionamiento del derecho laboral y que por consiguiente también es susceptible de aprovecharse para generar beneficios a los trabajadores en general.

En ese sentido, es de suma utilidad puntualizar en cuanto a que los principios son las bases, proposiciones, razones o verdades que fundamentan el Derecho y a partir de los cuales esta ciencia debe comenzar a ser estudiada. Paralelamente a esas consideraciones, es necesario precisar que los principios del derecho del trabajo serían las razones o verdades fundamentales por donde debe comenzar a estudiarse nuestra disciplina, es decir las ideas fundantes sobre la que se estructura.

¹⁷ Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 3654.



“En la doctrina científica y judicial se han propuesto innumerables fórmulas para definir a los principios jurídicos. Sin embargo, pese a la repetida alusión que se hace a ese concepto, no existe una definición clara ni unánimemente aceptada sobre su significado”.¹⁸

Independientemente de la mayor o menor precisión de la infinidad de definiciones que se proponen, lo relevante es que de todas ellas se desprende no sólo la notoria relevancia que cabe asignar a los principios, sino también, y muy especialmente, su carácter político y axiológico.

“De esta manera, los principios actúan como proposiciones ideales que se gestan en la conciencia social a partir de una realidad determinada y que, una vez consolidadas, se dirigen a la comprensión, reproducción o recreación de esa realidad. Son pues, directrices generales inducidas y, al mismo tiempo inductoras del Derecho, toda vez que, si inicialmente pueden inferirse de un sistema jurídico, una vez inferidas, pasan a informar el derecho positivo”.¹⁹

En concordancia con ello, es de importancia señalar que una mirada un poco más detenida nos permite advertir que, en realidad, los procesos de codificación incluyeron esos principios generales como fuente normativa supletoria, toda vez que el intérprete recién podía recurrir a ellos ante la imposibilidad de solucionar diversos cuestionamientos por la vía legal; de esta forma, los principios surgieron como un

¹⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 8.

¹⁹ Godinho Delgado, Mauricio. **Principios de derecho individual y colectivo del trabajo**. Pág. 14.



instrumento residual para completar esos vacíos del ordenamiento jurídico ante la imperiosa necesidad de solucionar un conflicto cuando se había verificado la imposibilidad de resolverlo por vía de la interpretación exegética o analógica.

2.2. Características

A sabiendas que los principios del derecho del trabajo en esencia analizan detenidamente los principios que rigen el derecho del trabajo y que por lo tanto definen las directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos que en algún momento resulten imprevistos.

Atendiendo esta serie de consideraciones, se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina; derivado de lo anterior, se estima la existencia de tres elementos característicos para el estudio de los principios del derecho del trabajo, mismos que se enumeran a continuación:

Primeramente, es necesario considerar el hecho de que son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico laboral.



En segundo lugar, se debe tomar en consideración el hecho de que por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

Como tercer elemento, merece destacarse que todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y de alguna forma su unión interna que le caracteriza a cada principio laboral en concreto.

En Guatemala los principios son conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los laboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas.

2.3. Clasificación

A los principios generales del derecho se los caracteriza como fundamentales, principalmente porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser, ordenan que algo sea cumplido de la mejor manera posible, en búsqueda de lo óptimo,



por lo que también son mandatos de optimación. De esa cuenta se detallan los siguientes principios dentro del derecho laboral.

a) Principio tutelar o protectorio

“Es considerado junto con el principio de irrenunciabilidad, el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos”.²⁰

Se dice de este principio que es tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque, el mismo, se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador. En ese contexto, el derecho laboral se inspira en este principio esencialmente porque se trata de, compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 89.



b) Principio de irrenunciabilidad

“Persigue limitar el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral, básicamente porque el derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídica y económica existente con el empleador”.²¹

Hay distintas teorías que pretenden fundamentar la existencia del principio de irrenunciabilidad; sin entrar en discusiones doctrinales, cabe afirmar que se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y, concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado: no cabe disminuir ni anular los beneficios establecidos en dichas normas. En sentido amplio, se ha definido doctrinariamente este principio como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

Para entender el alcance de este principio, previamente se debe recordar que la voluntad de las partes del contrato individual está contenida dentro del marco obligatorio conformado por normas ajenas y cambiantes. Acorde con ello se estima que el derecho laboral en esencia viene a constituir un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

²¹ **Ibíd.** Pág. 92



c) Principio de continuidad

“El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales”.²²

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia; circunstancia que finalmente pudo consensuarse entre las partes que conforman la relación laboral.

d) Principio de primacía

“Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Por tanto, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato”.²³

²² **Ibíd.** Pág. 97.

²³ **Ibíd.**



Acorde con estos preceptos, es conveniente señalar que la literal c), del cuarto considerando del Código de Trabajo señala lo siguiente: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".

Según la extensa investigación que se ha llevado a cabo en el presente trabajo hemos dado por concluido que dichos principios son el soporte y la base fundamental del andamiaje jurídico en la legislación laboral y la importancia del mismo en el Régimen Especial del Trabajador Minero.

e) Principio de buena fe

“Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que, si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta”.²⁴

De acuerdo con el espíritu normativo de este principio, puede considerarse que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio

²⁴ **Ibíd.** Pág. 98.



de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. En ese contexto, es necesario dejar claro que este principio, necesariamente debe comprender el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, las cuales deben de observarse siempre, durante toda la relación laboral.

f) Principio de no discriminación e igualdad

“Este principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones. Se extiende al plano salarial, al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea. Este principio, cuyo antecedente se remonta a uno de los principios de la OIT, mismo que preceptúa la existencia de un salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor, fue acogido en el plano internacional en la Declaración de Montevideo de 1991. Este principio comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc.”²⁵

Asimismo, la -OIT- puso en marcha una política activa para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral; como ejemplos cabe citar el Convenio 111 Sobre la Discriminación en el Empleo y en la Ocupación y el Convenio 100 Sobre Igualdad de la Remuneración.

²⁵ **Ibíd.**



g) Principio de equidad

“Puede definirse como la justicia del caso concreto y resulta de trascendental importancia cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación adversa o no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma, usando como filtro el principio de equidad, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos”.²⁶

A través de este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad y por extensión del país en general, a sabiendas que sobre la base de este principio se puede y debe construir un derecho laboral mucho más humano y de alcance universal.

h) Principio de justicia social

“Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical”.²⁷

²⁶ **Ibíd.** Pág. 100.

²⁷ **Ibíd.**



Este principio establece que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los principios generales del derecho del trabajo, como la equidad y la buena fe.

i) Principio de gratuidad

“Garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia, trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos”.²⁸

Cabe resaltar que, en la República de Guatemala, este aspecto o principio del derecho laboral, es funcional en otros países, más no así en el ordenamiento jurídico guatemalteco, puesto que, presentar un caso ante las instancias correspondientes, resulta bastante oneroso, entonces puede plantearse que su aplicabilidad en el país, se encuentra lejos de concretarse.

²⁸ **Ibíd.**



j) Principio de razonabilidad

“Es un principio general que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones vagas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales”.²⁹

Este principio de razonabilidad implica que las leyes que establecen derechos y deberes, y los decretos reglamentarios del poder ejecutivo deben ser acordes al espíritu de la constitución Nacional, a la que no deben contradecir, pues son el medio que debe conducir a su plena vigencia y eficacia.

