

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



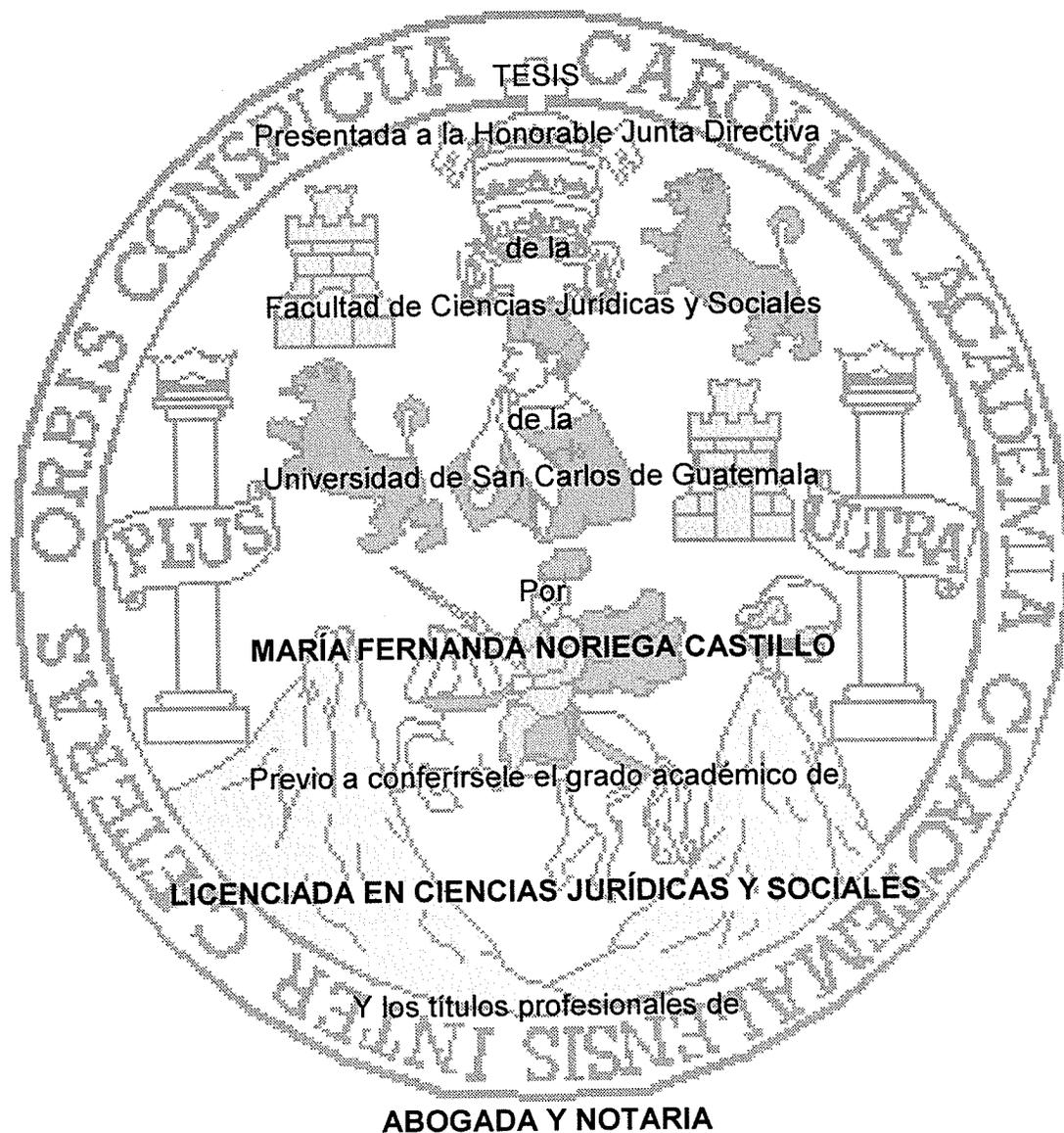
LA NECESIDAD DEL ESTADO DE GUATEMALA DE RATIFICAR EL
CONVENIO 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS

MARÍA FERNANDA NORIEGA CASTILLO

GUATEMALA, FEBRERO DE 2022

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

LA NECESIDAD DEL ESTADO DE GUATEMALA DE RATIFICAR EL
CONVENIO 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS



Guatemala, febrero de 2022

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Denís Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidenta:	Licda. Lidia Hernández
Vocal:	Lic. Gustavo Arbizu
Secretario:	Lic. Carlos Enrique Culajay Chacach

Segunda fase:

Presidente:	Lic. César Augusto Zaso Martínez
Vocal:	Lic. Rubén Alfonso Trejo Martínez
Secretaria:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 10 de agosto de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ANA GUILLERMINA GALINDO MARTÍNEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARÍA FERNANDA NORIEGA CASTILLO, con carné 201013942,
 intitulado LA NECESIDAD DEL ESTADO DE GUATEMALA DE RATIFICAR EL CONVENIO 176 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD EN LAS MINAS.

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.

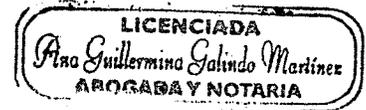
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 26/02/2016 f)

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Bufile Jurídico
Licda. Ana Guillermina Galindo Martínez
Abogada y Notario



Guatemala, 07 de mayo de 2017

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.
Apreciable Licenciado:



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **MARÍA FERNANDA NORIEGA CASTILLO**, la cual se intitula **“LA NECESIDAD DEL ESTADO DE GUATEMALA DE RATIFICAR EL CONVENIO 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD EN LAS MINAS”**. Declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la necesidad de ratificar el Convenio 176 de la Organización Internacional de Trabajo sobre seguridad y salud en las minas, debido a la falta de normativas y garantías mínimas que resguardan la integridad de los empleados que obran como mineros, asimismo se hizo la sugerencia de modificar el título de la presente tesis quedando de la siguiente manera: **“LA NECESIDAD DEL ESTADO DE GUATEMALA DE RATIFICAR EL CONVENIO 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS”**
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el tema expuesto.
- c) La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.



Bufile Jurídico

Licda. Ana Guillermina Galindo Martínez
Abogada y Notaria



- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- f) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que es acertado afirmar que el Estado de Guatemala debe de ratificar el Convenio 176 de la OIT, respecto a la seguridad y salud en las minas para brindar a los trabajadores mineros un mínimo de garantías sobre las cuales fundamentarse en ese ámbito, que únicamente pueden ser mejorados y de ninguna manera menoscabados. De esta manera se le velara por un ambiente de trabajo más seguro y saludable, cumpliendo con los principios rectores del derecho de trabajo sobre los cuales está fundamentada la legislación laboral de Guatemala para cumplir con la tutelaridad de los trabajadores que es Estado de Guatemala promueve.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- h) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

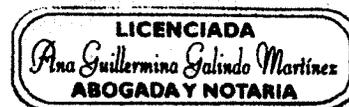
En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Ana Guillermina Galindo Martínez

Asesora de Tesis

Colegiado No. 6,367





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 29 de julio de 2019.

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

**FACULTAD DE CIENCIAS
 JURIDICAS Y SOCIALES**
RECIBIDO
 29 JUL. 2019
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: *Marelyne*

Estimado Licenciado Orellana:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **MARÍA FERNANDA NORIEGA CASTILLO** la cual se titula " **LA NECESIDAD DEL ESTADO DE GUATEMALA DE RATIFICAR EL CONVENIO 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS** ".

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Régina Morgan Santillano
 Licda. Régina Carolina Morgan Santillano
 Docente Consejera de la Comisión de Estilo





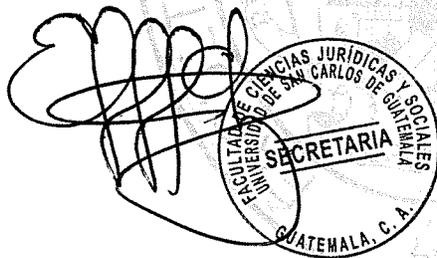
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de mayo de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARÍA FERNANDA NORIEGA CASTILLO, titulado LA NECESIDAD DEL ESTADO DE GUATEMALA DE RATIFICAR EL CONVENIO 176 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS. 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 DIOS:** Por todas las bendiciones que me ha dado, por guiar mi camino y por ser el motor de mi vida.
- A MIS PADRES:** Sandra Maribel Castillo de Noriega y Leonel Noriega Velásquez, por su amor, sus enseñanzas, paciencia y el apoyo que me han brindado.
- A MIS HERMANOS:** Álvaro Leonel Noriega Castillo y Juan Diego Noriega Castillo, por todo el apoyo brindado, por todos esos momentos llenos de amor.
- A MIS FAMILIARES:** Por brindarme su apoyo tanto a mi persona, como a mis padres y hermanos.
- A MIS AMIGOS:** En general a todos esos amigos que han formado y seguirán siendo una parte especial en mi vida, por su cariño, apoyo y comprensión.
- A MIS MAESTROS:** En general a todos quienes compartieron conmigo sus conocimientos a lo largo de la licenciatura.
- A:** La Universidad De San Carlos De Guatemala, por permitirme ser orgullosamente san carlista, y poder optar a realizar mi sueño de ser profesional.
- A:** La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme las herramientas y conocimientos necesarios para ejercer mi profesión.



PRESENTACIÓN

El tipo de investigación desarrollada fue cualitativa en donde se describió y estudió un problema que se lleva a cabo en la realidad, para poder establecer a través de un análisis la forma en la cual se puede solucionar la problemática planteada. La investigación, fue realizada en el ámbito del derecho del trabajo debido a que esta rama del derecho, esta para garantizar los derechos de los trabajadores y como deben de realizarse la relación laboral en Guatemala. El trabajo fue realizado en el año 2016 en los meses de marzo a octubre. El objetivo principal de esta investigación consiste en la ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo en Guatemala para brindar un mínimo de garantías de seguridad y salud en el trabajo en las minerías en Guatemala.

El objeto de estudio consiste en el análisis del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo y las garantías que este representa dentro del derecho del trabajo; por su parte el sujeto de estudio son los trabajadores mineros quienes pueden ser vulnerados en sus derechos al no poseer garantías especiales respecto a la forma en la cual se desarrollan sus actividades diarias. El aporte académico de la investigación se considera como un desarrollo evolutivo para la sociedad de Guatemala, sobre todo en el caso de otorgar mayores beneficios a los trabajadores dentro del territorio nacional debido a que se estudian todos los derechos y obligaciones no solo de los trabajadores, sino que también a los trabajadores mineros de tal manera que posean garantías mínimas para realizar su trabajo.



