

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



**CONSECUENCIAS JURÍDICO LEGALES NEGATIVAS PARA LAS EMPRESAS
GUATEMALTECAS EXPORTADORAS QUE NO RESPETAN LOS CONVENIOS DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-**

LUISA YANIRA GUAMUCH ARCHILA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2024

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

CONSECUENCIAS JURÍDICO LEGALES NEGATIVAS PARA LAS EMPRESAS
GUATEMALTECAS EXPORTADORAS QUE NO RESPETAN LOS CONVENIOS DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUISA YANIRA GUAMUCH ARCHILA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 2024

**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: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Roberto Bautista
Vocal: Lcda. Doris Anabela Gil Solís
Secretario: Lic. Rosalucía Ixmucane Lopez Guerra

Segunda Fase:

Presidente: Lcda. Claudia Chacón
Vocal: Lic. Bonifacio Chicoj Raxón
Secretario: Lic. Marco Tulio Mejía Herrera

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, cinco de abril de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSÉ AUGUSTO BOLAÑOS JIMÉNEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUISA YANIRA GUAMUCH ARCHILA, con carné 201601795,
 intitulado CONSECUENCIAS JURÍDICO LEGALES NEGATIVAS PARA LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS
EXPORTADORAS QUE NO RESPETAN LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
-OIT-.

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.



ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
 Vocal I en sustitución del Decano



Fecha de recepción 12 / 08 / 2021

[Firma]
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Lic. José Augusto Bolaños Jiménez
 ABOGADO Y NOTARIO





José Augusto Bolaños Jiménez
Abogado y Notario
Colegiado 13070

Guatemala, 01 de agosto de 2022

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

Le informo que procedí a la revisión de la tesis de la bachiller, Luisa Yanira Guamuch Archila, que se intitula: **“CONSECUENCIAS JURÍDICO LEGALES NEGATIVAS PARA LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS EXPORTADORAS QUE NO RESPETAN LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-”**, a partir de lo cual considero que el informe final es un adecuado trabajo científico, lo cual fundamento a partir de los siguientes aspectos:

- a) La investigación se realizó tomando en cuenta los criterios fundamentales del método científico y la técnica jurídica que sirvieron para exponer los elementos que determinan los aspectos jurídicos que informan el derecho laboral internacional y los derechos humanos laborales.
- b) Además, la bachiller Guamuch Archila llevó a cabo una adecuada aplicación de los procedimientos o métodos lógicos, comenzando con el analítico, el cual dio a conocer los elementos que configuran al derecho internacional del trabajo; luego el sintético, con el cual determinó lo relativo a los derechos del trabajador y la responsabilidad social empresarial. En la recopilación de la información doctrinaria y legal de actualidad sobre el tema de los derechos humanos laborales, la bachiller Guamuch, utilizó las técnicas de fichas bibliográficas y la documental.
- c) La redacción utilizada por la bachiller Guamuch para elaborar el informe final de tesis, evidencia el conocimiento del lenguaje jurídico propio del derecho internacional del trabajo, de la responsabilidad social empresarial y del trabajo decente, así como de los elementos doctrinarios que le dan sentido a los derechos humanos laborales, especialmente la relación de los mismos con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

Avenida Reforma 8-60 zona 9 Edificio Galería Reforma Torre I
Oficina 802 Ciudad de Guatemala
Teléfono: 5302-0002

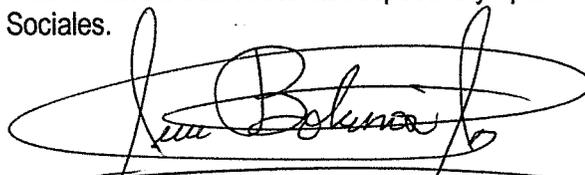


José Augusto Bolaños Jiménez
Abogado y Notario
Colegiado 13070

- d) Los objetivos trazados en el plan de investigación fueron debidamente alcanzados al mostrar que los exportadores que incumplen con los derechos laborales reconocidos en los convenios de la OIT, serán sancionados por no respetar los derechos laborales, pero también afectarán a todos los exportadores guatemaltecos, puesto que será el Estado guatemalteco el que bloquearán de los derechos que proporcionan los tratados de libre comercio.
- e) La investigación realizada por la bachiller Guamuch es un aporte científico, fundamental para la sociedad guatemalteca debido a que establece la importancia de promover que los exportadores guatemaltecos y sus cadenas de suministros respeten los derechos laborales reconocidos en los tratados de la OIT para que el Estado guatemalteco no sea excluido de los beneficios que otorgan los tratados de libre comercio porque algunos exportadores no cumplen con garantizar los derechos laborales en Guatemala.
- f) Existe una coherencia lógica entre lo concluido y lo recomendado por la bachiller, lo cual es el resultado natural de lo expuesto en los cuatro capítulos desarrollados, lo que le permitió validar la hipótesis de trabajo relativa a que los exportadores que no cumplen con el respeto de los derechos laborales reconocidos por la OIT, serán sancionados a partir de bloquearles su ingreso a los mercados de los países desarrollados, ni siquiera a los que pagan más bajo el producto importado.
- g) Asimismo, el respaldo bibliográfico utilizado por la bachiller es con información de actualidad sobre responsabilidad social empresarial, trabajo decente y los derechos humanos laborales, lo cual le permitió fundamentar doctrinariamente su tesis.
- h) De igual manera, informo que no soy pariente dentro de los grados de ley de la bachiller Guamuch Archila, por lo que no tengo impedimento para ser su asesor de tesis.