En torno a este principio, puede decirse que la razonabilidad de las leyes, es la adecuación de todos sus factores con el sentido constitucional, esto significa que tanto las circunstancias del caso tenidas en cuenta por el legislador, como los medios elegidos y los fines propuestos, deben guardar una proporción entre sí y las leyes deben ajustarse al sentido constitucional formado por los motivos del legislador para los fines propuestos, por los valores jurídicos fundamentales y por los medios previstos.

k) Principio de realismo y objetividad

De acuerdo con los aspectos que se han venido abordando, este principio se concibe por la legislación guatemalteca en el cuarto considerando, literal d, del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al

²⁹ *Ibíd.* Pág. 102.



individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes.

Atendiendo los aspectos vertidos en los principios vertidos con anterioridad, se estima que este principio es objetivo, particularmente porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, de tal manera que contribuye a resolver conflictos plenamente definidos en los conflictos laborales.

l) Principio democrático

Por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, mucho más al tratarse del derecho de trabajo, de esta manera en el cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal f, define a esta rama de la Ley, como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

Con este postulado en definitiva se confirma la finalidad que en esencia tiene este principio y la importancia que conlleva su importancia para el derecho laboral en general, pues de igual forma trata abiertamente de resolver problemas dentro de este ámbito en concreto.



m) Principio de sencillez o antiformalista

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

Dentro del quinto considerando del Código de Trabajo, se resalta que dentro de los cambios sustantivos se encuentra el expedir la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos.





CAPÍTULO III

3. Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo

Dentro de los aspectos esenciales y necesarios que se requieren abordar en materia laboral se encuentran la normativa internacional, refiriéndose expresamente a los acuerdos y tratados internacionales que han sido suscritos por Guatemala y que regulan diversos aspectos en concreto. Los Convenios Internacionales suscritos entre Estados, son instrumentos de carácter normativo, en donde existe un acuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de derecho internacional, destinados a producir efectos jurídicos y con el fin de crear derechos y obligaciones entre las partes que lo convienen, para el efecto se comprometen mutuamente al cumplimiento de las disposiciones que dentro de los mismos se contemplan, evidentemente previo acuerdo alcanzado.

“Un tratado internacional es una especie de convenio entre dos o más naciones, o entre un estado y un organismo internacional, en donde los involucrados adquieren un compromiso, para cumplir con determinadas obligaciones. Lo más usual es que estos tratados se celebren entre naciones, siendo estos regulados por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969. Sin embargo, también se pueden dar entre una nación y un organismo internacional, en este caso, la regulación está a cargo



de la Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados y Organizaciones internacionales o entre Organizaciones Internacionales de 1986”.³⁰

De acuerdo con este planteamiento, se tiene en claro que un tratado internacional en esencia representa un acuerdo entre un Estado y las disposiciones emanadas por parte de la Organización Internacional del Trabajo, de tal manera que para determinar los vestigios históricos del Convenio 176 motivo de estudio, es preciso también remontarse a la formación de la propia -OIT-, misma que fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

“Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos. La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

³⁰ <https://conceptodefinicion.de/tratado-internacional/> (Consultado: 02 de junio de 2019).

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo”.³¹

Debe recordarse que en realidad la Organización Internacional del Trabajo es la agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Desde sus comienzos, la OIT ha intentado promover una mejor vida para todos; como lo regula la Constitución de la OIT "La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social".

Por esta razón es que la historia del Convenio 176 motivo de estudio en la presente investigación, necesariamente debe relacionarse con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, pero en cuanto a la creación en concreto de este Convenio, es preciso señalar que el mismo se adoptó en el año 1995, específicamente en la Reunión Número 82 de la Conferencia Internacional del Trabajo y cobró vigor el cinco de junio del año 1998.

De esta manera se estima que como antecedente de este Convenio en particular, se encuentra el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957; el Convenio y la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones de 1960; el Convenio y la

³¹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> (Consultado: 05 de junio de 2019).



Recomendación sobre la protección de la maquinaria de 1963; el Convenio y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 1964; el Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) de 1965; el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo) de 1965; el Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) de 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985; el Convenio y la Recomendación sobre el asbesto de 1986; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción de 1988; el Convenio y la Recomendación sobre los productos químicos de 1990 y el Convenio y la Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores de 1993.

En ese sentido, el Convenio 176 se formó en función de que los trabajadores tienen la necesidad y el derecho de ser informados, de recibir formación, así como de ser realmente consultados y de participar en la preparación y la aplicación de medidas de seguridad y salud relativas a los peligros y riesgos presentes en la industria minera.

3.1. Definición

Sobre el convenio 176, merece destacar que el mismo tiene relación con la salud y seguridad en minas. Es un documento compuesto por una serie de artículos que tienen el objetivo de lograr que el Estado de Guatemala garantice la seguridad de los trabajadores mineros y su salud debido a las constantes y peligrosas faenas. El



Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo, contiene disposiciones relativas al establecimiento de procedimientos para la notificación y la investigación de accidentes mortales y graves, incidentes peligrosos y desastres acaecidos en las minas. En ese sentido, la Convención señala que el Estado debe garantizar el ejercicio de sus derechos a los trabajadores y sus representantes siendo consultados en las decisiones relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional.

De tal manera que contempla la necesidad de establecer exigencias para que los empleadores en la minería implementen mecanismos para la reducción de riesgos que garanticen la integridad de los mineros y mineras y se elaboren planes de emergencia en cada mina para evitar los riesgos de desastres.

En esencia se estima que este convenio es un documento de la Organización Internacional del Trabajo referente a las condiciones y prácticas que el Estado de Guatemala debe planificar y ejecutar para garantizar de forma plena la seguridad y la salud de los trabajadores en la minería, en tal sentido corresponde hacer efectiva la ratificación, al crear una legislación nacional que contenga disposiciones y normas técnicas regulatorias sobre el trabajo de las minas en Guatemala.

Derivado de lo anterior, es menester puntualizar que este convenio en concreto se emitió, tomando en cuenta la necesidad de cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, el Organismo Internacional de Energía Atómica y otras instituciones competentes y tomando nota de los instrumentos, repertorios de recomendaciones prácticas, códigos y directrices



pertinentes publicados por dichas organizaciones. El mismo se emitió, luego de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y la salud en las minas, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión y que en concreto en el año 1995 cuando se emitió, tuvo es propósito en particular. Atendiendo esta serie de preceptos, es oportuno señalar que dentro de los preceptos normativos del Artículo 1 de dicho convenio, en el cual se establecen una serie de definiciones, destacándose entre estos, los siguientes:

A los efectos del presente Convenio, el término mina abarca:

Los emplazamientos, subterráneos o de superficie, en los que se lleven a cabo, en particular, las actividades siguientes: la exploración de minerales, excluidos el gas y el petróleo, que implique la alteración del suelo por medios mecánicos; la extracción de minerales, excluidos el gas y el petróleo; la preparación, incluidas la trituración, la molturación, la concentración o el lavado del material extraído. Todas las máquinas, equipos, accesorios, instalaciones, edificios y estructuras de ingeniería civil utilizados en relación con las actividades a que se refiere el cada uno de sus apartados.

De igual manera se considera para el efecto a los efectos de dicho Convenio, el término empleador designa a toda persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores en una mina, y según proceda, al encargado de la explotación, al contratista principal, al contratista o al subcontratista.



3.2. Características

Como se ha podido evidenciar, es consistente señalar que este convenio valida y garantiza la participación real de los trabajadores y los sindicatos en medidas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, donde a través de la experiencia y necesidad, las personas podrán opinar y ser parte de las políticas de seguridad, buscando la efectividad de acuerdo al contexto laboral y cultural de cada minera.