HIPÓTESIS

La hipótesis de la investigación se refiere, a la falta de una regulación adecuada para los trabajadores mineros y a la necesidad que tiene el Estado de Guatemala, para ratificar el Convenio 176 de la Organización Internacional de Trabajo, debido a que no existe una normativa específica para que los trabajadores mineros de Guatemala posean un mínimo de garantías las cuales puedan invocar en el caso de que se crean menoscabados en sus derechos y no quede a la voluntad del patrono; la adhesión de Guatemala a este convenio sobre seguridad y salud en las minas, proveerá a estos trabajadores un soporte que resguarde la integridad y derechos en la relación laboral; la variable independiente de la hipótesis son los trabajadores mineros y la variable dependiente consiste en las garantías que otorga el Convenio 176 de la Organización Internacional del trabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó como válida, a través de la utilización de los métodos analítico e inductivo, el primero porque se estudiaron las funciones del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la seguridad y a la salud en el trabajo realizado en minas y el segundo porque se dedujo del análisis que hace falta una ratificación de una ampliación de la seguridad de trabajo de los mineros para la verdadera defensa de los derechos del trabajador. En la investigación se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se estableció un problema y se consideró una solución al mismo; consistiendo en una ratificación de una ampliación de la seguridad de trabajo de los mineros para la verdadera defensa de los derechos del trabajador, ya que en Guatemala casi la mayoría de los trabajadores mineros están expuestos a cualquier riesgo laboral.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición de derecho del trabajo	2
1.3. Principios del derecho laboral	6
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	10
1.5. La relación laboral	11

CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional del Trabajo	19
2.1. Orígenes e historia de la Organización Internacional de Trabajo	19
2.2. Estructura de la Organización Internacional de Trabajo	23
2.3. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo	28
2.4. Convenios de la OIT ratificados en Guatemala	29
2.5. Importancia de los convenios de la OIT en Guatemala.....	31



CAPÍTULO III

Pág.

3. La minería y el derecho laboral en Guatemala	35
3.1. Consideraciones generales sobre minería.....	35
3.2. La minería y sus condiciones de trabajo	40
3.3. La minería en el Código de Trabajo.....	47
3.4. Seguridad y salud en las minas, la importancia de su implementación en Guatemala	50

CAPÍTULO IV

4. La necesidad del Estado de Guatemala de ratificar el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas	57
4.1. Consideraciones generales	57
4.2. Convenio 176 de la Organización Internacional de Trabajo	58
4.3. Beneficios de la ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en las minas	66
4.4. La necesidad de la ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en las minas	69
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

La investigación realizada ha sido motivada por la indefensión que representa al trabajo minero en Guatemala en el sentido de que no se consideran las situaciones especiales que requiere este tipo de trabajo dentro del territorio nacional, lo cual hace necesario que el Estado se adhiera al Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo.

El objetivo principal de esta investigación consiste en la ratificación del Convenio 176 de la OIT para brindar un mínimo de garantías de seguridad y salud en el trabajo en las mineras en Guatemala. Por su parte la hipótesis de la presente investigación consiste en la conveniencia en la ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional de Trabajo sobre seguridad y salud en las minas proveerá a los trabajadores de estas, un mínimo de garantías dentro de la relación laboral.

La tesis está estructurada por cuatro capítulos; el primero desarrollará lo concerniente al derecho del trabajo, desde su evolución histórica, definición, principios y naturaleza jurídica, para luego conceptualizar la relación laboral; el capítulo segundo por su parte, desenvolverá a la Organización Internacional de Trabajo, desde sus orígenes, estructura, los convenios en general para luego determinar los convenios ratificados por Guatemala; el capítulo tercero abordará a la minería y el derecho laboral, desde las consideraciones generales sobre minería, la minería y sus condiciones de trabajo, la minería en el Código de Trabajo, seguridad y salud en las minas; el cuarto capítulo, establece, la necesidad del Estado de Guatemala de ratificar el Convenio 176 de la OIT



sobre seguridad y salud en las minas, desde sus consideraciones generales, sus beneficios y la importancia de su ratificación por parte del Estado de Guatemala.

Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el deductivo, ya que abarcamos desde la forma más amplia y general del derecho laboral y su interrelación con la explotación minera, para de esa forma llegar a describir de forma más sencilla la problemática abordada en la presente investigación, el método sintético por medio del cual, se unen todos los elementos del problema para obtener una visión muchísimo más amplia y clara acerca de lo concerniente al derecho del trabajo y la necesidad de que se ratifique el Convenio 176 de la Organización Internacional del trabajo respecto a salud y seguridad en las minas, el tercer método utilizado fue el de la técnica del fichaje para manejar la información obtenida de forma más clara, ordenada ya que se hace mejor manejo de la misma.

Es de gran importancia el reconocimiento del Convenio 176 de la Organización Internacional de Trabajo en Guatemala, ya que ante la falta de seguridad que existe dentro del trabajo realizado en las minas en el territorio nacional, el Estado de Guatemala debe de adherirse a este convenio para que los trabajadores mineros posean un mínimo de garantías a las cuales puedan suscribirse.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es de gran importancia por contener las normas que tratan de regular la relación laboral, es decir la manera en la cual se debe llevar a cabo la forma en la cual se debe de desarrollar los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patronos. Es por esto que se debe de estudiar la forma en la cual este se desarrolla dentro del territorio nacional.

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como puede ser el Código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los Siglos XIX y XX, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa, lo que propicio el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento.

Las primeras definiciones de este derecho comparan el trabajo con una mercancía al señalar que “la fuerza del trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el azúcar aquella se mide con el reloj, esta con la balanza.”¹ En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

¹ Marx, Carl. **El capital**. Pág. 46.



Conforme con la doctrina, el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: “ la primera de estas, la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la segunda otorga el derecho de suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.”²

Lo anterior quiere decir que existieron varias etapas para determinar el funcionamiento del derecho del trabajo, estas se fueron separando conforme a los derechos que fueron otorgando a los trabajadores, de tal manera que la relación laboral fuera convirtiéndose en una situación más favorable para todos los trabajadores.

1.2. Definición de derecho del trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral protege al hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónoma el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto, es preciso

² Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.



definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

En primer término se puede afirmar que conforme con diccionario de derecho usual, previamente a fijar una definición del mismo, parecería necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación. El derecho del trabajo es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sea de forma cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle. Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

- a. "Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo
- b. Criterio referente a contrato de trabajo
- c. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo."³

Estas definiciones pueden atender, a su vez, a un punto de vista subjetivo, o a un punto de vista objetivo o a un punto de vista mixto. Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el

³ De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.



sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se refiera al derecho del trabajo como tal.

El “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁴Esta definición, establece que el derecho del trabajo, es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo teniendo en cuenta que el derecho del trabajo se centraliza en la reivindicación de derechos para poder equiparar en la manera de lo posible la relación que surge entre trabajadores y patronos dentro de un territorio determinado.

El derecho del trabajo, también se considera como: “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁵Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo dependiente dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que esta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social, para cumplir con el objetivo primordial que tiene esta rama del derecho que es crear igualdad entre los trabajadores y los patronos en una relación laboral.

⁴ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.

⁵ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.



El derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁶ Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre patrono y trabajador intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”⁷. El derecho del trabajo en virtud de esta definición entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del trabajo y como se puede realizar el mismo para garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración. Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo tal a aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

⁶ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

⁷ **Ibíd.** Pág. 21.



1.3. Principios del derecho laboral en Guatemala

En este apartado, se estudian los principios del derecho laboral que están regulados en el ordenamiento jurídico de Guatemala y la doctrina. En ese sentido, estos principios se caracterizan porque aparecen contenidos o positivizados en concretos preceptos normativos laborales, se caracterizan, además, porque se trata de principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, dado que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto.

Por último, se trata de principios directa o indirectamente tuitivos o protectores del trabajador y, por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del Derecho del Trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la relación laboral. A continuación, se estudian los principios que rigen al derecho del trabajo, para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos 102, 103 y 106 toman dichos principios, pues, el Artículo 102 consagra los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora; la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; la de tutelaridad del salario; las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores; la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo, entre otras.



El Artículo 103 consagra que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y el Artículo 106 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores.

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece en si los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, los cuales se citan a continuación:

1. El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

En este contexto, se afirma que el derecho del trabajo debe de obedecer a las necesidades del trabajador y como se desarrolla la relación laboral.

"Este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

a) Tutelaridad sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador. Se puede afirmar entonces la importancia que recae sobre el derecho que tienen los trabajadores dentro de Guatemala de tal forma



que se puedan proteger y promocionar estos derechos, por lo que es necesario que estos derechos se cumplan dentro de la ley laboral de Guatemala.

b) Tutelaridad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”⁸

El carácter proteccionista del derecho del trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que, en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución Política de la Republica en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población, de tal forma que todos los trabajadores de Guatemala puedan allanarse a estas disposiciones legales, por lo que esta tutelaridad también debe de cumplirse dentro de la relación laboral.

⁸Sacalxot Váldez, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Pág. 17.



2. "El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador".

Este principio se ha aceptado en la mayoría de las doctrinas como en la jurisprudencia Nacional y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos, que a favor de los trabajadores se ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado sociales porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Los derechos que confiere las leyes de trabajo no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador más nunca reducirse, de tal forma que patrono y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio para el trabajador y no afecte la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas para beneficio del trabajador.

3. "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".

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, podemos mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las



partes. Este principio es muy importante ya que en la presente investigación se determinará que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no viole las mismas, por lo que resulta de gran importancia que las normas y pactos laborales sean respetadas dentro de territorio nacional.

4. "El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo".

Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en nuestra ley laboral el trabajador siempre va a estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

5. "El Derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

El derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad, lo anterior determina que el derecho del trabajo es de suma importancia para determinar la igualdad en el caso de la contratación de las personas en el país.



1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil analizar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo. "Se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado."⁹

En virtud de lo anterior, se puede defender la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral solo existe entre dos partes, sin embargo esta teoría se queda corta ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una correlación patrono-trabajador.

Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos

⁹ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/11.pdf> (consulta: 11 de septiembre 2016).



posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerarse la naturaleza de la relación jurídica.