Durante toda la revisión de la tesis, orienté a la bachiller en su investigación, por lo que la tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la tesista pueda continuar con el trámite respectivo y optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente:


José Augusto Bolaños Jiménez
Abogado y Notario
Colegiado 13070
Asesor de Tesis

Lic. José Augusto Bolaños Jiménez
ABOGADO Y NOTARIO

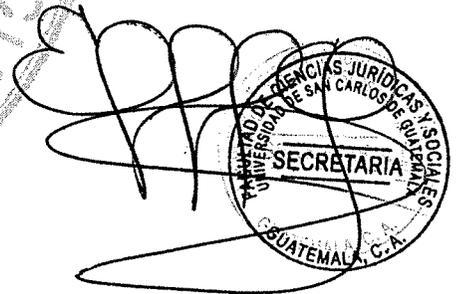
Avenida Reforma 8-60 zona 9 Edificio Galería Reforma Torre I
Oficina 802 Ciudad de Guatemala
Teléfono: 5302-0002



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veinticuatro de octubre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUISA YANIRA GUAMUCH ARCHILA, titulado CONSECUENCIAS JURÍDICO LEGALES NEGATIVAS PARA LAS EMPRESAS GUATEMALTECAS EXPORTADORAS QUE NO RESPETAN LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ayudarme e iluminarme durante este arduo camino de preparación, y bendecirme con mi familia.
- A MI MADRE:** Dora Esperanza Archila, por su apoyo incondicional, dedicación y esfuerzo durante todos estos años.
- A MI PADRE:** Luis Felipe Guamuch Aguirre, por su ayuda durante este tiempo.
- A MIS HERMANOS:** Por todo su amor, apoyo y comprensión constante durante esta etapa.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por su sabiduría, conocimiento y compromiso profesional, recibidos en sus aulas.

PRESENTACIÓN



El trabajo de tesis, pertenece al derecho internacional del trabajo, específicamente lo relacionado con los convenios de la OIT relativos a la libre sindicalización y la negociación colectiva, así como con los tratados sobre los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, por lo que es una investigación de tipo cualitativa, porque se encuentra relacionada con las sanciones que tienen los exportadores guatemaltecos que incumplen con el respeto de los derechos laborales de los trabajadores a su servicio.

La tesis se orientó diacrónicamente al estudio del período de cinco años, desde el 2016 al 2020, mientras que el sincrónico se investigó sobre la manera en que los exportadores incumplen con los derechos laborales de los trabajadores, así como con las leyes fiscales y con los derechos humanos.

Los sujetos de estudio fueron: los exportadores y los trabajadores a su servicio; mientras que el objeto de estudio fueron las cláusulas laborales del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés) o el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica. La finalidad de la investigación de tesis fue fundamentar doctrinariamente los efectos negativos que tendrán los exportadores guatemaltecos que incumplen con los convenios de la OIT relativo a los derechos laborales.

HIPÓTESIS



La manera en que se verifica el incumplimiento de los convenios de la OIT, es a través de los mecanismos de quejas y reclamaciones establecidos por este organismo, por lo que si se comprueba que el Estado guatemalteco no respeta cualquiera de esos convenios o permite que los exportadores incumplan los derechos laborales reconocidos en los mismos, especialmente con la libertad sindical y la negociación colectiva, se le excluirá de los beneficios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés) o del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, si a pesar de las advertencias sigue sin respetar los convenios laborales.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Luego de haber realizado el trabajo de tesis y someter a prueba la hipótesis, la misma fue validada, para lo cual se utilizó el método deductivo porque se estableció que la manera en que se sancionará a los exportadores que incumplen con los derechos que se encuentran en los Convenios número 87, 97, 98, 100, 111 y 138 de la OIT ratificados por Guatemala, es que se excluirá al Estado guatemalteco de los beneficios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana o del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, por no respetar las cláusulas laborales de estos, por lo que para evitar estas sanciones la Inspección General del Trabajo debe cumplir y hacer que los patronos cumplan las leyes laborales en favor de los trabajadores.

ÍNDICE



Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho internacional del trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho internacional del trabajo.....	3
1.2. Antecedentes del derecho internacional del trabajo.....	4
1.3. Fuentes del derecho internacional del trabajo.....	8
1.4. El derecho internacional del trabajo en el Siglo XX.....	10
1.5. Constitucionalización del derecho internacional del trabajo.....	12

CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional del Trabajo -OIT- y el derecho internacional del trabajo.....	15
2.1. Relaciones de poder en la OIT.....	15
2.2. Estructura de la OIT.....	20
2.3. La justicia social como razón de la OIT.....	21
2.4. El sistema de normas internacionales de trabajo.....	24
2.5. La supervisión de los convenios y recomendaciones de la OIT.....	27

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales como derechos humanos.....	31
3.1. Derecho internacional como derecho progresivo.....	34
3.2. Derechos humanos laborales.....	37
3.3. El carácter vinculante de los tratados sobre derechos humanos.....	43



3.4. Protección de los derechos humanos laborales por la OIT.....	45
---	----

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias jurídico legales negativas para las empresas guatemaltecas exportadoras que no respetan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.....	49
4.1. Trabajo decente.....	50
4.2. Responsabilidad social empresarial.....	54
4.3. Códigos de conducta.....	56
4.4. Certificaciones.....	57
4.5. Sanciones a los exportadores guatemaltecos violadores de los derechos laborales.....	60
4.6. Comercio exterior e incumplimiento de las cláusulas laborales.....	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75

INTRODUCCIÓN



La violación a los derechos laborales por parte de los exportadores guatemaltecos y de las empresas que participan en la cadena de producción de estos, ha llevado a que Guatemala sea el primer país de Centroamérica a quien Estados Unidos de América lo denuncie ante un tribunal arbitral por incumplimiento de la cláusula laboral establecida en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), lo cual evidencia la posibilidad real de que el país sea sancionado bloqueándolo de los beneficios de este Tratado, especialmente lo relativo al ingreso preferencial de los productos.