La responsabilidad que este Convenio le asigna al empleador, es la responsabilidad de eliminar riesgos o disminuirlos al mínimo, mediante medidas que contengan métodos de trabajo seguro, las que además deben contener un plan de acción de urgencia específico para cada mina destinado a hacer frente a los desastres naturales e industriales razonablemente previsibles, tema que también adquiere relevancia fundamental frente a los nuevos procesos y prácticas de trabajo que deberemos aplicar en la mina subterránea y en las diversas intervenciones que se realicen para concretar la transformación divisional que se suscitan en el entorno del trabajo que tienen a bien desarrollar las industrias mineras en el país y sobre todo lo relativo a la seguridad e higiene ocupacional que por tanto tiempo ha estado en el olvido en el país.

Es acorde con esta serie de preceptos, que este convenio en esencia tiene como aspectos característicos, regular todo lo concerniente al alcance y medios de aplicación, aplicándose a todas las minas; así mismo también desarrolla las medidas de prevención y protección en las minas; proyecta la adopción de medidas correctivas y sanciones para garantizar la aplicación de sus disposiciones.



En esencia se estima que los elementos característicos del convenio en mención, están enfocados a regular entre otros elementos, los siguientes:

- a) Regula una industria extractiva: cuando se extraen los recursos minerales estos no se renuevan, por esta razón la minería es una actividad que se maneja con responsabilidad y tecnología para lograr el mayor aprovechamiento de recursos escasos. Para lograr este mayor aprovechamiento las empresas mineras tienen como objetivo conseguir la óptima extracción de las reservas minerales con el mayor beneficio económico y con la máxima seguridad de las operaciones.
- b) Identifica los altos riesgos: el desarrollo de una actividad minera tiene dos etapas importantes previas a la explotación, la primera es la búsqueda del recurso mineral que depende de factores técnicos, económicos y de la naturaleza, por esa razón las evaluaciones preliminares muchas veces conducen a evaluar zonas no importantes como para desarrollar un proyecto minero.
- c) Verifica los ciclos de vida marcado por etapas: el proceso minero tiene diversas etapas de desarrollo que tendrán un periodo de maduración variable y que depende del capital con el que se cuenta, la magnitud del proyecto, el tipo de mineral, etc. Generalmente la actividad minera es de mediana a larga maduración.
- d) Se concreta a verificar la localización de las minas: una de las características importantes de la minería y que la diferencia de las demás actividades económicas, es que se desarrolla en donde se encuentra el recurso mineral. Cualquier otra actividad económica se desarrolla en el lugar en donde se escoja ubicarla, en la



minería hay que ir al lugar donde se encuentra ubicado el depósito mineral. Esta característica hace que la minería se convierta en un factor importante de descentralización y generador de polos de desarrollo al interior del país, muchas de ellas en zonas o poblaciones rurales que no han tenido la oportunidad de lograr tener desarrollo de ningún tipo.

- e) Define la relación entre producto y desperdicio: la extracción de recursos minerales implica extraer recursos valiosos de la corteza terrestre, los cuales están en contenidos muy bajos, esto implica el desarrollar todo un proceso de separación de contenidos valiosos y no valiosos, en los que lógicamente la cantidad de material no valioso superar en cantidad a los valiosos, dando en consecuencia una alta relación de desperdicio/producto, lo que origina diseñar todo un proceso de disposición de estos materiales no valiosos, dependiente con el proceso tecnológico seguido.
- f) Se concentra en minimizar el impacto ecológico: dada la característica del proceso minero que el de remover grandes cantidades de materiales, ello afecta al entorno al impactar sobre la geografía de la zona, por otro lado, la disposición de dichos materiales y la tecnología empleada muchas veces puede ocasionar un gran impacto en la zona, lo que se controla con planes de monitoreo, evaluación constante y restauración paralela al proceso productivo.

Como se ha podido evidenciar, son diversos los aspectos característicos que en esencia viene a regular el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la seguridad y salud en las minas, de donde resulta de suma utilidad para el caso concreto de la República de Guatemala, donde existen notables falencias sobre la



regulación en torno al trabajo que se lleva a cabo en los recintos mineros esencialmente por los focos de conflicto y polarización generada en las comunidades donde se ubican las principales minas como por ejemplo Montana Explorada o Goldcorp, que se especializan en minerales como el oro y cuyos trabajadores carecen por completo de un régimen laboral específico, dentro de esto se carece por consiguiente de la observancia del Convenio 176 motivo de estudio.

3.3. Espíritu normativo

En cuanto al presente apartado, es conveniente puntualizar que el Convenio 176 sobre la seguridad y salud en las minas, surgió en función de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, mismos que están enfocados en promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales del trabajo, así como generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos, de esta forma se estima por consiguiente que el papel fundamental de este organismo es fundamentalmente de carácter normativo, circunstancia que se establece a través de la formulación de convenios y recomendaciones que en esencia afectan a la totalidad del ámbito laboral. Este convenio en sí, forma parte del conjunto de Normas Internacionales del Trabajo, fijando en consecuencia las condiciones mínimas tanto en materia de derecho del trabajo como en lo relativo a la seguridad social en particular.

Bajo este entendido, es menester señalar que el Convenio 176, de ocupa de regular aspectos fundamentales de la seguridad y salud en los recintos mineros, esencialmente regula lo concerniente al derecho de los trabajadores de ser informados, de recibir



información, así como de ser realmente consultados y sobre todo de participar en la preparación y aplicación de medidas de seguridad y salud relativas a los peligros y riesgos presentes en la industria minera.

En ese sentido se considera plenamente que este Convenio en esencia establece claramente el marco de responsabilidades, derechos y deberes en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo, tanto a nivel nacional como de empresa, además contiene medidas técnicas detalladas de prevención y protección en función de las necesidades específicas de cada sector. El Convenio número 176 comprende además la exigencia de formular y aplicar una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en las minas, después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores concernientes.

Derivado de esta serie de preceptos, es importante manifestar que las disposiciones de Convenios 176 constituye a partir de ahora un paso fundamental hacia la garantía de mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo de minería y construcción, circunstancia que ha generado que la Organización Internacional del Trabajo, esté plenamente comprometida con el Gobierno de Guatemala para facilitar la implementación efectiva de este Convenio en el marco del desarrollo de una cultura de seguridad y salud en el país, esencialmente porque desde el auge que ha tenido el trabajo en las mineras, no se ha regulado plenamente el mismo.



3.5. Ratificación por el Estado de Guatemala

Respecto al presente apartado, es oportuno señalar primeramente que el Estado de Guatemala participa en Organización Internacional del Trabajo desde 1919, durante este tiempo ha suscrito y ratificado 74 convenios, destacándose entre estos ocho convenios fundamentales, cuatro convenios de gobernanza, 62 de 78 convenios técnicos. Acorde con ello, es importante señalar que debido a su incumplimiento, Guatemala ha sido objeto de observaciones y recomendaciones por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) y de presiones por parte del gobierno de los Estados Unidos de América.

En ese contexto, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación en 1919, ha aprobado hasta el año 2019 en que se desarrolla la presente investigación, un total de 190 convenios, seis protocolos y 206 recomendaciones, las cuales se fundamentan en la filosofía y preámbulo contenido en su Constitución relativos al trabajo, la inspección y la seguridad social. Por el contenido de los convenios y las recomendaciones y resoluciones aprobadas por la Conferencia Internacional, se establece el espíritu constitutivo de la OIT y su filosofía de luchar para evitar la injusticia, miseria y privaciones de diversas necesidades a la que está sometido gran número de seres humanos que han provocado descontento en muchos países y constituyen una amenaza para la paz y armonía universal.

Derivado de estos aspectos, en los convenios queda expreso que, los principios, valores y necesidades, en que se fundó la Organización Internacional de Trabajo, se



toma en consideración por la Asamblea General de la OIT para impulsar a través de estos convenios las jornadas y horas de trabajo en las distintas actividades económicas, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, garantizar un salario vital, digno y adecuado; para los trabajadores que coincide con lo que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo define como trabajo decente. Asimismo, se encuentra lo relativo a la protección de los trabajadores contra enfermedades profesionales y no profesionales y contra los accidentes de trabajo, la protección de los niños y de los adolescentes, la protección de las mujeres, de las pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de igual salario por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical y de negociación colectiva.