1.5. La relación laboral

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o trabajador, y otra persona, denominada el empleador o patrono a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, por lo que es preciso que la relación laboral se base en la igualdad.



Conforme a la Conferencia Internacional del Trabajo “El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización. El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado”.

Se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. “En los últimos años, la Organización Mundial del trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero. Por lo que sugiere adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.”¹⁰

En Guatemala, dentro del Código de Trabajo, encontramos la relación laboral en el Artículo 18, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador

¹⁰Ibíd. Pág. 19.



circunscribe de manera *sui generis* la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El artículo mencionado, norma lo siguiente:

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” Lo anterior, corresponde a la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del Código de Trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, expone entonces la definición legal de relación laboral cuando establece que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos. La relación de trabajo se percibe como un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, perfeccionándose cuando persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones.



A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida
- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndose exclusivamente



al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos. Es necesario que de Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.

El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tienen cada persona de superarse y progresar; mientras que, a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control.



El derecho del trabajo como se puede vislumbrar posee una gran importancia dentro de Guatemala, debido a que el trabajo de las personas es directamente proporcional al desarrollo del país, es por eso que es necesario que todas las leyes vayan encaminadas a la tutelaridad del trabajador de tal forma que se encamine a la igualdad en la relación laboral, para que se pueda equiparar la forma en la cual los patronos y los trabajadores puedan convivir dentro de un ámbito laboral idóneo para estas personas dentro del territorio nacional.

Es también pertinente establecer que cuando existen trabajos que se desarrollan en ambientes determinados, deben de existir leyes que regulen la especialidad del mismo conforme sea realizada la actividad laboral, de tal forma que los trabajadores que desempeñan la misma obtengan en la ley los derechos suficientes para la realización de su actividad laboral, como sucede en el caso de las minas.





CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional del Trabajo

Se debe de estudiar a la organización mundial de trabajo como ente rector de los derechos humanos del trabajo a nivel global, ya que es este el encargado de establecer las garantías mínimas que deben de existir en la relación laboral con el objeto de evitar que se violente los derechos del trabajador, tutelar del derecho del trabajo.

2.1. Orígenes e historia de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, 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 enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia.”¹¹

La fuerza que impulsó la creación de la Organización Internacional de Trabajo fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas respecto a la forma en la cual debe de realizarse el trabajo en condiciones humanas a nivel mundial, mismas que fueron incluidas en el preámbulo de la constitución de esta entidad, de tal manera que pueda existir un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. En ese sentido, la Organización Internacional de Trabajo está fundamentada, por lo siguiente:

1. La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
2. Existen condiciones de trabajo que implican injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

¹¹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> (consulta: 20 de septiembre 2016).



3. Cualquier nación que no adopte un régimen de trabajo realmente humano constituye un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones para mejorar el trabajo humano.

En ese mismo contexto, se puede afirmar que esta organización se enfoque en que todos los países que conformen la organización posean un criterio unificado para el trato a los empleados por lo menos dentro de las normas siguientes:

- A. Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- B. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- C. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- D. Protección de niños, jóvenes y mujeres;
- E. Pensión de vejez e invalidez;
- F. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones para promover el trato justo entre empleados.



Bajo estos entendidos respecto a cómo debe de ejecutarse el derecho del trabajo, y con la anuencia de los países miembros, la Organización Internacional del Trabajo asumió su carácter universal, los países industrializados pasaron a ser una minoría ante los países en desarrollo, logrando una igualdad dentro del contexto de la forma en la cual se debe de tratar al trabajador dentro de un territorio determinado.

“La cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo con países en desarrollo y logró evitar el deterioro la Organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE. UU. desde 1977 hasta 1980. La Organización Internacional del Trabajo desempeñó también un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al darle su apoyo total a la legitimación del sindicato solidarnos basándose en el respeto del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957.

Michel Hansenne de Bélgica asumió el cargo en 1989 y condujo la Organización internacional del trabajo después del fin de la guerra fría. Puso énfasis en la importancia de colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales. También orientó a la Organización Internacional del Trabajo, hacia una descentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra.”¹²

Se puede observar entonces que la Organización Internacional del Trabajo, es un ente internacional que posee tradición, cerca de celebrar cien años, en los cuales, ha intentado preservar los derechos del trabajador desde el siglo pasado, estableciendo

¹²Ibíd.



un mínimo de garantías a los cuales estos puedan avocarse cuando se sientan violentados en sus derechos, siempre y cuando el Estado lo haya ratificado; en este sentido, es preciso afirmar que como convenio internacional, cada uno de sus tratados, una vez ratificado solo puede mejorarse y nunca menoscabar las garantías que en él están consignadas. Por lo tanto, cada convenio es un compromiso al cual el Estado ratificante, está compelido a respetar dentro de su territorio y cada patrono debe de responder por sus responsabilidades en el caso de violentar esta norma, ya que por disposición constitucional en Guatemala, los convenios internacionales, equivalen a derecho interno y deben de cumplirse como tal.

2.2. Estructura de la Organización Internacional de Trabajo

Para cumplir con sus fines y objetivos, así como para responder a su naturaleza tripartita, la Organización Internacional del Trabajo de conformidad con las normas contenidas en su Constitución se estructura con los siguientes órganos:

- a. **La Conferencia General de los representantes de los Estados:** “La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con su Constitución, celebra reuniones cuantas veces sea necesario y, por lo menos, una vez al año.”

Se compone de cuatro representantes de cada uno de los Estados, dos de los cuales son delegados del gobierno y los otros dos están representados por los empleadores y



los trabajadores de cada uno de los países participantes. Cada delegado puede estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día de la reunión.”¹³

Cuando se discuten temas de interés para las mujeres, entre las personas delegadas como consejeros técnicos, una, por lo menos, debe ser mujer. Los Estados se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Organización Internacional del Trabajo, por el gobierno de cada uno de los Estados.

Las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo se celebran, a reserva de las decisiones que pueda tomar la propia Conferencia General en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración. Corresponde a la conferencia, la aprobación o adopción de los convenios y recomendaciones y otros instrumentos de carácter general, de conformidad con el procedimiento establecido en la constitución y su reglamento. La conferencia general de esta organización constituye la máxima autoridad de este foro internacional, a ella se deben someter todos los procedimientos que tiene relación con los convenios y recomendaciones de dicha organización, para su iniciativa, prosecución de discusión y eventual aprobación para que se convierta en norma de aplicación general, previa suscripción y ratificación por cada uno de los

¹³<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/langes/index.htm> (consulta: 17/09/2016)



países. Asimismo, le corresponde formular otras recomendaciones y directrices que busca que los estados incorporen a su legislación la normativa suscrita y ratificada.

b. El Consejo de Administración: El Consejo de Administración de conformidad con lo que establece la normativa de la constitución de la OIT, se integra por cincuenta y seis personas de la siguiente manera:

“Veintiocho representantes de los gobiernos; Catorce representantes de los empleadores, y Catorce representantes de los trabajadores.⁴ De los 28 representantes de los gobiernos, 10 son nombrados por los países de mayor importancia industrial, y los 18 restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la conferencia, excluyendo a los 10 países industriales mencionados”.¹⁴

El Consejo de Administración, se reunirá cada vez que sea necesario determinar cuáles son los países de mayor importancia industrial y fija las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de estos países sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte la decisión al respecto. Cualquier Estado puede apelar la decisión del Consejo de Administración, esta apelación será conocida por la conferencia general, sin embargo, no se suspende la decisión del Consejo de Administración, mientras la conferencia general no se haya pronunciado al respecto. El Consejo de Administración se elige cada tres años; elige entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes, uno de estos tres cargos

¹⁴Ibid.



debe ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno, los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

Elabora su propio reglamento y la fecha de reuniones; celebrará reunión extraordinaria, cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 miembros del Consejo de Administración; fijara el orden del día de las reuniones de la conferencia general, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos, por cualesquiera de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, o por cualquier organización de derecho internacional público participante en la conferencia.

c. Oficina Internacional del Trabajo: La Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con lo que prescribe el Artículo 8 de la Constitución de la OIT que dice: "1) El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas. 2) El Director General o su suplente asistirán a todas las sesiones del Consejo de Administración".

El personal de la Oficina Internacional del Trabajo para su funcionamiento será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración para que surtan efectos de forma adecuada dentro de esta entidad.

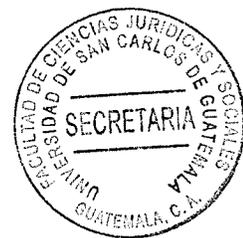


Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. Tiene dentro de sus funciones las siguientes:

- a. "Preparación de los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b. Contribuir con los gobiernos, cuando estos lo soliciten, toda la ayuda para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia General;
- c. Velar de conformidad con su normativa constitucional por el cumplimiento de los deberes que le incumben en relación con la aplicación efectiva de los convenios,
- d. Redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes,
- e. Con una anticipación de cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia General, pondrá el orden del día en conocimiento de los países"¹⁵

Además de los órganos de dirección y administración indicados, la OIT cuenta con otros órganos que son los que directamente contribuyen al control del cumplimiento de la normativa contenida en los convenios y recomendaciones además de mecanismos de control que fiscalizan a los gobiernos parte.

¹⁵ <https://www.ilo.org/pardev/lang--es/index.htm> (consulta: 21 de septiembre 2016).



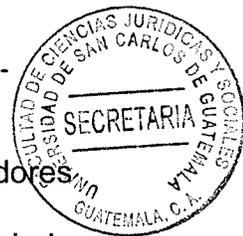
2.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

“La Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación en 1919, ha aprobado hasta el 2000, 185 convenios que se fundamentan en la filosofía y preámbulo contenido en su Constitución relacionados con la materia de 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 organización 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.”¹⁶

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

¹⁶ <https://www.ilo.org/pardev/publications/lang--en/index.htm> (consulta: 23 de septiembre 2016).



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. En ese contexto de valores y principios filosóficos de la OIT, se han discutido y aprobado los convenios internacionales, con la presencia y discusión de los representantes de los tres sectores de los Estados parte, constituido por los empleadores, los trabajadores y los funcionarios de gobierno, con el espíritu esencial de organización tripartita mundial, única en su conformación.

En ese sentido, por la importancia y discusión generada por estos convenios en su aplicación, que constituyen compromisos de Estado frente a la comunidad Internacional, es importante anexar a este trabajo, el número, el nombre y el año de aprobación de los diferentes convenios de la OIT que son parte de nuestra legislación laboral vigente.