Ante ello se planteó como hipótesis, la cual fue debidamente comprobada, que la manera en que se sancionará a los exportadores que incumplen con los derechos laborales reconocidos en los convenios de la OIT, es que al Estado guatemalteco se le excluirá de los beneficios del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), perjudicando a todos los exportadores y sus cadenas de suministro.

El objeto general se orientó a establecer los efectos jurídicos que enfrenta Guatemala ante el incumplimiento de las normas laborales establecidas en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), por parte de algunos exportadores y los empresarios que forman parte de su cadena de suministros, así como la manera en que se puede impedir que dichas prácticas afecten a los productos guatemaltecos de exportación; además también se buscó determinar lo que eran las cláusulas laborales, el contenido de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que son fundamentales en esas cláusulas, así como el sentido que tienen los derechos laborales como derechos humanos, puesto que al considerarlos como fundamentales, los derechos de los trabajadores dejan de ser un tema en el que los patronos no se ven obligados a cumplir, a estar en el centro de las decisiones de los empresarios que



tienen en el extranjero su principal mercado, puesto que en el comercio internacional regulado por tratados de libre comercio, la responsabilidad social empresarial, que incluye el respeto a las leyes laborales, es una condición fundamental para que puedan acceder a los mercados de los países desarrollados.

El informe final consta de cuatro capítulos: siendo el primero orientado a exponer el derecho internacional del trabajo, sus características, antecedentes y constitucionalización del mismo; en el segundo, se describe a la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, así como la importancia de esta para proteger los derechos laborales, así como su papel en promover la justicia social.

El tercer capítulo se orientó a explicar los derechos laborales como derechos humanos, el carácter vinculante de los mismos y su protección internacional; mientras en el cuarto, se expusieron las consecuencias jurídico legales negativas para las empresas guatemaltecas exportadoras, junto con los negocios que son parte de su cadena de suministros, que no respetan los convenios de la OIT, especialmente lo relativo al trabajo decente, la libertad sindical y la libre negociación colectiva.

Los métodos utilizados en la investigación fueron el deductivo, el analítico, así como el sintético. Mientras que las técnicas de investigación que sirvieron para el acopio de la información requerida fueron la bibliográfica y la documental.

El aporte realizado en el trabajo fue demostrar que los efectos jurídico-legales negativos que enfrentan los exportadores que no respeten los derechos laborales, es que el Estado guatemalteco sea bloqueado de los tratados de libre comercio conocidos como Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés) y el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, a partir de incumplir con las cláusulas laborales de estos, lo cual perjudicará a todos los exportadores y a sus cadenas de suministro.



CAPÍTULO I

1. Derecho internacional del trabajo

Antes de exponer acerca del derecho internacional del trabajo, se considera adecuado describir los elementos jurídicos del derecho, el cual resulta ser el contexto dentro del cual tiene sentido aquel, pues es resultado de la evolución del derecho de gentes, sin el cual no existirían tratados y convenios de carácter mundial ni sería posible comprender la importancia jurídica que tienen las normas laborales aprobadas por los estados.

Se hace referencia que, para el surgimiento del derecho internacional público en primer lugar y privado posteriormente, debieron surgir los estados y reconocerse entre ellos como entes soberanos y personas jurídicas internacionales, los cuales tenían la capacidad de adquirir derechos y obligaciones frente a otros entes estatales con los mismos derechos.

A partir de lo expuesto, se puede establecer que, el derecho internacional público es la disciplina jurídica que estudia las regulaciones creadas por la comunidad internacional, para promover la convivencia armoniosa entre los estados, los organismos internacionales, las empresas como actores transnacionales y las organizaciones no gubernamentales con presencia en dos o más estados a partir de la existencia de tratados bilaterales o multilaterales que regulan esa relación, siempre bajo el principio del derecho soberano de los estados que forman parte de la comunidad internacional.



Es decir que el derecho internacional se refiere al conjunto de normas agrupadas en un sistema jurídico que rige en el ámbito internacional, entre los estados como entes soberanos, los organismos internacionales creados por los estados, empresas transnacionales que se caracteriza por tener fines de lucro y organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro, las cuales funcionan a nivel mundial y regional.

“El derecho internacional público es aquel conjunto de normas que regulan las relaciones de los sujetos que forman parte de la comunidad internacional a diferencia del derecho internacional privado que tiene por objeto fijar la nacionalidad de los individuos, determinar los derechos de que gozan los extranjeros, resolver los conflictos de las leyes referentes al nacimiento, a la extinción de los derechos y asegurar por último el respeto de estos derechos; es decir, es el conjunto de normas jurídicas que tienden a regular las relaciones entre los sujetos y los estados”¹.

Es necesario indicar que, desde finales del Siglo XX, pero especialmente en el Siglo XXI, se ha fortalecido el derecho internacional público, especialmente en lo relativo a los derechos humanos, principalmente a partir de establecer estándares de carácter internacional para ser aplicados a los estados para garantizar el cumplimiento de la protección de las personas frente a los abusos de los funcionarios públicos, así como las responsabilidades en que los entes estatales incurren si no protegen los derechos humanos de sus ciudadanos, al extremo que se ha reconocido a la persona individual como sujeto para demandar a un Estado por violarle sus derechos humanos.

¹ Ostau de la Font, Francisco Rafael. **El derecho internacional laboral**. Pág. 12.



Asimismo, estos estándares también se han ampliado hacia las empresas multinacionales, con el objeto de establecer responsabilidades jurídicas internacionales de las mismas ante la sociedad mundial, tanto para evitar abusos de las mismas por el poder económico que poseen, como para la protección del ambiente como un derecho humano difuso.