De los 190 convenios aprobados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que provienen desde su constitución, en el año de 1919, el Estado de Guatemala como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 74 Convenios, entre los cuales se encuentran los convenios que la OIT declaró como fundamentales.

Entre estos 74 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los que dejaron de tener vigencia, además; la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se encuentran integrados y desarrollados en otras normas de convenios posteriores. Como consecuencia de las denuncias de los convenios en mención, que



quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala y según publicación del Ministerio de Trabajo se encuentran vigentes 64 convenios que constituyen ley interna del país.

En función de esta serie de aseveraciones, resulta de suma utilidad puntualizar en cuanto a que el Convenio 176, relativo a la seguridad y salud en las minas, luego de aproximadamente 24 años de haber sido emitido, aún continúa siendo una deuda pendiente para los trabajadores que se desempeñan en los recintos mineros en la circunscripción geográfica del Estado de Guatemala, en virtud que no ha sido ratificado, a pesar de los diferentes focos de polarización y conflicto que durante la última década ha generado la actividad minera en el país.

Derivado de ello, se estima de extrema necesidad que el Estado guatemalteco efectúe la ratificación y adopción plena de las regulaciones contenidas en el Convenio en mención, básicamente porque los trabajadores mineros necesitan disponer de un régimen especial de trabajo y que mejor que el mismo se realice a través de las disposiciones que contempla este convenio, todo lo cual le brindará seguridad y certeza jurídica a este segmento de la población trabajadora de este sector en el país.



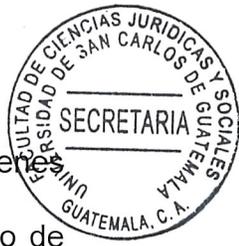
CAPÍTULO IV

4. Régimen especial del trabajador minero en Guatemala

Dentro del presente apartado resulta de suma importancia efectuar el abordaje preciso de los aspectos concernientes al régimen especial del trabajador minero en Guatemala, aspecto del que se carece totalmente en la legislación guatemalteca, a pesar que es una de las actividades productivas de mayor relevancia en las actividades económicas del país, fundamentalmente porque la labor realizada por los trabajadores de esta actividad, no únicamente se circunscribe a un elemento remunerativo sino que debe orientarse a regular el marco de sus actuaciones en torno a las condiciones de trabajo y los medios en los que se lleva a cabo.

En ese orden de ideas, se requiere puntualizar sobre la ausencia total de un aspecto regulatorio dentro del Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, así como en cualquier otro normativo laboral en el país, de tal forma que debido a la incidencia de esta actividad en la economía del país y por la importancia que ha ido adquiriendo en los últimos años, se requiere en definitiva disponer de un marco regulatorio que englobe todos estos aspectos en particular.

Acorde con ello, un régimen laboral para el trabajador minero, necesariamente debe definir con precisión a quienes laboran en minas subterráneas en forma permanente, así como a quienes realizan labores directamente extractivas en las minas a cielo abierto, de igual manera a los trabajadores de los centros de producción minera



expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad, así como a quienes laboran en los centros metalúrgicos y siderúrgicos, siempre que en el desempeño de sus actividades estén expuestos a los riesgos asociados que conlleva este tipo de actividades.

Es de esta manera que el régimen laboral para este tipo de trabajadores, necesariamente debe incluir los aspectos concernientes a la contratación laboral de los mismos, en tal sentido, el contrato individual en esencia debe celebrarse libremente por tiempo indeterminado o bien estar sujeto a un tipo de modalidad, en consecuencia, se debe circunscribir a los siguientes elementos:

- a) A tiempo indeterminado: puede celebrarse en forma verbal o escrita y no tiene fecha de término, pero debe darse aviso a la Inspección General de Trabajo.
- b) Sujeto a modalidad: debe ser por escrito (por triplicado) y debe registrarse ante la Inspección General de Trabajo, dentro de los (15) días calendario de su celebración, en estos contratos debe establecerse su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, esta modalidad es la excepción.
- c) En ambos aspectos de la contratación, se debe puntualizar con precisión el salario a devengar por el trabajador, que por las condiciones en las que se realiza, debe ser superior al salario mínimo fijado en el país, tomando también en consideración,



los riesgos asociados para la salud e integridad personal, debe detallarse los aspectos relativos a las vacaciones, indemnizaciones, sistemas de previsión social, jornadas extraordinarias y participación en las utilidades; así también lo concerniente a seguros de vida y principalmente las obligaciones tanto de patrono y trabajador.

Resulta de sumo interés señalar que en torno a las obligaciones del patrono, debe tomarse en consideración el hecho de que son obligaciones de los titulares de actividad minera, proporcionar a sus trabajadores que laboren en zonas alejadas de las poblaciones y a los familiares de estos:

- a) Facilidades de vivienda, bajo cualquiera de las siguientes modalidades: viviendas adecuadas, al trabajador y sus familiares, facilidades de vivienda, exclusivamente para los trabajadores bajo un sistema que permita un número de días de trabajo por otros de descanso.
- b) Escuelas y su funcionamiento.
- c) Instalaciones adecuadas para la recreación.
- d) Servicios de asistencia social.
- e) Asistencia médica y hospitalaria gratuita, en la medida que estas prestaciones no sean cubiertas por las entidades de salud.

Se debe tener presente que tendrán derecho a estos beneficios los familiares y dependientes de los trabajadores, siempre que estos dependan económicamente de ellos, residan en el centro de trabajo y se encuentren debidamente reportados por el



trabajador y registrados por el patrono. En tal sentido, los patronos podrán cumplir con las obligaciones anteriormente señaladas, desarrollando proyectos urbanos que tengan las características y equipamiento básico; debe tomarse en cuenta que se requiere considerar como zona alejada aquella que se encuentre a más de treinta kilómetros de distancia o más de sesenta minutos de recorrido en vehículo a velocidad normal o segura de la población más próxima. Los patronos, podrán propiciar programas de edificación de vivienda en las poblaciones cercanas a sus campamentos, en las que sus trabajadores y familias residan permanentemente con la finalidad de adquirirlas en propiedad mediante las facilidades económicas y financieras que pudieran establecerse. Los programas de vivienda propia deberán ser aprobados por el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda. Los beneficios de bienestar y seguridad establecidas serán otorgados por el empleador a sus trabajadores, solo mientras el contrato de trabajo se encuentre plenamente vigente.

Estos y otros aspectos son los que en esencia se deben de contemplar dentro de un régimen especial para el trabajador minero y que se estima y deben ser superiores a los regulados en el Código de trabajo, en tal sentido lo importante es que para implementar un régimen en concreto, primeramente se requiere la ratificación por parte de la República de Guatemala del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre Seguridad y Salud en las Minas.

Este aspecto cobra relevancia, en virtud que los trabajadores tienen la necesidad y el derecho de ser informados, de recibir formación, así como de ser realmente consultados y de participar en la preparación y la aplicación de medidas de seguridad y

salud relativas a los peligros y riesgos presentes en la industria minera; de igual manera porque se requiere prevenir todo accidente mortal, lesión o menoscabo de la salud de los trabajadores o de la población, o perjuicio al medio ambiente que tenga su origen en las operaciones mineras; finalmente por la necesidad de cooperación entre la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, el Organismo Internacional de Energía Atómica y otras instituciones competentes para adoptar los instrumentos, recomendaciones prácticas, códigos y directrices pertinentes.