2.4. Convenios de la OIT ratificados en Guatemala

Existen a la fecha ciento ochenta y cinco convenios de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en año de 1919, el Estado de Guatemala, por su parte; como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 72 Convenios, entre los cuales se encuentran los convenios que la OIT declaró como fundamentales. Entre los 72 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los



que dejaron de tener vigencia, además; la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se encuentran integrados y desarrollados en otras normas de convenios posteriores. Como consecuencia de las denuncias de los convenios que quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala y según publicación del Ministerio de Trabajo se encuentran vigentes 68 convenios que constituyen ley interna del país.

Por la vigencia que tienen los convenios y que constituyen normas de la legislación laboral reconocidos en la normativa constitucional guatemalteca, incorporamos en el anexo II de este trabajo, el listado de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que se ha suscrito y ratificado por los representantes de los Organismos Ejecutivo y Legislativo del país, en los que se incorpora su respectivo número, nombre del convenio y la fecha de aprobación por la Asamblea General de la OIT, asimismo, las fechas de aprobación y publicación por parte del Estado de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios, al tenor de lo que establece el Artículo 46, sobre la preeminencia en materia de derechos humanos y de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad constituyen parte de nuestro derecho interno, tienen preeminencia sobre cualquier normativa ordinaria, siempre que no entren en contradicción con las normas constitucionales según se establece e infiere de los párrafos que incorpora la Corte de Constitucionalidad en su publicación de la Constitución Política vigente, que introduce extractos de lo esencial de fallos y opiniones emitidas por el tribunal constitucional al aplicar y definir el sentido de preceptos del texto fundamental entre las que se mencionan las sentencias: a) “de



fecha 19 de octubre de 1990, b) “del 12 de marzo de 1997, y; c) “sentencia del 18 de mayo de 1995 cinco relativa a una opinión consultiva”. Entre los convenios ratificados por Guatemala se encuentran los 7 que la OIT considera convenios fundamentales, porque hacen referencia a una serie de derechos que deben ser reconocidos como básicos y obligatorios.

Los convenios fundamentales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala son de obligatorio cumplimiento y entre ellos, se encuentran los convenios que contienen la normativa del derecho de la libertad sindical y de la negociación colectiva que, por incumplimiento de nuestro país, son objeto de observación y recomendación por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Las observaciones y recomendaciones de los órganos de esta entidad, además de las denuncias constantes de las organizaciones sindicales, son las que toman como base los representantes del gobierno de los Estados Unidos de América. Estas observaciones, amenazas y exigencias de acuerdo a la investigación inciden en las reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y otras del 18-2001, ambos Decretos del Congreso de la República.

2.5. Importancia de los convenios internacionales de la OIT en la legislación guatemalteca

El derecho del trabajo se caracteriza, por ser tutelar de los trabajadores, debido a que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles protección jurídica preferente. En virtud de lo cual las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo



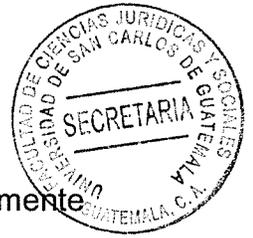
tienen el carácter de orden público y de aplicación general; por lo tanto, su observancia es de carácter imperativa. De tal manera los convenios internacionales de trabajo que han sido ratificados se incorporan a nuestro sistema jurídico y de acuerdo con lo que establece la Constitución Política de la República literal t) del Artículo 102: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

Por su naturaleza este tipo de convenios están inmersos a los derechos humanos, no sólo porque dentro de la distribución de la constitución están ubicados en el Título Segundo, que se refiere a los Derechos Humanos, sino porque en el campo del derecho internacional se las ha consignado esa posición, lo que ha ocasionado diferencias en la interpretación entre los juristas. Los convenios internacionales del trabajo en sus artículos finales regulan lo relativo a su vigencia. Generalmente establecen, que el convenio entrará en vigor en la fecha que el director general de la OIT recibe la ratificación de dos miembros de la organización. El convenio entrará en vigor en la fecha que sea publicado por cada uno de los Estados miembros que lo haya ratificado. Dentro de marco legal guatemalteco, la ley empieza a regir en todo el territorio nacional, ocho días después de su publicación íntegra en el diario oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo, dependiendo de los derechos que estas deban de otorgar.



Al ser ratificado un convenio, este pasa a ser ley de la república, la que se interpreta conforme a lo que establece el Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial que expresa: El Artículo 10 de dicho cuerpo legal establece: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales”. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente: a) La finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”. Por lo tanto, los convenios internacionales del trabajo al convertirse en leyes de la república se interpretan conforme las leyes internas y como tal, el Estado debe de realizar los esfuerzos conducentes para cumplir con dichas leyes. La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 183 establece: Es función del presidente de la República, entre otras:

- a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes;
- b) Sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes;
- c) Someter a la consideración del Congreso para su aprobación;
- d) Celebrar, ratificar y denunciar tratados y convenios de conformidad con la Constitución.



En tal virtud es importante que todo convenio que haya sido ratificado y posteriormente entrado en vigencia, el Estado tiene la obligación de velar por su estricto cumplimiento, en virtud de que este ya es parte de la legislación nacional. La aplicación de las normas generales del trabajo es objeto de constante supervisión por parte de la OIT. Cada país miembro está obligado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas para aplicar, en la legislación y en la práctica, cada convenio por él ratificado; al mismo tiempo, debe presentar copias a las organizaciones de patronos y trabajadores que también tienen derecho a presentar información al órgano correspondiente.

Se puede observar entonces que, todos los Convenios de OIT pueden ser ratificados para que surtan plenos efectos en Guatemala, debido a su consideración como ley nacional, es por esto que se considera que dentro de la materia del derecho del trabajo minero es posible que se pueda adherir al Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a seguridad y salud en las minas, cuestiones que no están reguladas aun en nuestro país por lo tanto es necesario que se ratifique este convenio, para que existan un mínimo de garantías a los cuales los trabajadores mineros, puedan avocarse en el caso de que se consideren violentados en sus derechos.



CAPÍTULO III

3. La minería y el derecho laboral en Guatemala

Es preciso abordar el tema de la minería desde la óptica del derecho del trabajo en Guatemala, en el sentido de que debe de buscarse las formas en las cuales esta forma de trabajo ha sido regulada dentro de Guatemala, para establecer las normas que existen en la actualidad en Guatemala en esta materia y que se pueda determinar la necesidad de regular este tipo de trabajo para su salud y seguridad, por lo tanto debe de estudiarse como las minas funcionan y la manera en la cual son reguladas dentro de Guatemala.

En primer término, se puede afirmar que la minería como tal es una actividad de gran importancia económica para cualquier estado, se puede determinar que la misma se encarga de la extracción de minerales que provienen de la tierra, para su explotación económica, de tal forma que se obtenga ganancia a partir de la exploración por medios naturales o artificiales.

3.1. Consideraciones generales sobre minería

De conformidad con la ley de minería en Guatemala, la minería es toda actividad de reconocimiento, exploración y explotación de productos mineros. Es decir, la actividad económica mediante la cual se extrae selectivamente de la corteza terrestre, diferentes



tipos de minerales que son básicos para la producción de materiales empleados por la sociedad moderna y que son básicos en el diario vivir. La minería está compuesta por varias clases las cuales describiremos a continuación:

- a. Minería subterránea: es la que desarrolla la actividad de explotación en el interior de la tierra y puede profundizar en ella a través de túneles, ya sean verticales u horizontales. Por el túnel entran las personas que trabajarán en la mina y entra la maquinaria, para que, al excavar, se pueda sacar en coches a la superficie. Dichos túneles tienen un sistema de ventilación que lleva el aire fresco a los mineros y evita la acumulación de gases peligrosos.

- b. Minería de superficie: Es el método contrario a la minería subterránea, ya que ésta se realiza sobre la superficie de la tierra y se desarrolla en forma progresiva por capas o terrazas en terrenos previamente delimitados. Se emplea en lugares donde los minerales están a poca profundidad. Existen varias formas de hacer una explotación en superficie tales como: canteras, minería a cielo abierto, explotaciones al descubierto y minas de placer.

- c. Minería de pozos de perforación: Es el método utilizado para aquellos minerales que no requieren ser extraídos mediante el proceso de excavación de túneles, tales como el gas y el petróleo, mismas que tienen que cumplir con las normas conducentes para que esta actividad se realice de forma integral, garantizando la seguridad de estos trabajadores.



d. Minería submarina o dragado: La minería submarina o dragado, donde se extraen los materiales mediante una draga en una barca especialmente preparada para remover el lecho del río o del mar.

Pueden existir minería subterránea y de superficie, la minería subterránea, tiene dos formas de extracción las cuales conforme con el glosario técnico minero, del Ministerio de Energía y Minas de Colombia, son los siguientes:

a. "Extracción mediante pilares, los depósitos de carbón se extraen cortando una red de salas en la veta de carbón y dejando pilares de carbón para sujetar el techo de la mina. Estos pilares pueden suponer hasta el 40% del total de carbón de la veta, aunque este carbón puede, en ocasiones, extraerse en una etapa posterior. Esto se consigue mediante lo que se conoce como trabajo explotado en retirada, en el que el carbón se extrae de los pilares al retirarse los trabajadores. En ese momento, se permite que el techo caiga y se abandona la explotación.

b. Extracción por tajos largos supone la extracción completa del carbón de una sección de la veta o cara utilizando rafadoras - cargadoras mecánicas. Una cara de tajo largo requiere una planificación detallada para garantizar que la geología es favorable en toda la sección antes de iniciar los trabajos. La cara de carbón puede variar en longitud entre 100-350 m. Unas fijaciones hidráulicas de avance automático soportan provisionalmente el techo mientras extrae el carbón. Una vez extraído el carbón de la zona, se deja que se desplome el techo. Más del 75% del carbón del depósito



puede extraerse de paneles de carbón que pueden extenderse a lo largo de 3 km en la misma veta.

Ahora bien, en contraposición a este tipo de minas, existen: La minería de superficie o la extracción de superficie, también conocida como a cielo abierto, sólo resulta rentable cuando la veta de carbón está cerca de la superficie. Este método puede recuperar una mayor proporción del yacimiento de carbón que la extracción subterránea, ya que se trabaja en todas las vetas de carbón, llegándose a recuperar un 90% o más del carbón.