1.1. Definición del derecho internacional del trabajo

Esta rama del derecho se refiere a la relación que surge entre patronos, trabajadores y estados a partir de la ratificación de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que tienen relación o influyen las relaciones económicas y sociales de trabajo en los países que han contribuido a crear y ratificar esos instrumentos internacionales, así como las dinámicas laborales que surgen a partir de la migración por motivos económicos.

“Se podría definir el derecho internacional del mundo del trabajo como parte del derecho internacional que regula las relaciones de los estados con respecto a sus trabajadores nacionales o extranjeros, que tienen por objetivo regular la actividad laboral en todas sus manifestaciones económicas y sociales como elemento esencial de la justicia social universal, a partir de la existencia de convenios internacionales de trabajo que conlleva derechos y obligaciones para los trabajadores y los patronos, así como para los estados”².

² *Ibíd.* Pág. 17.



O sea que el derecho internacional del trabajo es el conjunto de normas y principios que emanan de los convenios multilaterales de la OIT y demás organismos internacionales, que regulan directa o indirecta el trabajo asalariado y la relación de los trabajadores con los patronos y el Estado.

1.2. Antecedentes del derecho internacional del trabajo

El surgimiento de esta ciencia jurídica sucede en el Siglo XVIII, a partir de propuestas realizadas en Europa occidental por los socialistas utópicos, quienes abogaban por la promulgación de una legislación internacional del trabajo, debido a que con el crecimiento del sistema capitalista se produjo un incremento del comercio exterior que multiplicó la demanda, la cual exigía mayores inversiones de capital en maquinaria y contratación de fuerza de trabajo para satisfacer la demanda, pero únicamente se compraron más máquinas, las cuales debían ser trabajadas por los obreros existentes, lo cual significó más trabajo para ellos no así más salarios.

“Robert Owen (1771-1858), ejerció influencia en las ideas socialistas de la época al aplicar en su propia fábrica una serie de medidas consideradas proteccionistas para ese tiempo, destinadas a mejorar la situación de los trabajadores. También propuso una reglamentación internacional del trabajo que fijara internacionalmente un límite legal máximo a la jornada de trabajo, por razones de tipo humanitario, en la prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y una protección internacional del trabajo”³.

³ Válticos, Nicolás. **Derecho internacional del trabajo**. Pág. 50.



Daniel Legrand también se encuentra como uno de los precursores del derecho internacional del trabajo, quien en su época propuso a los gobiernos de Francia, Suiza y Alemania la regulación del trabajo de los niños, pidió que se limitara a doce horas diarias la jornada laboral y también que se promulgara una legislación laboral internacional para proteger a los obreros de los excesos en las fábricas.

“En 1844 Legrand se dirige al gobierno francés para impulsar una legislación internacional que aboliera la trata de blancas, dentro del marco del tratado firmado por Francia e Inglaterra en ese mismo año, sobre la abolición de la esclavitud. En 1847 propone a los gobiernos de Francia, Inglaterra, Prusia y Suiza la promulgación de una ley internacional para proteger a la clase obrera del trabajo precoz y excesivo”⁴.

Sin embargo, las propuestas de estos defensores del derecho internacional del trabajo se enfrentaron con una realidad europea donde predominaba la burguesía como clase dominante, el libre cambio como fundamento económico y la abstención estatal en la esfera de la economía como fundamento ideológico en las políticas estatales, por lo que debieron producirse fuertes movimientos de los trabajadores para que los estados europeos comenzaran a tener en cuenta sus demandas de protección legal.

Este movimiento en el que participan los obreros europeos a partir del internacionalismo proletario, promulgado inicialmente por los socialistas utópicos y luego fortalecidos por los escritos y acciones políticas de dirigentes sociales como Carlos Marx y Federico

⁴ *Ibíd.* Pág. 51.



Engels, va a tener influencia sobre los estados europeos para que dejaran de ignorar las demandas de los obreros y luego de proscribir legalmente su organización, la toleraran y, posteriormente, produjeran normas que se orientaran a las primeras acciones en favor de la mano de obra en los países europeos.

Luego de las protestas de los obreros europeos, estos llegan a la realización del primer congreso de la Segunda Internacional Socialista, celebrado en París en 1889, pese a las distintas tendencias, hubo un acuerdo sobre la necesidad de una reglamentación internacional mínima del trabajo, en particular para concretar la urgencia de medidas relativas al trabajo, el papel de los niños en las fábricas, la adopción de la jornada de trabajo de ocho horas, la reglamentación del trabajo nocturno y las industrias peligrosas, la fijación de un salario mínimo igual sin distinción de sexos, la protección a las mujeres asalariadas y el derecho a la organización sindical.

“También se celebraron congresos de obreros europeos e incluso de delegados de los trabajadores estadounidenses, tal como el celebrado en Bruselas en 1891 y Zúrich en 1893, en los cuales se reiteró lo expuesto en París en 1899; mientras que en el Congreso de Ámsterdam de 1904 se confirmó el programa del Congreso de París, así como la promoción de una reglamentación legislativa internacional en las condiciones de trabajo. En el Congreso Internacional para la Protección Obrera, celebrado en Zúrich, en 1897, se reconocieron los esfuerzos para elaborar una legislación internacional orientada a la protección obrera en Europa”⁵.

⁵ *Ibíd.* Pág. 52.



Fue hasta en 1890, cuando en Francia se creó el Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, estableciéndose en el Artículo 2 de sus estatutos los fines del mismo, siendo estos servir de instrumento a todos aquellos que, en los diferentes países industriales, consideran necesaria la legislación protectora de los trabajadores, así como organizar una oficina internacional que tendría como misión publicar en francés, alemán e inglés una recopilación periódica de la legislación del trabajo de todos los países o prestar su apoyo a una publicación similar.