4.1. Conceptualización de la minería

“Es una actividad productiva que extrae, procesa y transforma minerales o materiales del subsuelo o del suelo para usos industriales (caliza para producir cemento), energéticos (carbón), materiales de construcción (arenas y gravas), metálicos (oro, plata, cobre), preciosos (esmeraldas) o domésticos (sal), entre otros usos”.³²

De acuerdo con este planteamiento, se estima que la minería es una actividad económica del sector primario representada por la explotación o extracción de los minerales que se han acumulado en el suelo y subsuelo en forma de yacimientos.

También la minería es considerada como el conjunto de individuos que se dedican a esta actividad o el conjunto de minas de una nación o región en particular, tomando en consideración que en realidad existe una gran variedad de minerales a explotar, se

³² <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SA/abc-mineria.pdf> (Consultado: 14 de junio de 2019).



tiene a los minerales metálicos, tales como hierro, cobre, plomo, oro, plata, cromo, mercurio, aluminio, entre otros, los cuales son empleados hoy en día como materias primas básicas para la fabricación de toda clase de productos industriales.

“El término minería alude a la industria o actividad que se encarga de extraer materiales valiosos de las minas. Según la Real Academia Española la minería es el arte de trabajar las minas. La minería es una de las actividades humanas más antiguas de la civilización. Ya que en la prehistoria los hombres primitivos sacaban materiales de las zonas subterráneas o minas para poder elaborar sus herramientas”.³³

Atendiendo este planteamiento, resulta consistente señalar que este concepto en realidad es bastante específico, lo cual conlleva a plantear que no existen demasiados elementos que hagan posible generar una diversidad de conceptualizaciones, de esta cuenta es una actividad única y por ende su definición es relativamente fácil de asimilar.

“La minería extrae metales valiosos como oro, hierro, plomo, cobre, aluminio, plata, cromo, mercurio, zinc, bauxita o estaño, entre muchos otros; los principales materiales que extraen son minerales no metálicos como arena, sal, mica, esmeralda, cuarzo, zafiros, diamantes, granito mármol, entre otros. La minería también se encarga de extraer minerales combustibles o energéticos que se utilizan para producir energía como carbón, gas natural, petróleo, litio, entre otros. La minería es una actividad económica que provee materiales y materias primas a otros sectores como la

³³ <https://designificados.com/mineria/> (Consultado: 14 de junio de 2019).



construcción, producción energía, fabricación de joyería, agricultura, productos industriales de toda clase”.³⁴

A través de esta definición se abarca mucho más el alcance real de este concepto y su campo de acción específico en el que se encuentra inmerso o donde se desempeña con relativa precisión, de tal forma que resulta evidente que incluye una amplia gama de productos en los cuales dicha actividad tiene determinada incidencia para su ubicación, exploración y explotación.

“En términos técnicos, la minería es una de las actividades económicas primarias, en la cual se procede a la extracción de elementos metálicos o no metálicos con fines de rendimiento industrial o financiero. Los métodos destinados a la recolección de los minerales involucran acciones subterráneas o bien a cielo abierto, en función de diversos parámetros entre los cuales sobresalen los geológicos, entre otros”.³⁵

En función de esta aproximación doctrinaria, resulta razonable señalar que en las épocas prehistóricas en las cuales coexistió el ser humano, utilizaba los minerales para la fabricación de sus herramientas. La minería siempre ha constituido en ser uno de los indicadores básicos de las posibilidades de desarrollo económico de un país, los minerales descubiertos por el hombre, se la da un valor económico sobresaliente debido a la utilidad que prestan a la humanidad.

³⁴ <https://designificados.com/mineria/> (Consultado: 16 de junio de 2019).

³⁵ <https://www.importancia.org/mineria.php> (Consultado: 16 de junio de 2019).



Acorde con los elementos, expuestos en los párrafos anteriores, es consistente señalar que la minería es una actividad económica que permite la explotación y extracción de los minerales que se han acumulado en el suelo y subsuelo en forma de yacimientos. Por minería también se puede hacer referencia al grupo de personas que se dedican a trabajar en las minas.

La minería forma parte de las actividades económicas del sector primario, por ello su desarrollo es de gran importancia en el sector industrial y económico de un país o Estado en particular. En definitiva, se estima que la minería es una de las ramas del sector primario de la actividad económica de una región, que consta de un conjunto de técnicas para extracción de combustibles, minerales y otras materias de la corteza terrestre. Los minerales y otros materiales que explota la minería, están acumulados en el subsuelo y en el suelo en forma de yacimientos.

4.2. Volúmenes productivos

Derivado de los aspectos vertidos con anterioridad, a medida que en un país se desarrolla e impulsa la actividad minera, mayor será su beneficio económico, es decir, se generan puestos de empleo, se impulsa la investigación científica, se propicia la exportación y el comercio internacional. La minería se puede clasificar, según su impacto económico en minería grande, minería mediana, minería pequeña e, incluso, minería artesanal. Sin embargo, cabe destacar que la actividad minera está restringida por una serie de regulaciones legales a fin de proteger el ambiente y recursos naturales, así como, el bienestar de las personas que laboran en las minas.



Dentro de estos preceptos, se requiere destacar el hecho de que la minería de metales constituye un problema actual de interés público; su presencia ha provocado conflictos locales y nacionales. En este contexto, se cuestionan dos de sus aspectos: a) su contribución a las comunidades, a sus derechos y al entorno social donde opera; y b) su contribución al desarrollo y a la estabilidad macroeconómica de la nación anfitriona. No existe consenso en cuanto a la superioridad de los beneficios que aporta la actividad minera sobre los costos que provoca. Por ende, genera dudas y discordias que involucran aspectos económicos, fiscales, legales, ambientales y culturales.

De acuerdo con el Ministerio de Energía y Minas, en Guatemala se definen cuatro regiones mineras, en las cuales se encuentran los principales depósitos minerales: la región occidental, la región norte, la región oriental y la zona litoral del Pacífico. Derivado de ello, La Dirección General de Minería (DGM) del MEM es la entidad responsable de otorgar licencias de reconocimiento, exploración y explotación.

“Al 2 de julio de 2013, la DGM había autorizado 75 licencias de exploración y 32 licencias de explotación para minería de metales y contaba con 359 solicitudes en trámite, de las cuales 15 eran para explotación. Es importante evidenciar que del total de licencias vigentes el 29% corresponde a minerales metálicos, mientras que para las solicitudes en trámite el porcentaje se duplica. Esto se debe a la cantidad de licencias de exploración de minerales metálicos, que alcanza el 75% del total de las solicitudes en trámite”.³⁶

³⁶ Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales –ICEFI-. **La minería en Guatemala: realidad y desafíos frente a la democracia y el desarrollo.** Pág. 25.



Atendiendo estos preceptos, se determinó que la mayoría de licencias se concentra en los departamentos de Izabal, San Marcos, Quetzaltenango, Huehuetenango, Alta Verapaz y Baja Verapaz; todas, regiones con poblaciones integradas mayoritariamente por pueblos indígenas. También se han autorizado licencias para minería de metales en Guatemala, Santa Rosa, Jutiapa, Jalapa, Chiquimula, Zacapa y El Progreso, en donde predomina la población mestiza y la proporción de población indígena es menor. La concentración de licencias de proyectos mineros en ciertas regiones del país podría explicar los altos niveles de conflictividad.

En la actualidad se encuentran activos los proyectos de minería de metales Marlin I, en San Miguel Ixtahuacán, San Marcos; El Sastre, en San Antonio La Paz, El Progreso; Cerro Blanco, en Asunción Mita, Jutiapa; Fénix, en El Estor, Izabal; y El Escobal, en San Rafael Las Flores, Santa Rosa, por mencionar solo alguno de los recintos mineros de mayores volúmenes productivos.