Las explotaciones a cielo abierto grandes pueden cubrir una zona de muchos kilómetros cuadrados y utilizan piezas de maquinaria muy grandes, incluyendo: dragas excavadoras, que retiran los materiales sobrantes; excavadores; camiones de gran tonelaje, para el transporte de material sobrante y carbón, excavadoras de cuba y cintas transportadoras. El material superior del suelo y la roca se rompe primero con explosivos, después se retira con dragas excavadoras o mediante excavadoras y camiones. Una vez expuesta la veta de carbón, se perfora, fractura y extrae de forma sistemática en tiras. Es importante establecer estos tipos de minería debida a que la remuneración, así como las medidas de seguridad a los cuales podrían ser sometidos los trabajadores que laboren en estas condiciones. También, existen divisiones en cuanto a la forma en la cual se extrae el mineral, dentro de la minería, los cuales son:

a. Minería artesanal: Por lo general, la minería artesanal se relaciona con la minería de subsistencia, la cual es desarrollada por personas naturales que dedican su fuerza



de trabajo a la extracción de algún mineral mediante métodos rudimentarios y que en su mayoría se asocia con algún familiar o con otras personas generan ingresos de subsistencia. Se caracteriza por las condiciones siguientes: es una minería muy rudimentaria, con condiciones poco mecanizadas, técnicas intensivas en mano de obra poco calificada, permite el trabajo infantil, genera empleos de mala calidad con bajos niveles de seguridad industrial y seguridad social para los mineros, alto impacto ambiental, manejo inadecuado de insumos y desconocimiento de técnicas alternativas, generalmente se desarrolla en zonas apartadas y deprimidas, no siempre son ilegales, pero dados sus bajos niveles de formalidad, capacitación y recursos, tienden a serlo en su gran mayoría.

- b. La pequeña minería: Es caracterizada por la baja mecanización del proceso productivo, explotación de minas pequeñas, económicamente no explotables por la minería gran escala, mano de obra poco calificada, baja productividad y eficiencia en la explotación y procesamiento del mineral, bajos niveles de salarios e ingresos, altos niveles de ilegalidad, reducido nivel de seguridad industrial y seguridad social para los trabajadores, alto impacto ambiental, capital de trabajo mínimo y escasos recursos financieros para la inversión.
- c. Mediana minería: En las minas medianas del sector carbonífero se encuentran explotaciones con algún grado de tecnología y preparación del personal, así como algunos estándares en los procesos laborales y de seguridad ambiental. En general, las características más frecuentes son: Mecanización baja o media del proceso



productivo, explotación de minas medianas, mezcla de mano de obra calificada y no calificada, productividad media y eficiencia en la explotación y procesamiento del mineral, bajos niveles de salarios e ingresos, altos niveles de ilegalidad, reducido nivel de seguridad industrial y seguridad social para los trabajadores, alto impacto ambiental, capital de trabajo mínimo y escasos recursos financieros para la inversión. Este tipo de minería, dado el tamaño de sus operaciones, cuenta con el mayor nivel de formalización y legalidad.

Su proceso productivo es el más tecnificado y el que tiene mayores garantías de seguridad industrial. Cuenta con mano de obra calificada, capital de trabajo y fuentes de financiamiento, que le permiten desenvolverse de manera más competitiva que la minería en escalas más pequeñas. Se caracteriza por la industrialización del proceso productivo, explotación de minas de tamaño relevante, mano de obra calificada, alta productividad y mayor eficiencia en la explotación y procesamiento del mineral, mayor nivel de salarios e ingresos y seguridad social para los trabajadores, explotación posterior a la obtención de títulos mineros, este tipo de trabajo por lo tanto debe de tener un régimen del trabajador específico debido a la especialidad que representa la explotación de minerales dentro de una mina, es por esto que deben de tener un trato especial dentro de la legislación laboral.

3.2. La minería y sus condiciones de trabajo

Se debe de iniciar enfatizando que las condiciones de trabajo en cualquiera que sea la labor a desempeñar, son un factor determinante para mantener la seguridad y salud en



el ambiente de trabajo, estas condiciones reúnen un grupo determinado de agentes o generadores de peligro que actúan directa o indirectamente sobre el individuo trabajador; sí, se tiene en cuenta el efecto dominó, el daño sobre un sólo trabajador puede afectar toda la estructura organizacional e incluso puede llegar a las demás dimensiones del individuo como la familiar, social, entre otras.

Ahora bien, las condiciones pueden confundirse o tratarse como un igual del concepto ambiente de trabajo, sin embargo, en el marco de la teoría de los determinantes, las condiciones de trabajo se definen como: las circunstancias que caracterizan el medio donde se desempeña el trabajador, las condiciones pueden clasificarse en: "intrínsecas en las que se encuentran las condiciones del trabajo que incluyen la naturaleza, tipo, intensidad, contenido e integridad, materias primas y estándares de producción, en el individuo se tiene en cuenta la posibilidad de desarrollo personal, interés intelectual, responsabilidad y estatus, en los factores materiales condiciones higiene y seguridad, bienestar físico-ambiental, bienestar cinético-operacional, ubicación, espacio, etc. y para las extrínsecas, los factores organizacionales encierran la política de la empresa, horarios, salario y estabilidad del empleo y Psicosociales abarca las características del trabajo, relaciones interpersonales de la jerarquía, características de mando así como la información intraempresarial entre patrono y trabajadores."¹⁷

En Guatemala las condiciones de seguridad y salud en el Trabajo minera a nivel general están en la etapa de iniciación, empleados comienzan a pensar en generar

¹⁷Padilla Primera, Andrea Paola. **Caracterización de pérdidas en seguridad y salud en el trabajo en minas de carbón del municipio de Guachetá, año 2012.** Pág. 41.



parámetros claros y normas que lleven a formalizar una cultura de seguridad y salud laboral, tarea de alta complejidad si se tiene en cuenta que el abordaje sobre los individuos trabajadores que llevan más años laborando en una misma actividad muestra una respuesta positiva a las normas pero con un reticencia debido a la reacción del patrono, entonces se encuentra la resistencia al cambio por parte de los empleados es relevante y que la asociación de la gestión con la elevación de los costos o gastos es generalmente una percepción errada por parte de los empleadores; es por ello que la minería ha demostrado ser una actividad generacional, heredada, artesanal y por ende con bajos estándares de seguridad, por lo tanto el Estado ha decidido tácitamente no legislar ningún asunto que tenga en consideración este tópico en parte para proteger al patrono respecto a la onerosidad que se representa el hecho de tomar medidas de seguridad más estrictas así como un seguro de salud para el trabajador minero.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, los mineros tienen que trabajar en un entorno laboral en constante transformación, dado que a diario las condiciones se modifican sin ejercer mayor control sobre ello. Algunos mineros trabajan sin luz natural o con ventilación insuficiente, excavando la tierra, extrayendo material y, al mismo tiempo, tomando medidas para evitar que se produzca una reacción inmediata; Estas reacciones inmediatas son por lo general acumulación de gases o más comúnmente derrumbes que podrían causar daños leves, moderados o graves sobre la integridad de los trabajadores, deteriorando la dignidad del trabajo y expectativas familiares. “La labor minera es una opción que muchos nativos de una región toman para satisfacer



necesidades inmediatas sin tener en cuenta necesidades futuras, según la OIT 2.02 millones de muertes son causadas por diversos tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo a nivel mundial en el caso de la minería las pérdidas humanas son diarias desencadenadas por las condiciones de seguridad y salud, lo que da cuenta de la baja garantía en seguridad del trabajo, ello podría enriquecer el calificativo que lleva la minería como trabajo inseguro y aislarlo de la posibilidad de considerarse como un trabajo decente, según los postulados de la Organización Internacional del Trabajo.”¹⁸

La minería es una labor considerada como trabajo de alto riesgo; debido a buena medida a que esta actividad económica implica la disminución de las expectativas de vida saludable o bien la necesidad de retiro de las funciones laborales que se Ejecutan porque hay en el trabajo porque estás ameritan un tratamiento respecto a las condiciones de trabajo y del medio ambiente que rodea los trabajadores debido a muchas veces al ejecución de las actividades que requieren el uso de explosivos el uso de herramientas y maquinarias pesadas así como el uso de químicos como arsénico y otros que tienden a atentar contra la salud de las personas otro de otra en las problemáticas que también constituye una característica esencial de trabajo minero es la residencia.

La mayoría de trabajadores residen lejos de las minas por lo tanto se ven obligados a residir en campamentos dentro de la misma manera comunidades muy próximas a la explotación minera obvien encuentran mano de obra local al patrón que decir a las mineras debido a que ofrecen una cantidad de sueldo muy baja al respecto al riesgo

¹⁸Ibíd. Pág. 56.



que constituye trabajar dentro de una mina ya sea subterránea bien a cielo abierto, de acuerdo a lo previamente planteado, lo evidente hoy en día es que los empresarios mineros cuentan con campamentos o transporte especial, lo cual evita la deserción en el trabajo, que genera pérdidas económicas para la empresa. La eficacia de ese servicio es importante para asegurar un trabajo productivo y de calidad. En cuanto a la duración y el ordenamiento de la jornada de trabajo, las grandes distancias a las que se encuentran muchas minas ha llevado a la práctica de jornadas extendidas en dos o más horas diarias, acumulando hasta doce horas de trabajo diario, lo cual se ha contrarrestado con la organización por turnos rotativos, que incluyen el trabajo nocturno.

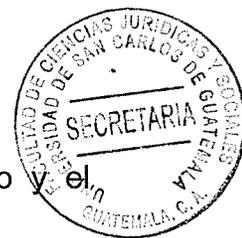
La minería como cualquier otro trabajo, debe de regularse dentro del marco del derecho laboral, en ese sentido, debe de establecerse para la minería en Guatemala, el llamado trabajo decente, el cual de conformidad con la Organización Internacional del Trabajo y sus postulados, se encarga de promover la minimización de los peligros existentes en trabajo de alto riesgo como es la minería y generando beneficios directos al trabajador y su familia, de los conceptos de esta organización acerca de trabajo decente y trabajo digno se puede extraer que: el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas. El trabajo digno es el trabajo de calidad en condiciones de libertad y equidad, en el cual los derechos son protegidos, que cuenta con remuneración adecuada y seguridad social.