A la par de la existencia de los movimientos obreros, también los sectores progresistas de las sociedades europeas contribuyeron a que en las postrimerías del Siglo XIX y principios del Siglo XX, en el mundo fuera perdiendo fuerza la ideología liberal, por lo que se comienza a aceptar como válida la idea de que debía haber una protección de la fuerza del trabajo a través de la intervención del Estado, por lo que desde 1900 aparecen las primeras leyes sobre salario mínimo, descanso dominical y accidentes de trabajo y en 1910 Francia promulga su primer Código de Trabajo nacional.

Los esfuerzos citados, permiten establecer que el derecho internacional del trabajo, es resultado de las luchas de los trabajadores europeos, ingleses y estadounidenses, a lo largo del siglo XIX y comienzos del siglo XX, para lograr una respuesta estatal de igualdad de los asalariados en el mercado internacional, ya que no era adecuada la existencia de legislaciones laborales nacionales que dejaran a los obreros de determinados países en una desventaja de costos de mano de obra frente a los de otros países a partir de la decisión de los patronos.



“El derecho internacional laboral o las normas internacionales surgen como consecuencia de la formas de explotación de trabajo en la Revolución Industrial y que motivan ideas sociales que generarían una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros como una inspiración humanitaria, así como por el temor de los industriales y gobiernos al dumping social que podía presentarse entre los países productores de mercancía; es decir, el desarrollo del derecho internacional surge a partir del siglo XX, cuando se pensó en formular normas protectoras a los trabajadores sobre la base de la intervención del Estado en el mercado de trabajo”⁶.

Oficialmente el derecho laboral surge a comienzos del Siglo XX, a partir de la vigencia del Tratado de Paz de Versalles con el cual se da por terminada la primera guerra mundial y se crea la Organización Internacional del Trabajo -OIT- como parte constitutiva de ese tratado, la cual fue constituida para promover la justicia social en los estados, siendo los convenios que esta organización impulsa lo que permite desarrollar los derechos laborales.

1.3. Fuentes del derecho internacional del trabajo

El derecho internacional del trabajo tiene sus fuentes en los convenios laborales de la Organización Internacional del Trabajo u OIT, así como en las normas adoptadas por la Organización de Naciones Unidas, en las cuales se han desarrollado derechos sociales como parte de los derechos humanos, los cuales contienen principios en materia del

⁶ Palomeque, Manuel Carlos. **Derecho del trabajo e ideología**. Pág. 87.



mundo del trabajo, tanto de observancia general por todos los países, como de aplicación particular cuando surgen conflictos entre los actores productivos del trabajo.

También forman parte de las fuentes del derecho internacional del trabajo, los instrumentos elaborados por conferencias gubernamentales especiales convocadas por la Oficina Internacional del Trabajo, así como tratados adoptados en el marco de las Naciones Unidas y en organizaciones regionales, que contienen cláusulas o capítulos referentes a las relaciones laborales dentro de los estados.

“La visión clásica del derecho internacional del trabajo suele tener como referencia las normas internacionales del trabajo, los convenios y las recomendaciones de la OIT, especialmente por la Constitución de la misma consagra por sí misma ciertos principios generales que han producido efectos jurídicos directos; sin embargo, una nueva visión del derecho internacional del trabajo permite decir que todos los convenios sobre derechos humanos, los tratados internacionales y los convenios sobre comercio internacional tienen en común que versan sobre el derecho internacional del trabajo”⁷.

Es de tener en cuenta que el tratado que le dio origen a la OIT, que se le conoce como su Constitución, la cual consta de un Preámbulo, 40 Artículos y el anexo denominado Declaración de Filadelfia, que se considera parte integrante de la Constitución, además de disposiciones institucionales, también tiene definidos principios generales que son normas fundamentales que han servido de inspiración, no solo en tanto directivas

⁷ Servais, Jean-Michel. **Derecho internacional del trabajo**. Pág. 52.



dirigidas a los órganos de la OIT en vista a la elaboración de convenios y recomendaciones, sino como fuente directa del derecho internacional del trabajo, tanto para los doctrinarios como para los jueces de trabajo.

“Las principales fuentes del derecho internacional del trabajo son las normas emanadas de la OIT. Sin embargo, también son fuentes las normas gubernamentales especiales bajo los auspicios de la OIT y otros organismos internacionales, lo mismo que las adoptadas en el marco de la ONU y otros organismos regionales, los tratados bilaterales y multilaterales entre los países, y la jurisprudencia internacional relativa al trabajo”⁸.

De igual manera, una fuente importante del derecho internacional del trabajo son las declaraciones de la OIT, las cuales consisten en resoluciones Conferencia Internacional del Trabajo, utilizadas a fin de hacer una declaración formal para reafirmar la importancia que los mandantes atribuyen a ciertos principios y valores promovidos por esta organización.

1.4. El derecho internacional del trabajo en el Siglo XX

Luego de la segunda guerra mundial, la tendencia política predominante en el mundo fue el dirigismo estatal con la finalidad de evitar o regular problemas sociales, así como del reconocimiento y ampliación de los derechos laborales, tal como la regulación legal de la jornada de trabajo de 40 a 48 horas semanales, lo cual tuvo como motivo principal,

⁸ *Ibíd.* Pág. 53.



el surgimiento de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas como una opción estatal para los trabajadores en el mundo capitalista, ante lo cual, se planteó la necesidad de reconocerle derechos a los trabajadores, para evitar que estos se orientaran a luchar por la instauración de estados socialistas.

Los antecedentes inmediatos de la posterior creación del derecho laboral internacional podemos hallarlos también en el esfuerzo y la participación directa de la clase obrera europea a través de los diferentes congresos, asociaciones y partidos políticos que se crearon a mediados del Siglo XIX y comienzos del XX.