La región oriental destaca en importancia la mineralización económica de oro con pequeñas cantidades de plata en venas de cuarzo, así como zonas solidificadas emplazadas en fracturas. Este yacimiento se localiza en el distrito minero de Chiquimula, en donde también ocurren depósitos de cobre en Xororaguá, Hacienda el Santo; plomo, cinc y plata en Tercerón, y zonas de óxidos de hierro en San José la Arada, localidades aledañas a la ciudad de Chiquimula. Los depósitos más importantes de cobre, plomo, cinc, plata y oro ocurren en el distrito minero de Concepción las Minas, localizado en la parte sureste del departamento de Chiquimula.



En tanto que la región occidental sobresale en importancia los depósitos de plomo-cinc con asociaciones de plata y cobre que yacen en los distritos mineros de los municipios de Chiantla, San Sebastián y San Miguel Acatán, del departamento de Huehuetenango. No menos importantes son los depósitos de antimonio-tungsteno que yacen en San Ildefonso Ixtahuacán, Huehuetenango. Actualmente, esta última es una de las minas que se explota; de ella se obtiene un concentrado mineral con 60% de antimonio, con un grado de hasta 8% de tungsteno. Otro distrito minero importante es el de Caníbal, al oeste de Cuilco, Huehuetenango, en donde aflora un dique de ilmenita con tendencia Este-Oeste, buzante al sur y paralelamente a la zona de la falla Cuilco-Chixoy-Polochic, que se prolonga a territorio mexicano.

La zona Litoral del Pacífico está constituida por una faja angosta a lo largo del Océano Pacífico. La mineralización económica está conformada por grandes volúmenes de arenas ricas en magnetita y titanio acumulados en la zona litoral y que forman parte del potencial minero de Guatemala.

En la región norte, la mineralización está constituida por una serie de yacimientos de plomo-cinc-plata, níquel-cobalto y cobre ubicados en cuatro principales distritos mineros. Los depósitos de plomo-cinc-plata se localizan principalmente en el distrito minero de Cobán, en la región de Las Verapaces. Destaca un área de gran importancia en la parte norte de la falla Cuilco-Chixoy-Polochic. También destaca el depósito de la mina Caquipec, al sureste de Cobán, Alta Verapaz. La mineralización presenta contenidos promedio de 12% de plomo, 30% de cinc y 10 onzas/ton de plata. De aquí se han producido concentrados de plomo con 36-62% de plomo y 15 a 20 onzas/ton de

plata. Revisten importancia, también, los depósitos de níquel-cobalto, los cuales ocurren en dos distritos principales. El de mayor interés económico se localiza en la región de El Estor, Izabal, en donde se ha evaluado un potencial de 50 millones de toneladas de laterita, con 1.5% de níquel y 0.05% de cobalto. El otro yacimiento se localiza entre las localidades de Uspantán y San Cristóbal Verapaz, en los departamentos de Quiché y Alta Verapaz, respectivamente”.³⁷

En esencia, estos son los principales recintos y cantidades productivos que de forma general produce este sector en la República de Guatemala, destacando en consecuencia su importancia en términos de valor agregado y montos económicos que se recaudan por esta actividad, principalmente para sus accionistas, no así para el propio Estado de Guatemala, básicamente porque el monto de las regalías que se quedan en Guatemala, apenas es del uno por ciento, según la normativa vigente.

“El valor agregado de la actividad económica denominada Minas y Canteras pasó a más del triple de su valor agregado en 2011 en relación con 2006, pasando de 3,269.1 millones de quetzales a 10,512 millones de quetzales. Esta cifra permitió que en 2011 la contribución del producto interno bruto (PIB) del sector alcanzara el 2.83%, cifra mayor que la de actividades como la producción de energía eléctrica, captación y distribución de agua. A pesar de los buenos resultados, es importante resaltar que las tasas de crecimiento del sector han sido muy inestables y no muestran un rendimiento constante en el transcurso del tiempo. Esto se puede observar en la tabla 5, en la cual se aprecian grandes variaciones en el sector Minas y Canteras (que incluso registraron una

³⁷ **Ibíd.** Pág. 27.



contracción en 2008 con respecto al año 2007, y que presentaron el valor más alto (2011: 18.45%). A pesar de ello, el valor agregado del sector explotación de Minas y Canteras aumentó considerablemente entre 2006 y 2011”.³⁸

Estos valores solo reflejan parte de los volúmenes que se generan dentro de este sector productivo del país y por ende la importancia de establecer un régimen especial para los colaboradores que se desempeñan en dicho sector, cuestión que parece haber pasado desapercibido para los accionistas de los consorcios que dirigen las empresas de exploración y explotación de recursos mineros en el país y donde las autoridades en parte han sido cómplices de la indiferencia hacia la mano de obra de este segmento.

“Según el Banco de Guatemala (Banguat), de las 11 actividades productivas que mide el producto interno bruto, la explotación de minas y canteras fue uno de los sectores más dinámicos, debido a la demanda internacional de minerales como plomo, níquel y zinc. El plomo ocupa el séptimo lugar en los 25 principales productos de exportación, según el Banguat, y al mes de octubre del 2013 se reportaron exportaciones por US\$9 millones 547.3, mientras que al mismo mes del 2014 la cifra alcanza los US\$312 millones 815.8, un crecimiento de 3,176%, US\$303 millones 268.5 más que el año anterior. A octubre del 2014 el Banguat también reporta exportaciones de piedras y metales preciosos y semipreciosos por US\$319 millones 689 mil; hierro y acero, US\$107 millones 322 mil; níquel US\$88 millones 596 mil; aluminio US\$81 millones 504 mil; y US\$25 millones 262 mil, de zinc”.³⁹

³⁸ *Ibíd.* Pág. 53.

³⁹ <https://www.prensalibre.com/economia/produccion-minera-economia-potencial-impulso-0-1274872605/> (Consultado: 16 de junio de 2019).

Como puede notarse, los volúmenes productivos son bastante consistentes sostenibles en el tiempo, razón por la cual las empresas exploradoras han mantenido y profundizado los márgenes de extracción, razón por la cual han requerido cada vez de mano de obra guatemalteca, sin que hasta la fecha se hayan aunado esfuerzos para establecer un régimen especial para esta fuerza laboral en el país; por el contrario, se han generado todo tipo de confrontaciones entre comunidades, principalmente del área rural y empresas extractivas, principalmente en cuanto a la consulta que debe realizarse a los pueblos para la extracción correspondiente, pero que no es precisamente el motivo de análisis dentro de la presente tesis.

4.3. Riesgos asociados para el trabajador

A partir de que existen diferentes tipos básicos de minería como de superficies, explotaciones a cielo abierto u otras excavaciones abiertas, minas subterráneas, recuperación de minerales e inclusive minería submarina, todo lo cual necesariamente implica riesgos asociados a la actividad, fundamentalmente porque de una u otra manera, necesariamente los trabajadores estarán expuestos a todo tipo de sustancias y condiciones climáticas en los recintos mineros, todo lo cual inevitablemente tendrá un impacto negativo en la salud del trabajador.