De acuerdo al programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y los postulados que a este concepto se relacionan, donde es evidente la articulación con los objetivos del milenio es esencial mencionar que: El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, en forma general y a nivel mundial trata el trabajo decente como un programa que debe ser adoptado por los países miembros, además indica debe ir articulado con los postulados sobre trabajo seguro, el cual se refiere a las condiciones de trabajo que evitan daño sobre el individuo trabajador, si bien el trabajo decente genera un trabajo seguro y viceversa, los lineamientos mínimos para lograr la aplicación de los objetivos se dan en las siguientes líneas: La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

- a. "Crear Trabajo, una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles. Para poder garantizar una subsistencia correcta de los trabajadores dentro de cada territorio.



- b. Garantizar los derechos de los trabajadores: para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
- c. Extender la protección social: para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descansos adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- d. Promover el diálogo social: La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.¹⁹

La minería para ser considerada como un trabajo decente, debe iniciarse en el camino para la mitigación y reducción de los riesgos asociados a esta tarea, es decir debe empezar por ser un trabajo seguro, convirtiéndose en un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico, esto solo se logrará cuando se cree un marco de protección al trabajador minero, tal como lo regula el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas, el cual debe de ser ratificado en Guatemala para que

¹⁹ <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> (consulta 23 de septiembre 2016).



surta plenos efectos y que los trabajadores mineros posean un mínimo de garantías a las cuales puedan recurrir para su salud y seguridad, para que estas condiciones únicamente puedan ser mejoradas por los patronos de tal manera que se evite en la manera de lo posible de que exista algún abuso en contra de los trabajadores mineros.

3.3. La minería en el Código de Trabajo

Es preciso afirmar que, dentro del Código de Trabajo actual, el trabajo minero no está establecido dentro de la ley laboral actual por lo tanto debe de hacerse una analogía con las disposiciones generales de protección a los trabajadores.

Son aplicables al trabajo minero, las disposiciones respecto a los tipos de trabajo, así como las jornadas laborales; en ese sentido, Se debe de iniciar por el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.” En este



sentido se debe de establecer que debe de existir un contrato individual de trabajo para que se inicie la relación laboral.

Sobre el contrato individual, el Artículo 25 establece que el contrato individual puede ser: "a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior".

Esta definición, afirma entonces la manera en la cual se puede realizar el contrato de trabajo, estableciendo que estos se llevan a cabo cuando existe un acuerdo de voluntades que determina la manera en la cual se llevará a cabo una relación laboral, aceptando a prestar sus servicios a cambio de un salario, el cual devengará cada cierto tiempo, actuando bajo la dirección y a favor del patrono. De esta manera se perfecciona la relación laboral y el contrato de trabajo pese a tener los términos claros,



siempre será una relación contractual desigual debido a que el patrono posee los recursos y el trabajador solo presta un servicio, por lo que es de suma importancia proteger la forma en la cual se realiza esta relación. El Artículo 27 del Código de Trabajo, regula que el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) "A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días."

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas; deben de aplicarse lo concerniente respecto a jornadas y salarios para que se respete lo establecido por la ley laboral en Guatemala, de tal manera que se pueda establecer la importancia del salario dentro de territorio nacional y que estas sean respetadas dentro del mismo.



Queda claro entonces que es necesario que se respete a cabalidad todas las normas contenidas en el Código de Trabajo respecto a jornadas de trabajos, salarios y demás cuestiones favorezcan al empleado específicamente dentro del trabajo minero ya que por ser una industria incipiente en Guatemala por lo tanto debe de velarse por el correcto respeto a los derechos a los trabajadores sobre todo en materia de salud y seguridad las cuales por ser condiciones especiales debe de establecerse el alcance de los mismos y eso se podrá lograr a través de ratificar el convenio número 176 de la organización internacional del trabajo, mientras se legisla una ley que regule la seguridad y salud en las minas en Guatemala.

3.4. Seguridad y salud en las minas, la importancia de su implementación en Guatemala

La minería constituye, en el caso de Guatemala, uno de los sectores productivos más relevantes desde el punto de vista de su capacidad para la generación de recursos económicos, al contribuir de manera significativa a la obtención de divisas como consecuencia de un proceso sostenido de inversiones extranjeras y de un consecuente desarrollo de las exportaciones, que ha sido dejado en un segundo plano, debido a la negligencia del gobierno para que Guatemala lucre con la explotación de sus recursos, incluyendo dentro de estos, a la mano de obra nacional, quienes son los que trabajan en estas minas. Al mismo tiempo, las actividades mineras muchas veces ponen a los trabajadores en condiciones y en situaciones de trabajo que podrían considerarse de alto riesgo.



Esta calificación puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos que utilizan, como por las características geográficas y el medio ambiente en el que se ubican los emplazamientos de los yacimientos, los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (tales como la duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos laborales), o aun por otros factores biológicos y psicosociales concomitantes. Es por esto que la vida, la seguridad y la salud de los mineros requieren de medidas preventivas especiales destinadas a protegerlos, no solo las de carácter general que brinda en la actualidad el Código de Trabajo vigente.

Las condiciones de trabajo y de vida en que la gran mayoría de los trabajadores mineros cumplen con sus labores, como los principales problemas de seguridad, salud y riesgos que enfrentan, quedan entonces al margen de la legislación, debido a que no hay una ley que lo regule y por la relativa inexperiencia del país en estos menesteres, quedan expuestos, existiendo un vacío legal.

Conforme con Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo la minería, al igual que otros sectores productivos que “son considerados como de alto riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, amerita muy especialmente un tratamiento detallado de las condiciones de trabajo y del medio ambiente que rodean a los trabajadores mineros”.

Las minas, en general, no están próximas a los centros urbanos. Para las minas de mayor porte ello significa que, a menos que los trabajadores residan en campamentos



en las propias minas o en comunidades muy próximas a las explotaciones, un primer problema es el traslado hacia los centros de trabajo y desde éste hasta el domicilio del trabajador. La eficacia de ese servicio es importante para asegurar a su vez un trabajo productivo y de calidad por parte de los mineros.

En cuanto a la duración y el ordenamiento de la jornada de trabajo, las grandes distancias a las que se encuentran muchas minas de los centros poblados ha llevado muchas veces a la práctica de jornadas extendidas (de 10 o más horas) y a la organización del trabajo por turnos rotativos, que incluyen el trabajo nocturno. En algunos casos, los turnos se organizan de manera que obligan al trabajador a laborar en la mina durante más de cuarenta días consecutivos, antes de poder disfrutar de dos semanas de descanso.

Son conocidos los efectos principales sobre la salud de los trabajadores en correspondencia con estas modalidades de organización de las jornadas de trabajo, así como las consecuencias del trabajo nocturno, las cuales no están protegidas, ya que no se respeta la jornada laboral propuesta en el Código de Trabajo de Guatemala.

Otro problema fundamental que repercute en el trabajo minero es el daño al medio ambiente; el impacto de la minería sobre el medio ambiente puede ser considerable y tener consecuencias a largo plazo. El efecto ambiental de las prácticas mineras es una cuestión cada vez más importante para la industria y sus trabajadores. "el debate sobre el calentamiento global puede repercutir en el empleo del carbón en determinadas



zonas, el reciclaje de productos reduce la cantidad de nuevos materiales necesarios y el uso creciente de materiales de base no mineral, tales como los plásticos, está afectando al consumo de metales y minerales por unidad de PBI".²⁰

Si bien es cierto que este informe no aborda el tratamiento específico y en profundidad de este tema, creemos que es importante dejar constancia de los efectos de las operaciones mineras en el medio ambiente y en sus empleados.

Conforme al comité de productores mineros; los administradores de las empresas mineras que son extranjeros, su mayor preocupación, es el costo de la protección de la seguridad y la salud de los mineros. En realidad, y aunque siempre pueden surgir riesgos imprevistos (en general debido a factores ajenos las operaciones de minería), todas las operaciones pueden ser seguras siempre que todas las partes se comprometa a operar de un modo también seguro.

Lamentablemente, en especial en operaciones a pequeña escala, cuando se decide la viabilidad de la explotación o la forma de llevarla a cabo, e ignoran, subestiman las medidas de protección necesarias. En la minería artesanal la situación es aún más crítica, debido a que ésta constituye una estrategia de sobrevivencia y no se tiene incorporado el criterio de administración de costos ni de prevención de riesgos. En todos los casos, "los costos podrán ser más controlables si se pudiera asegurar tanto un compromiso de la gerencia para poner en marcha una política que permita gestionar un programa de seguridad y salud en trabajo (que a veces se integra con uno de

²⁰Ibid. Pág. 81.



calidad y de medio ambiente), como una participación efectiva de los mineros en todas sus categorías y a lo largo de la duración de la explotación”²¹. En tal programa deberían ser tenidos en cuenta no sólo los trabajadores propios de las empresas mineras. En términos generales, en muchas grandes empresas son relativamente poco frecuentes los accidentes graves gracias a la mejora de los estándares de ingeniería. Sin embargo, sigue existiendo el riesgo de que se produzcan y dentro de Guatemala no existe una ley específica que regule esto, ni tampoco ha suscrito ningún convenio en materia de minería, al cual pueda ampararse el trabajador minero, ya sea en accidentes con daños personales o materiales.

Igualmente, en las minas de carbón, por ejemplo, conforme a la revista Responsabilidad de la Gerencia en la prevención de accidentes “se siguen produciendo explosiones de gas metano y de polvo de carbón, a pesar de la mejora de las prácticas de ventilación, y los hundimientos de los techos son los causantes de la mayor parte de los accidentes en todo el mundo. Los incendios de equipos o los que se originan como resultado de una combustión espontánea, representan un peligro especial”.

Durante más de cincuenta años, en reuniones tripartitas organizadas por la Organización Internacional del Trabajo sobre minería se han estudiado numerosos temas, que van desde el empleo, las condiciones de trabajo y la formación profesional hasta la salud, la seguridad y las relaciones laborales. Los resultados se resumen en más de 140 conclusiones y resoluciones consensuadas, algunas de las cuales han sido utilizadas a escala nacional, mientras que otras han dado lugar a una actuación de la

²¹ Ríos Quinteros, Lucio. **Lineamientos de seguridad minera**. Pág. 11.



OIT a través de programas de formación y asistencia a los Estados miembros, o han permitido el desarrollo de códigos de prácticas de seguridad. La norma internacional más importante para las cuestiones referidas a la protección de los trabajadores mineros es el Convenio sobre salud y seguridad en la minería el cual está registrado como el Convenio número 176 de esta organización.