Aunque a partir de las guerras civiles, así como de revueltas populares y obreras, ocurridas desde mediados y hasta finales del Siglo XIX, se habían creado convenios de la OIT, como una manifestación de la protección del hombre y, sobre todo, de la concepción de justicia social, puesto que los mismos tenían como objetivo el logro de esos principios, fue hasta mediados del Siglo XX que se comenzó a considerar los derechos laborales como parte esencial de las personas, al encontrarse representados en los tratados universales y regionales sobre derechos humanos.

Es por eso que, luego de la creación de la OIT, el derecho internacional del trabajo fue asumiendo la importancia jurídica y social que tiene en la actualidad, a partir de considerarse que el trabajo del individuo represente un bienestar personal para él y que el mismo está protegido por los cánones de respeto a los derechos humanos, pues los tratados sobre los mismos son ley vigente en la mayoría de los países occidentales.



Se debe tener en cuenta que en este Siglo XX fue el de mayor logros en relación a la consolidación de los derechos laborales, puesto que con la ratificación estatal de los convenios laborales propuestos por la OIT, se consolida el derecho internacional del trabajo, lo cual fue acompañado de la promulgación y vigencia de constituciones políticas sociales, que reconocían los derechos laborales con rango constitucional, lo cual se conoce como constitucionalización de los derechos laborales.

1.5. Constitucionalización del derecho internacional del trabajo

En la historia jurídica se encuentra que el derecho laboral, antes de ser una rama autónoma, era parte integrante del derecho civil, ya que este se encargaba de regular las relaciones legales entre las personas, aunque fuera en el ámbito de las relaciones obrero patronales; sin embargo, a partir de las guerras civiles e insurrecciones obreras, los estados europeos fueron dejando las prácticas de prohibir la existencia de organizaciones proletarias, hasta llegar a reconocer que los sindicatos eran un actor válido en la discusión nacional, por lo que comenzaron a regular las relaciones entre empresarios y asalariados como realidad jurídica autónoma.

El proceso de autonomización del derecho laboral se fue consolidando a partir del triunfo del comunismo en Rusia en 1917, en donde los países capitalistas se enfrentaron a la supresión de ese modelo económico y al predominio de una visión basada teóricamente en el dominio de los trabajadores sobre la economía y de la supresión de los empresarios como realidad social; asimismo, en los países capitalistas se produjeron



sucesos como la revolución mexicana que llevó a la constitucionalización del derecho del trabajo, que trajo como resultado una consolidación legal del trabajo como realidad jurídica por encima de la normativa legal ordinaria.

“La Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos Constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales). Ambos textos constitucionales son los hitos originales que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió rápidamente en Europa y, seguidamente, en los países de Latinoamérica, lo cual llevó a la centralidad de los derechos laborales, pudiendo hablarse, por ello, de una constitucionalización del derecho del trabajo e, incluso, de un Derecho Constitucional del Trabajo”⁹.

Esta constitucionalización de los derechos laborales permitió que se llevara a cabo una alta valoración de los intereses tutelados por el derecho del trabajo, al considerárseles derechos fundamentales, lo cual significaba que no podía llevarse a cabo una desregulación o supresión de los mismos por la vía legal ordinaria, sino que debían ser respetados los procedimientos establecidos constitucionalmente para las reformas legales de la misma Constitución Política.

Asimismo, estas constituciones sociales, también reconocieron con carácter constitucional los derechos laborales que emanaban de los convenios internacionales de

⁹ *Ibíd.* Pág. 54.



la OIT que los estados ratificaban, por lo que se reafirmaron tanto los que se habían logrado en las legislaciones ordinarias o derecho interno, como los que provenían de esos tratados internacionales.

Es decir, al limitar las posibilidades de reformar los derechos laborales, de origen interno o internacional, a través de las vías ordinarias, se garantizaba la seguridad jurídica a los asalariados, sabiendo que ningún gobierno podía derogar los logros legales alcanzados a favor de los trabajadores, salvo que tuvieran las condiciones jurídicas para llevar a cabo reformas constitucionales, que incluyeran la supresión de los mismos, lo cual no fue posible, en los países donde continuaron vigentes las constituciones sociales, como lo demuestra la historia.

CAPÍTULO II



2. La Organización Internacional del Trabajo -OIT- y el derecho internacional del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919, luego de un largo período de reuniones y sesiones, para lograr compaginar los intereses de los actores estatales, patronales y laborales, puesto que la misma surge como resultado de la negociación de estos tres sectores y se consolida como el único organismo internacional donde la presencia y decisión tripartita es permanente.

Esta organización internacional también es el resultado de la doctrina social de la iglesia; del aporte de empresarios altruistas que buscaban mejorar las condiciones de los trabajadores para que fueran tenidos como aliados en la actividad económica y no como enemigos y de los gobiernos realistas que promovieron leyes a favor de los trabajadores, para evitar que estos impusieran sus derechos a través de revoluciones sociales que terminarían con el sistema capitalista.

2.1. Relaciones de poder en la OIT

La historia de la OIT, es el fiel reflejo del interés permanente de los gobiernos, los sindicatos, los grupos empresariales y muchos otros actores por participar en dichos debates a partir que en el seno de este organismo internacional se toman decisiones



que conllevan efectos sobre la política social y laboral de los estados, por lo que los representantes tripartitos utilizan a la organización para debatir cuestiones relativas a la justicia social para todas las sociedades, el desarrollo nacional y el respeto a los pueblos, la reducción de la pobreza, la movilidad social de los trabajadores y la distribución de la riqueza en un contexto internacional.