De esa cuenta resulta más que consistente señalar una serie de riesgos asociados a la actividad minera, derivado de ello se requiere tomar en cuenta factores como por ejemplo si la mina es de explotación a cielo abierto o subterránea y si se trata de una

mina grande o de pequeña escala. Sin embargo, en general los riesgos a que se ven expuestos los trabajadores de las minas pueden resumirse en los siguientes términos:

- a) “Riesgos ambientales: dificultades subterráneas ocasionadas por la oscuridad, calor, humedad, calambres, radiaciones, exposición a gases tales como metano, y presión atmosférica.
- b) Riesgos específicos del trabajo: explosivos; trabajo físico; ruido; vibraciones; polvo. Envenenamiento debido a: vapores provenientes de explosivos; motores diésel; resinas; cintas transportadoras de PV; adhesivos y líquidos no inflamables con base de bifenilos policlorados; ésteres fosfatos y glicoles.
- c) Riesgos Biológicos en minas con puntales de madera o aquellas donde se utilizan animales de tiro. En ciertos casos, los lugares de trabajo pueden estar plagados de ratas”.⁴⁰

De acuerdo con esta serie de elementos específicos del riesgo asociado a la actividad minera, se requiere señalar que si bien los accidentes físicos ocasionados por explosivos y fallas en chimeneas son graves, según la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, el polvo es el elemento que en el presente más afecta la salud del trabajador y las minas constituyen un elemento central.

⁴⁰ <http://www.empresaludng.com.ar/revista/nota/los-riesgos-de-la-mineria/> (Consultado: 20 de junio de 2019).

En concordancia con esta serie de preceptos, se estima que en realidad la minería es una actividad de alto riesgo, pero también de alta rentabilidad y por eso a las empresas exploradoras, les importa muy poco la seguridad y salud de sus trabajadores, mientras obtengan considerables volúmenes de utilidades, derivado de ello muchas veces los dueños y accionistas empujan a los planificadores a desarrollar planes mineros para maximizar la riqueza para sus accionistas, descuidando la seguridad de las personas y de los bienes físicos. A todo ello debe sumarse la poca supervisión del Ministerio de Energía y Minas y del propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que vigilen el fiel cumplimiento de la legislación vigente, en consecuencia, muchas empresas que se dedican a esta actividad, con regularidad excavan el macizo rocoso más allá de los límites y criterios geotécnicos, circunstancia que genera un peligro para la vida humana.

En resumen, la minería, independientemente del tipo que se trate, debe enfrentar a distintos riesgos que ponen en peligro la vida humana entre los que se encuentran entre otros, riesgos eléctricos, ruidos, vibraciones, temperaturas extremas, gases y vapores, aerosoles ácidos, polvos, virus, bacterias, hongos, parásitos, explosiones de rocas, desprendimientos de bloques, techos altamente fallados, derrumbes, inundaciones, avalanchas, choques, colisiones, atropellamientos, atrapamientos, aplastaduras, incendios, resbaladuras, caída de rocas por falta de acañadura, gran cantidad de galerías abiertas, volcamiento de material rocoso y desde luego el consiguiente bajo nivel de oxígeno en interior de la mina, acumulación de monóxido de carbono, caídas a piques por desempeñarse en áreas con limitado acceso y pocas medidas de seguridad, lo que inclusive puede derivar en la muerte del trabajador minero.

Bajo esta serie de consideraciones, es importante señalar que varios son los peligros los que se exponen diariamente los trabajadores de la minería y por lo mismo, se vuelve imprescindible prevenir riesgos y asegurar su integridad física mediante la incorporación de protocolos de seguridad y el uso de elementos de protección personal; es por ello que para evitar accidentes y enfermedades profesionales, es necesario que los trabajadores reconozcan los factores de riesgo a los que se enfrentan en sus labores y apliquen las medidas preventivas pertinentes.

En resumen, debe señalar que para los riesgos que enfrentan los trabajadores en la industria minera, los gobiernos deben asumir a cabalidad la responsabilidad plena de dictar normas regulatorias específicas y adecuadas en materia de higiene y seguridad en el trabajo y asegurar el seguimiento de las mismas por inspectores rigurosamente entrenados. Es importante en el sector minero que se asegure un lugar de trabajo seguro y se brinde la capacitación necesaria para todos los trabajadores en todos los puestos de trabajo de esta actividad.

La presencia de riesgos asociados a la carga física y otros riesgos ergonómicos, está principalmente vinculada al manejo de equipos de trabajo. En cualquier caso, las tareas de prospección suponen para las personas, duras tareas físicas que pueden incluir travesías difíciles, el empleo de maquinaria peligrosa, el manejo manual de cargas, entre otros aspectos de trascendencia.

De igual manera resulta razonable exponer todos estos factores, que vienen a sumarse a las condiciones climáticas adversas que inevitablemente pueden incidir notablemente



en la comodidad de los trabajadores de la explotación minera. En tal sentido debe señalarse un hecho relevante relacionado con los riesgos en la minería a cielo abierto, sobre todo porque la mayoría de explotaciones de este tipo se realizan en zonas remotas de la República de Guatemala. Este aspecto, en definitiva, influye en la evacuación del lugar de trabajo en caso de emergencia. Para todo ello, debe tomarse en cuenta la ubicación de los centros de salud u hospitalarios más próximos. Por todo esto, es importante la formación en materia de primeros auxilios del personal de la explotación minera, además de la formación específica en riesgos del área de trabajo.

4.4. Factores que limitan el establecimiento de un régimen especial y modelo de propuesta

En el apartado considerativo del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se establece que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

En ese orden de ideas, se ha determinado que dentro de los aspectos medulares de la problemática, se encuentra la ausencia total de un régimen específico para los trabajadores que se desempeñan en el ámbito minero o bien que su actividad laboral principal, es específicamente dentro de los recintos mineros. De esa cuenta es evidente que se carece de un ordenamiento que regule las relaciones de trabajo entre trabajador minero y el empleador, siendo más que necesario contemplarse dentro del Código de Trabajo, a fin de cumplir o ser congruente con los principios y garantías esenciales que



regula para otras ramas productivas, básicamente subsanando las falencias actuales dentro de un régimen de trabajo con la debida compensación humana y legal a cada uno de los trabajadores de esta área en particular.

De esta manera se considera más que necesario homologar estos aspectos con los elementos normativos contenidos en el Convenio Número 176 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, relativo a la seguridad y salud en las minas, emitido en junio de 1995 y vigente desde el cinco de junio del año 1998, el cual la República de Guatemala, no ha ratificado hasta la actualidad. Dicha circunstancia genera la evidente necesidad de adoptar estos criterios valorativos para garantizar los derechos esenciales del trabajador minero, sobre la base de que la Constitución Política de la República de Guatemala, se cimienta en principios ideológicos como el de tutelaridad del trabajador, en abierta vinculación con los principios realista, dinámico y objetivo; por todo estos elementos resulta de suma utilidad considerar un régimen específico para los trabajadores que se desempeñen en esta rama en particular.

En relación directa con los aspectos que se han venido desarrollando, la mano de obra local es usualmente empleada de manera temporal durante la construcción de la mina, luego esa demanda se reduce y los nuevos empleos son de una mano de obra más calificada, inexistente en las localidades. Es de esta manera que se estima que las mineras entonces generan poco empleo y lo pagan bien; sin embargo, es un aspecto que se debe determinar y sobre todo verificar las condiciones en las que se desarrolla y esencialmente verificar los factores jurídicos y administrativos que han limitado la adopción de un régimen específico laboral para esta actividad.



La importancia jurídica de evaluar las inconsistencias que se derivan de la ausencia de un régimen específico laboral para los trabajadores mineros en Guatemala, cobra notoriedad, debido al hecho concreto de que hasta la actualidad, no se cumplen a cabalidad los principios y garantías establecidas en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, a fin de establecer la debida compensación humana y leal a los trabajadores que se desempeñan en esta actividad en concreto, siendo necesario la innovación jurídica y administrativa encaminada a la adopción de los estándares internacionales en materia del trabajo en las minas, emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, todo lo cual permitirá brindarle seguridad y certeza jurídica al conglomerado de trabajadores que ejercen su profesión en minas del país, pero que por carecer de un apartado legislativo específico, ven vulnerados sus principales derechos de seguridad e higiene ocupacional.