El sector minero brinda a la Organización Internacional del Trabajo una oportunidad especial para el tratamiento del tema del trabajo decente, es decir, conforme a la revista de seguridad minera “un trabajo productivo desempeñado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos de los trabajadores se encuentran debidamente protegidos, un trabajo que cuenta con una remuneración adecuada y con una protección social apropiada”. Esta norma internacional establece un conjunto de disposiciones de obligatorio cumplimiento para los países que la ratifiquen. La adopción de dicho convenio, que ha sentado las bases para la actuación a escala nacional en materia de mejora de las condiciones laborales en la industria minera, es importante porque:

- Los mineros se enfrentan a peligros especiales
- En muchos países la industria minera está cobrando cada vez más auge
- Las normas anteriores de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo y la legislación existente en muchos países resultaban inadecuadas para afrontar las necesidades específicas de la minería.



Por lo tanto y teniendo en cuenta el resultado de la aplicación de este convenio en esos países, es conveniente que se ratifique en Guatemala, ya que este convenio amparara a los trabajadores mineros nacionales, a la vez que permitirá que nuestro país este a la vanguardia respecto a las mineras, lo cual permitirá menos abusos por parte de las empresas, que se traducirá como progreso al país, a los empleados y por ende a la sociedad en general, dando lugar en la medida de lo posible a la consecución del bien común; finalidad del Estado de Guatemala según la Constitución Política. Siendo la industria minera una actividad fuertemente integrada al mercado global, y en la cual se estima que “en 10 años habrá una unificación de criterios para que una empresa minera pueda acceder a los mercados mundiales, cumpliendo ciertos estándares en el aspecto laboral”²², es importante anotar las normas y recomendaciones internacionales vigentes en materia de condiciones, seguridad y salud en el trabajo.

²² Flores, Eduardo. **Aspectos legales de la minería artesanal y pequeña minería**. Pág. 77.



CAPÍTULO IV

4. La necesidad del Estado de Guatemala de ratificar el Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas

Es necesario que se haga un análisis del Convenio 176 de la organización internacional del trabajo para establecer entonces la conveniencia o no de la ratificación del mismo en Guatemala y los efectos que generará en el derecho laboral y sobre todo en la relación laboral de los mineros en nuestro país.

4.1. Consideraciones generales

En la actualidad, el tema de las minas, minerías y sus derivados ha adquirido mucho auge dentro de la realidad nacional, debido a la controversia generada por su autorización, funcionamiento y desarrollo. Debido a esto, este tópico ha sido ampliamente debatido y discutido en nuestro país.

Por su parte la actividad minera, genera una multitudinaria cantidad de empleos para su funcionamiento y cada mina que funcione dentro del país por ende debe de registrarse por lo establecido en la ley de Guatemala, lo mismo sucede en el caso de las normas laborales. En este sentido, deben de suscribirse al Código de Trabajo vigente en nuestro país. Dicho cuerpo legal responde acertadamente a las necesidades de cada caso que se presenta dentro de los límites legales y laborales de Guatemala incluyendo



la actividad minera, sin embargo, no se alcanza a brindar toda la protección a los trabajadores de las minas por el motivo de falta de especialidad en el código. Por otra parte, el Decreto 48-97 del Congreso de la Republica, el cual contiene la Ley de Minería no es específica en cuanto a los trabajos de minería. En este sentido y previniendo cualquier problemática en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo se ha dado a la tarea de crear convenios que prevengan situaciones que se puedan llevar a cabo en el mundo que afecten los derechos de los trabajadores.

El Convenio número 176 de la Organización Internacional de Trabajo trata sobre la seguridad y la salud en las minas, brindando una forma de seguridad y salud mínima que debe de aplicarse dentro de la actividad minera a través del mundo.

Por lo anterior es preciso establecer la necesidad que tiene el Estado de Guatemala, para ratificar el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en las minas; para que exista en nuestro país una norma a la cual puedan avocarse en cuanto a seguridad y salud mínimas en el trabajo minero, para no depender de las normas y las disposiciones que el patrono disponga respecto a la salud en esta área.

4.2. Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo

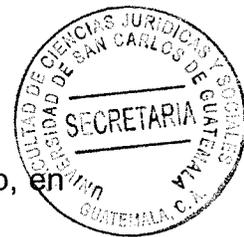
La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, órgano superior, de esta entidad, la cual fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de



la Oficina Internacional del Trabajo, y realizada en dicha ciudad el 6 de junio de 1995, en la octogésima segunda reunión; tomando en consideración 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.

Reconociendo que es deseable prevenir todo accidente mortal, lesión o menoscabo de la salud de los trabajadores o de la población, o perjuicio al medioambiente que tenga su origen en las operaciones mineras; teniendo 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; después 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 de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, el cual tomó el número 176 de la Convención Internacional del Trabajo.

Para tener un entendimiento sobre la forma en la cual funciona este convenio es necesario analizar los artículos más importantes de este, para brindar una explicación jurídica y doctrinaria de los mismos. El Artículo 1 de este convenio establece los límites de la protección para las minas para los efectos del presente Convenio, el término mina abarca:



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

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; establece este artículo entonces cuales serán consideradas como minas en este convenio y sobre las cuales se versará este convenio, así como la maquinaria que sirve para su estructuración, también establece cuál será el término empleador y sus funciones. El Artículo 2 del presente convenio, regula lo siguiente:

1. El presente Convenio se aplica a todas las minas.
2. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la autoridad competente de un Miembro que ratifique el Convenio:



(a) podrá excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones ciertas categorías de minas si la protección conferida en su conjunto en esas minas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, no es inferior a la que resultaría de la aplicación íntegra de las disposiciones del Convenio;

(b) deberá establecer, en caso de exclusión de ciertas categorías de minas en virtud del apartado a) anterior, planes para extender progresivamente la cobertura a todas las minas.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio y se acoja a la posibilidad prevista en el apartado a) del párrafo 2 anterior deberá indicar, en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda categoría específica de minas que haya quedado excluida y los motivos de dicha exclusión.”

Se deja en claro que es necesario que se ratifique el convenio en los Estados para que surta plenos efectos, en el caso de Guatemala debe de ser confirmado por el proceso que se expone continuación: La Constitución Política de la República de Guatemala, otorga al Organismo Ejecutivo, a través del Presidente de la República, la función de ratificar los tratados internacionales. Queda en manos de dicho funcionario, además, el dirigir la política exterior y las relaciones internacionales, en virtud de su calidad de Jefe de Estado de Guatemala. (Artículos 182 y 183 literal o) de la Constitución Política de la República.)



También, Ciertos tipos de tratados requieren la aprobación del Congreso de la República, previamente a su ratificación. El Congreso debe aprobar los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional, cuando:

- a. Afecten las leyes vigentes para las cuales la Constitución Política requiere la misma mayoría de votos;
- b. Afecten el dominio de la nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, o establezcan organismos o mecanismos dentro de un ordenamiento jurídico comunitario; - Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios, o cuando el monto sea determinado;
- c. Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitrajes internacionales;
- d. Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional.

Se requiere el voto de las dos terceras partes de los diputados cuando el tratado se refiere a asuntos militares o de defensa nacional. La aprobación por el Congreso de la República no significa la integración del tratado al ordenamiento jurídico nacional, solamente es un paso previo al nacimiento del compromiso internacional. La obligación o compromiso se consolida con la ratificación por parte del Presidente de la República



de Guatemala, pero surte sus efectos jurídicos a partir del documento legal de depósito o adhesión ante el órgano internacional competente.

Es definitivo que un tratado debe interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos que quiera concluir, obviamente con el objetivo y fin de mejoramiento; y destacar que los tratados deben de ser interpretados y cumplidos de buena fe, puesto que, por su propia naturaleza, son transacciones de buena fe, estableciendo con esto que los tratados representan la dinámica de la comercialización de los países. En cada tratado se establecen contratos o acuerdos de buena fe, que no sólo obligan a lo expresamente acordado en ellos, sino también a todo lo que se desprende de los principios de justicia, equidad y buena fe.

Los tratados son instrumentos mediante los cuales se crean obligaciones jurídicas y derechos concretos entre los mismos Estados parte. Los efectos de los tratados consisten en establecer una pauta de conducta obligatoria para los Estados signatarios.

El Artículo 3, del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo por su parte establece que: "Teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacionales, y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, el miembro deberá formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en las minas, en especial en lo que atañe a las medidas destinadas a hacer efectivas las disposiciones del presente convenio".



Con el reconocimiento de este convenio, el Estado se obliga a revisar la política nacional respecto al tópico del que trata el convenio ratificado, es decir la minería y su forma de accionar para que se respete y promueva la salud y la seguridad en las minas y el trabajo minero.

El Artículo 4 por su parte regula que: 1. Las medidas destinadas a garantizar la aplicación del Convenio deberán establecerse por medio de la legislación nacional. 2. Cuando proceda, dicha legislación nacional deberá completarse con:

- a) normas técnicas, directrices o repertorios de recomendaciones prácticas, o
- b) otros medios de aplicación conformes con la práctica nacional, según lo establezca la autoridad competente. Este artículo se debe de analizar desde la óptica de que lo establecido en el convenio debe de reforzarse con propuestas gubernamentales, en esta materia para buscar la salud y la seguridad en las minas.

El Artículo quinto por su parte establece que: “La legislación nacional mencionada en el párrafo 1 del artículo 4 deberá designar a la autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y la salud en las minas. También regula que Dicha legislación nacional deberá contener disposiciones relativas a:

- 1. la vigilancia de la seguridad y la salud en las minas;



2. la inspección de las minas por inspectores designados a tal efecto por la autoridad competente;
3. los procedimientos para la notificación y la investigación de los accidentes mortales o graves, los incidentes peligrosos y los desastres acaecidos en las minas, según se definan en la legislación nacional;
4. la compilación y publicación de estadísticas sobre los accidentes, enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos, según se definan en la legislación nacional;
5. la facultad de la autoridad competente para suspender o restringir, por motivos de seguridad y salud, las actividades mineras, en tanto no se hayan corregido las circunstancias causantes de la suspensión o la restricción, y
6. el establecimiento de procedimientos eficaces que garanticen el ejercicio de los derechos de los trabajadores y sus representantes a ser consultados acerca de las cuestiones y a participar en las medidas relativas a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.”