Es claro que la práctica y las decisiones de la OIT no han sido una realidad pacífica, entre los tres actores que la conforman, ni se han apoyado en razonamientos donde predomine lo humanitario al definir aspectos económicos y políticos, sino ha sido una constante lucha ideológica, resultado de la pugna por el poder y la influencia de cada actor, lo cual ha permitido generar una esencia propia de la OIT y los propósitos a los que esta organización sirve; es decir, la búsqueda de convenios internacionales que permitan la conciliación entre los intereses de patronos, trabajadores y estados, como mecanismo para promover la justicia social.

“A pesar de su enfoque universalista, la OIT nunca ha representado al mundo del trabajo en todas sus dimensiones. Las luchas por la inclusión y la exclusión, y en torno a la cuestión de qué tipo de trabajadores y de trabajos deben considerarse parte o no del mandato de la OIT son inherentes a la Organización desde sus inicios. Asimismo, las fronteras del ámbito de acción de la OIT se están moviendo constantemente, debido a la existencia de desigualdades, injusticias y luchas de poder, así como las transformaciones socioeconómicas, que tienen lugar en el mundo”¹⁰.

¹⁰ Maul, Daniel. **La organización mundial del trabajo**. Pág. 29.



Es decir que los debates en el seno de la OIT, reflejan realidades tales la existencia de países industrializados frente a los que están en vías de desarrollo; economías de mercado frente a economías planificadas; sector formal frente a sector informal; hombres y mujeres; obreros industriales frente a trabajadores rurales; trabajadores migrantes frente a trabajadores nacionales; economía productiva frente a economía de servicios; obreros frente a trabajadores calificados, esclavismo laboral, así como trabajo infantil y las peores formas en que este se realiza.

La OIT también reflejó en su seno las luchas ideológicas del sistema capitalista frente al comunista y ahora las luchas entre los países desarrollados frente a los que están en vías de desarrollo, los distintos contextos políticos, sociales y económicos, los roles de género y etnia, lo cual se evidencia en la cuestión de quiénes deberían estar representado en las reuniones y decisiones de esta organización, en sus programas de trabajo y en sus actividades cotidianas.

Dicha dinámica interna y su vinculación con las realidades económicas, políticas y sociales internacionales, así como nacionales, también explican los tiempos y momentos en los cuales se aprueban y ratifican los convenios, el contenido de los mismos y la posibilidad de su vigencia y positivización en cada Estado.

De igual manera, estas contradicciones se reflejan en los esfuerzos de la OIT por expandir su mandato más allá del ámbito de las políticas laborales con el fin de abarcar áreas sociales y, sobre todo, económicas más amplias, pues depende el contexto



internacional y de la postura ideológica de los que están al mando de la misma orientación y la labor práctica que asuma este ente mundial en cada período histórico.

“El tratamiento particular que se daba a las cuestiones laborales en las colonias durante los años de entreguerras reflejaba claramente la posición dominante que las potencias imperiales, especialmente Gran Bretaña y Francia, ocupaban dentro de la OIT en ese momento. Del mismo modo, la marcada influencia de los Estados Unidos como superpotencia occidental puede rastrearse desde los debates sobre los derechos humanos de 1950, pasando por la cooperación técnica, hasta la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”¹¹.

Se han dado casos de imposición de los representantes estatales en las decisiones de la OIT, que cuando estos no logran su objetivo asumen represalias contra esta organización, tal como fue el caso de la retirada de los Estados Unidos de América de la misma de 1977 a 1980, a pesar de saber que con su salida iba a privarla de las contribuciones que como Estado hacía, las cuales representaban una cuarta parte del presupuesto ordinario de la OIT.

No obstante, el dinero no es la única manera en que los Estados ejercen su influencia o su hegemonía, sino también se realiza a través de la contratación de los funcionarios y empleados de la OIT y el diseño de los programas de trabajo, pues en la mayoría de las actividades de esta organización se hace evidente el predominio que tienen los estados

¹¹ *Ibíd.* Pág. 32.



poderosos, aunque es de tener en cuenta que los estados dominantes en el seno de este organismo actúan como un solo bloque, sino que, en general, constituyen alianzas o confrontaciones bastante fluidas y dinámicas entre ellos, dependiendo los intereses que los unan o los confronten.

“Las reivindicaciones de hegemonía siempre suscitan oposición, como han demostrado varios debates a lo largo de la historia de la OIT, y en particular los relativos a los derechos humanos. No olvidemos que el tripartismo y la participación de los sindicatos y de los representantes empresariales sirven para corregir la influencia de los estados, aunque la medida en que lo hacen es relativa, así como lo es también el grado en que la propia Oficina Internacional del Trabajo ha influido en los debates y las decisiones adoptadas”¹².

O sea que la OIT, como cualquier otro organismo internacional, depende, por sobre todo, de los estados que la integran y de las relaciones de poder entre estos, a lo que se suma los intereses de los patronos, que también tienen sus posturas políticas e ideológicas y de las organizaciones sindicales, que tampoco representan un bloque ideológico unido, sino que tienen tendencias, tales como socialistas, liberales, religiosas u otras, que se reflejan en la postura de sus representantes en las discusiones y decisiones en el seno de esa organización, lo cual resulta importante puesto que hay un amplio debate sobre la regulación de las relaciones laborales internacionales, tanto en lo interno de los tres sectores como entre ellos.

¹² Blanclard, Francisco. **La OIT: de la guerra fría a un nuevo orden mundial**. Pág. 28.



Además, la OIT ha estado vinculada con los demás organismos internacionales existentes, así como con el entorno mundial más amplio de actores gubernamentales y no gubernamentales, tales como el movimiento cooperativo u organizaciones que se ocupan del bienestar de la infancia, la seguridad social, las cuestiones de salud y los derechos de los trabajadores migrantes y domésticos a través de relaciones cooperación y competencia con la finalidad de promover los derechos de los factores de la producción tanto a nivel mundial como en cada país.