De esa cuenta, se considera que el principal aporte proyectado en el desarrollo del informe de tesis, está dirigido a plantear una respuesta eficiente y eficaz que permita la inclusión de los trabajadores mineros dentro de la legislación laboral guatemalteca, tomando en consideración que hasta la fecha todos los propósitos han sido infructuosos, por motivos de diversa índole de tipo administrativa o institucional, todo lo cual le permitirá a estos trabajadores, gozar de los principales beneficios contemplados en el Código de Trabajo y que hasta el momento sigue siendo una deuda pendiente, a pesar del amplio debate que ha generado esta actividad productiva en el país.

Atendiendo estos aspectos, es necesario señalar que la aprobación del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 número 176 de la Organización Internacional del



Trabajo, fue un avance positivo, acarreado una disminución de la tasa y frecuencia de muertes en la industria minera. De esta manera, el Convenio en mención es fundamental para lograr el programa de trabajo decente que proyecta la OIT y es clave para resolver el desafío de la seguridad y salud en el trabajo de este sector.

Debido a ello, se considera que resulta fundamental que el Estado guatemalteco ratifique este convenio, en virtud de las implicaciones laborales que conlleva para los trabajadores que se desempeñan en el sector minero, fundamentalmente porque valida y garantiza la participación real de los trabajadores y los sindicatos en medidas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, donde a través de la experiencia y necesidad, las personas podrán opinar y ser parte de las políticas de seguridad, buscando la efectividad de acuerdo al contexto laboral y cultural de cada minera, sobre todo en poblaciones rurales con una cultura tan arraigada como el caso de Guatemala.

En tal sentido y no por ello menos importante, es la responsabilidad que este Convenio le asigna al empleador, donde se expone abiertamente que es su responsabilidad eliminar riesgos o disminuirlos al mínimo, mediante medidas que contengan métodos de trabajo seguro, las que además deben contener un plan de acción de urgencia específico para cada mina destinado a hacer frente a los desastres naturales e industriales razonablemente previsibles, tema que también adquiere relevancia fundamental frente a los nuevos procesos y prácticas de trabajo que deberemos aplicar en las minas subterráneas y/o en cualquier otro tipo de recinto donde se lleven a cabo actividades relacionadas con la minería y cuya presencia si bien se ha visto mermada por aspectos legales en el país, no implica que no merezca regularse plenamente.



La totalidad de elementos expuestos con anterioridad, generan la evidente necesidad de establecer un régimen especial para el trabajador minero, esencialmente porque constituye una actividad peligrosa tanto para la salud a largo plazo, como por los riesgos de accidentes para la integridad física por los diversos factores asociados que pueden producir percances en el área de trabajo. En tal sentido se estima que dentro de un régimen especial para este segmento laboral del país, necesariamente debe incluirse beneficios sociales por el tiempo de servicio.

Es de suma utilidad destacar la importancia de que se disponga de un seguro de vida obligatorio, pues si bien algunas mineras como Goldcorp y Montana Exploradora aducen que si lo tienen, es razonable pensar que al ser grandes industrias extractivas, seguramente si deben tenerlo, no así en otras minas de menor volumen extractivo y que no por eso tienen un menor riesgo laboral.

Se requiere que exista un régimen específico de contratación y donde principalmente se destaque la participación del trabajador en las utilidades y sobre todo que se garantice el derecho a la organización sindical, cuestión que hasta el desarrollo de la presente investigación es totalmente inexistente. Todo estos aspectos y otros de importancia deben contemplarse oportunamente dentro de un reglamento que deberá desarrollar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una vez que se haya ratificado el Convenio 176 motivo de estudio, pues se estima que es el sustento y fundamento clave para delimitar y establecer un régimen específico para el trabajador minero en la República de Guatemala, circunstancia que brindará seguridad y certeza jurídica a las relaciones laborales entre empleador y trabajador de este segmento productivo del país.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la legislación guatemalteca, se carece totalmente de un régimen específico para los trabajadores que se desempeñan en el ámbito minero o bien que su actividad laboral principal, es específicamente dentro de los recintos mineros, en consecuencia no se regulan las relaciones de trabajo entre trabajador minero y patrono, a pesar de la importancia que tiene para la economía del país y de los evidentes riesgos para la salud e integridad física, no se han realizado esfuerzos para normar su desempeño.

La problemática se agudiza en virtud que el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo, regula los aspectos concernientes a la seguridad y salud en las minas, mismo que fue aprobado en junio de 1995 y cobró plena vigencia en junio de 1998 y luego de más de 20 años de cobrar validez, sigue siendo una deuda pendiente para el Estado de Guatemala, en virtud que no se han realizado gestiones tanto en el ámbito jurídico y menos todavía desde el punto de vista administrativo, a efecto de ratificar el mismo y consecuentemente desarrollar el reglamento que permita establecer un régimen laboral específico para los trabajadores guatemaltecos que se desempeñen en este sector en particular.

Acorde con ello, es imperativo que el Congreso de la República de Guatemala, ejerza su función primordial que implica legislar en beneficio de las mayorías y dada la importancia económica que tiene este sector en concreto, debe efectuarse la ratificación de dicho Convenio, a fin de viabilizar el desarrollo del reglamento correspondiente por parte del Ministerio de Trabajo, que le brinde seguridad y certeza jurídica a los trabajadores mineros en la República de Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA



CASTRO MODENESSI, Eugenia de la A. **Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.Ed.), 2003.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1982.

DOMENECH ROLDÁN, José Manuel. **Derecho laboral.** (s.l.p), (s.e), (s.f)

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GODINHO DELGADO, Mauricio. **Principios de derecho individual y colectivo del trabajo.** Sao Paulo, Brasil: (s.Ed.), 2004.

GRISOLIA, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1999.

<http://concepto.de/derecho-laboral/> (Consultado el 06 de mayo de 2019).

<https://temasdederecho.wordpress.com/tag/caracteres-del-derecho-laboral/>
(Consultado: 28 de enero de 2019).

<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicato.pdf> (Consultado: 12 de mayo de 2019).

<https://conceptodefinicion.de/tratado-internacional/> (Consultado: 02 de junio de 2019).

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> (Consultado: 5 de junio de 2019).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SA/abc-mineria.pdf> (Consultado: 14 de junio de 2019).

<https://designificados.com/mineria/> (Consultado: 14 de junio de 2019).

<https://www.importancia.org/mineria.php> (Consultado: 16 de junio de 2019).



<https://www.prensalibre.com/economia/produccion-minera-economia-potencial-impulso-0-1274872605/> (Consultado: 16 de junio de 2019).

<http://www.empresaludng.com.ar/revista/nota/los-riesgos-de-la-mineria/> (Consultado: 20 de junio de 2019).

Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales –ICEFI-. **La minería en Guatemala: realidad y desafíos frente a la democracia y el desarrollo.** Guatemala: (s.Ed.), 2011.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

PINEDA SOLARES, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo.** Curso: Oratoria Forense. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e), 2005.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: 2ª. ed. Ed. De Palma, 1990.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** Madrid, España: 22ª. ed. Ed. Civitas. 2011.

REYES JIMÉNEZ, María de Lourdes. **Derecho del trabajo. Apuntes.** Universidad Autónoma de Oaxaca. México: (s.Ed.), 2009.

RUANO RUIZ, Mónica María. **Aplicación del convenio 100 de la OIT en Guatemala.** Tesis Universidad Panamericana de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia. Guatemala: (s.e), 2012.

Universidad de San Carlos de Guatemala. **Apuntes de la clínica laboral.** (s.l.p), (s.e), (s.f)

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. -ONU-. Nueva York, 1948.



Convenio 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra Suiza. 22 de junio de 1995.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 71-86. 1987.