Dicha legislación nacional deberá disponer que la fabricación, el almacenamiento, el transporte y el uso de explosivos y detonadores en la mina se lleven a cabo por personal competente y autorizado, o bajo su supervisión directa.

La nacional deberá disponer que el empleador responsable de la mina deberá garantizar que se preparen planos apropiados de la explotación antes de iniciar las



operaciones y cada vez que haya una modificación significativa y que éstos actualicen de manera periódica y se tengan a disposición en el lugar de trabajo.

Se debe de establecer entonces que al ratificar este convenio, Guatemala debe de cumplir con las normas mínimas para la seguridad y salud en las minas de tal manera que todos los trabajadores posean un marco legal en el cual apoyarse para que se pueda crear un ambiente laboral más favorable y pro de la seguridad y salud de los trabajadores mineros, de tal manera que se establezca un mínimo de garantías en las cuales estos se fundamenten para sus labores y su relación con el patrono, respecto a jornadas laborales, salarios y demás vicisitudes que se presenten en el cumplimiento de su trabajo.

4.3. Beneficios de la ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en las minas

Para poder determinar cuáles son los beneficios de la ratificación del convenio en cuestión, se debe de considerar lo siguiente: en primer lugar, es preciso señalar que este convenio está establecido para beneficiar en la medida de lo posible a los trabajadores mineros, por lo tanto representa un conflicto de intereses entre trabajador y patrono, como es común en el derecho laboral, por lo tanto se puede decir que la mayoría de beneficios que se abordan dentro esta convenio están encaminadas a los trabajadores mineros puesto que son objeto de protección el convenio número 176 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales enumeran a continuación:



- a. Eliminar los riesgos
- b. Controlar los riesgos en su fuente
- c. Reducir los riesgos al mínimo mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros
- d. Prever la utilización de equipos de protección personal, tomando en consideración lo que sea razonable y lo que esté en consonancia con la práctica correcta y el ejercicio de la debida diligencia
- e. La mina que se diseña se construye y se dota de equipos eléctricos, mecánicos y de otra índole, incluido un sistema de comunicación, de tal manera que se garantice una explotación segura y un medio ambiente de trabajo salubre;
- f. Asegurarse de que la mina se pone en servicio, se explota, se mantiene y se clausura de modo que los trabajadores puedan realizar las tareas encomendadas sin poner en peligro su seguridad y salud ni la de terceras personas;
- g. Adoptar medidas para mantener la estabilidad del terreno en las áreas a las que las personas tengan acceso por razones de trabajo;
- h. Establecer, siempre que sea posible, dos vías de salida de la mina



- i. Asegurar la vigilancia, la evaluación y la inspección periódica del medio ambiente de trabajo para identificar los diferentes riesgos a que puedan estar expuestos los trabajadores, y evaluar el grado de exposición a dichos riesgos

- j. Asegurar un sistema de ventilación adecuado en todas las explotaciones subterráneas a las que esté permitido el acceso

- k. En las zonas expuestas a riesgos especiales, preparar y aplicar un plan de explotación y procedimientos que garanticen la seguridad del sistema de trabajo y la protección de los trabajadores

- l. Adoptar medidas y precauciones adecuadas a la índole de la explotación minera para prevenir, detectar y combatir el inicio y la propagación de incendios y explosiones

- m. Garantizar la interrupción de las actividades y la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de peligro grave para la seguridad y la salud de los mismos.

Respecto al Estado de Guatemala el beneficio que se puede establecer en qué mejores condiciones de trabajo tenga un trabajador minero coadyuvará a que realice mejor su trabajo, lo cual generará mayores ingresos al patrón significará mayores ingresos respecto a regalías mineras en el país debiendo revisar la ley de minería para que el Estado de Guatemala perciba mayores ganancias por la explotación sus minerales, es



imprescindible que esto se lleve a cabo ya que este convenio generará ganancia para los tres involucrados en este tipo de negociación, el trabajador, con una remuneración, jornadas laborales y situaciones de salud y seguridad acorde a su función laboral; el patrono en cuanto a mayor eficacia laboral mayor ganancia y el Estado de Guatemala debido a la regalía que cobra por la explotación, la cual es proporcional a las ganancias obtenidas.

4.4. La necesidad del Estado de Guatemala de ratificar el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en las minas

El Artículo 3 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Estado está organizado para brindarles a las personas un desarrollo integral; entendiendo que el desarrollo integral de las personas llega a través del trabajo, la Constitución también regula en el Artículo 101 el derecho del trabajo en Guatemala.

Por su parte el Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo, regula la seguridad y la salud en las minas, para brindar un mínimo de garantías para aquellos trabajadores que obtengan un empleo dentro de este rubro, de tal manera que tengan un mínimo de garantías sobre estos tópicos, a los cuales suscribirse cuando exista una controversia en el trabajo minero.

La actual ley y reglamento de minería, no toma el tiempo de establecer las formas laborales tampoco el Código de Trabajo es claro sobre el trabajo minero, por lo tanto no



hay en Guatemala una ley ni reglamento que regule la seguridad y salud en las minas dejando esto a merced del empleador y sus reglamentos internos, por esto debe de buscarse las formas en la cual se pueda proteger al trabajador, el cual como se ha enfatizado favorecerá no únicamente al trabajador, sino que directamente al patrono.

Debido a la falta de especialización en cuanto a la ley laboral respecto a la actividad minera, es necesario que el Estado de Guatemala, adopte como propio este convenio, ratificándolo; de tal manera que los trabajadores mineros guatemaltecos tengan este convenio como un mínimo de garantías que puedan gozar dentro de su ámbito de trabajo de tal manera que se comprometa a los patronos de estas minas a unas normas mínimas de seguridad y salubridad en las minas de su propiedad, que únicamente se pueda superar y no menoscabar los derechos a la seguridad y a la salud de los trabajadores mineros en Guatemala.



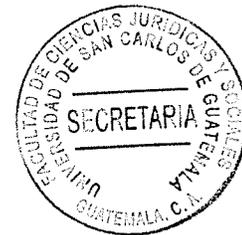
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho de trabajo es una materia de suma importancia en el derecho debido a que es en el trabajo donde un Estado encuentra su fundamentación económica, a mayor número de empleos, mayor potencia económica, en ese sentido y comprendiendo esta situación, los legisladores han decidido otorgarle la tutelaridad de este derecho a los trabajadores, para evitar los abusos que puedan existir en la relación laboral.

El trabajo en las minas posee características propias y únicas, esto debe de ser considerado al momento de establecer su protección laboral. Esto no se cumple en Guatemala, debido a que el trabajador minero del país no se encuentra legislado en ningún código o ley. La Ley de Minería actual se ocupa de cuestiones técnicas y no toma en consideración al trabajador, esto deja a los trabajadores de las minas sin ninguna consideración por su tipo de trabajo, más que las que el Código de Trabajo otorga.

En virtud de lo anterior se considera que es acertado afirmar que el Estado de Guatemala debe de ratificar el Convenio número 176 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a la seguridad y salud en las minas para brindar a los trabajadores mineros un mínimo de garantías sobre las cuales fundamentarse en esos ámbitos, que únicamente puedan ser mejorados y de ninguna forma menoscabados. De esta forma se le velara por un ambiente de trabajo más seguro y saludable para este tipo de trabajo y se cumplirán los principios rectores del derecho de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

ARREGUI, Alberto. Salud y Minería: **El riesgo del mal de montaña crónico entre mineros de Cerro de Pasco**. Perú:Ed. Asociación Laboral para el Desarrollo. 1990.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta. 2006.

CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. El ateneo. 1984.

CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero**. España: Ed. Fuentes impresoras. 1973.

Conferencia Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la Organización Internacional del Trabajo**. Suiza: (s.e.), 2004.

Corte de Constitucionalidad. Constitución Política de la República, aplicada a fallos de la Corte de Constitucionalidad.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México. Ed. Porrúa. 1998.

FLORES, Eduardo. **Aspectos legales de la minería artesanal y pequeña minería**. Chile: Ed. innovachile. 2010.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/11.pdf> (consulta: 11 de septiembre 2016).

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> (consulta: 20 de septiembre 2016).

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/langes/index.htm> (consulta: 17 de septiembre 2016).



<https://www.ilo.org/pardev/lang--es/index.htm> (consulta: 21 de septiembre 2016).

<https://www.ilo.org/pardev/publications/lang--en/index.htm> (consulta: 23 de septiembre 2016).

IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. UNAM. 2011.

Instituto de Seguridad minera. **Seguridad Minera es una publicación del ISEM sobre seguridad, salud e higiene para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales**. Perú: (s.e.). 2002.

JENNINGS, N.J. **Visión general de la minería. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Organización Internacional del Trabajo. Perú: (s.e.). 2002.

KASKEL Walter, Hermann Dersh. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma. 1961.

MARX, Carl. **El capital**. Tomo I. España: Ed. Siglo XXI. 2008.

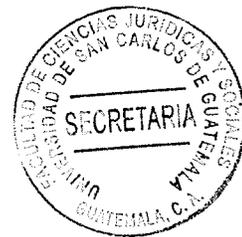
Ministerio de Minas y Energía de Colombia. **Glosario técnico minero**. Colombia: (s.e.), 2006.

NAPOLI, Rodolfo. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Ed. la ley. 2001.

Organización Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la Organización Internacional del Trabajo**. Suiza: (s.e.), 2009.

PADILLA PRIMERA, Andrea Paola. **Caracterización de pérdidas en seguridad y salud en el trabajo en minas de carbón del municipio de Guachetá, año 2012**. Colombia: 2012.

PONCE MAYTA, Paula. **Seminario sobre salud y seguridad de los trabajadores en la minería**. Panamá: (s.e.) 1995.



PROAÑO ARIAS, Juan. **Comité de productores mineros**. Chile. (s.e.). 2002.

RÍOS QUINTEROS, Lucio. **Lineamientos de seguridad minera**. España: Ed. Cuadernos para el desarrollo Organización Internacional del Trabajo. 2007.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. España: Ed. Universidad Carlos III de Madrid. 2001.

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa. 1979.

VILLA, H.; ESCATE, L.; Alcalá, D. **Estudio clínico de cefaleas en zona alto-andina, Provincia de Yauli-La Oroya**. En: Revista Médica, Vol. 2, Nº4, 1993.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Ley de Minería. Decreto 47-97. Congreso de la República de Guatemala. 1997.

Convenio 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas. Organización Internacional del Trabajo. 1995.