2.2. Estructura de la OIT

La OIT ocupa una posición singular en el marco internacional, a partir de la estructura tripartita que la conforma, en la que los estados, los empleadores y los sindicatos de trabajadores participan en el proceso de toma de decisiones, puesto que, luego de haber sido nombrados los representantes de los gobiernos, de las organizaciones patronales y de las sindicales, a través de los procedimientos legales establecidos por la Constitución de la OIT y los normativos propios de cada actor, cada uno de estos representantes actúa en condición de igualdad con los de los otros actores.

Esta integración tripartita ha tenido un papel importante en las iniciativas y decisiones de la OIT a lo largo de su historia, pues ha funcionado como un instrumento poderoso para la expansión de la influencia de esta organización en el mundo del trabajo, aunque presente limitaciones tales como basarse únicamente en el empleo formal ajustado a la normativa laboral, lo cual ha resultado un obstáculo para reconocer el derecho de los



sectores asalariados informales que hasta el presente no son cubiertos por esta normativa laboral internacional.

2.3. La justicia social como razón de la OIT

Aún con las limitaciones y contradicciones que se le puedan señalar a la OIT, la misma fue creada con la idea de ser el ente internacional que promoviera la justicia social, la cual, aunque tenga diversas interpretaciones a lo largo de los años, sigue siendo hoy un principio rector de la labor de esta organización y de los convenios en materia laboral que ha elaborado a lo largo de su historia.

“Nunca ha habido una definición clara, y mucho menos un consenso estable, sobre lo que implica la justicia social; como tampoco ha habido acuerdo sobre los medios por los cuales se podría (o se debería) lograr. Tal vez el hecho mismo de que la justicia social evoque interpretaciones muy diferentes de su contenido y sus implicaciones haya servido para que podamos decir que es una noción de referencia en la tarea de la OIT durante estos cien años”¹³.

A pesar de que, en el primer párrafo del preámbulo de la Constitución de la OIT, afirma la justicia social como base de la paz mundial, tanto dentro de las naciones como entre ellas, fue hasta que se produjo la Declaración de Filadelfia en 1944 que se vinculó a la misma con los derechos humanos individuales, lo cual le permite tener un parámetro

¹³ *Ibíd.* Pág. 29.



jurídico más claro para impulsar aquella a partir de lo que se conocen como los derechos prestacionales, sin que las discusiones sobre su sentido entrapen las decisiones de esta organización internacional.

Luego de la Declaración de Filadelfia, el mundo tuvo que esperar más de 50 años, para que se produjera otra declaración sobre justicia social, la cual se publicó en el año 2008, con el nombre de Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, en donde se plantea que la misma es una aspiración universal que se promueve bajo la presión de los imperativos del mercado y la rápida evolución tecnológica.

En la Declaración sobre la Justicia Social se establece la necesidad de remediar la desigualdad de ingresos, los altos niveles de desempleo y pobreza persistentes, la vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas y el aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal, que influyen en la relación de trabajo y en la protección que ésta puede ofrecer, pues en la medida que se logre esta, podría significar la justicia social en un sentido más positivo, ya sea que implique elementos redistributivos a nivel nacional e internacional, aunque la forma de realizar estos se dejó abierto a la interpretación y la controversia, como es normal en la OIT.

Aun con esta apertura a la interpretación de la manera en que se puede lograr la justicia social en una globalización equitativa, es una constante en la OIT hacer descansar las posibilidades de lograr sus fines, en la regulación internacional a través de sus convenios o en la legislación, la política social o la planificación económica y social de



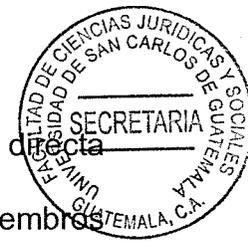
cada Estado miembro, lo cual promueve por medio de sus llamamientos a los gobiernos para que tomen medidas en las áreas de los derechos humanos, la libre sindicalización y la negociación colectiva, así como las amenazas a los estados en vías de desarrollo de sanciones si no cumplen con implementarlas.

“A este respecto, la OIT permite amplias perspectivas para comprender la historia de los siglos XX y XXI a partir que ofrece una visión sobre el pensamiento económico en el capitalismo y sus diversas variantes, así como sus partidarios y sus oponentes; asimismo, este organismo internacional es un observatorio para analizar la manera en que se han organizado las economías y las formas en que los desafíos sociales de producción capitalista han sido abordados por diversos actores”¹⁴.

En el seno de la OIT ha sido una constante el debate sobre los alcances y límites de la justicia social y la manera en que la misma puede lograrse, sea a través de aspectos técnicos de seguridad y salud o del tiempo de trabajo, a través de un salario mínimo, el papel que tiene el Estado y los individuos con respecto a la protección social o la reglamentación del trabajo productivo, la lucha contra las peores formas de trabajo infantil, la protección de los trabajadores migrantes, la promoción de la igualdad salarial entre los géneros o la lucha contra la explotación laboral, entre otras actividades.

La OIT promueve la implementación de la seguridad social a nivel mundial a partir de la aprobación de convenios laborales y la inclusión de estos como parte de la legislación

¹⁴ Ribí, Amalia. **Historia de la OIT**. Pág. 61.



interna de los estados, así como el impuso de políticas sociales que de manera directa beneficien a los trabajadores y generen la cohesión social en los países que miembros de la misma, lo cual le permite crear las condiciones jurídicas para la existencia de mecanismos legales que canalicen los conflictos nacionales, evitando con ello que se produzcan el uso de la violencia como medio de solucionarlos.

2.4. El sistema de normas internacionales de trabajo

Las normas que adopta la OIT y el modo en que supervisa su aplicación, también es otra de las cosas que la diferencia de otras organizaciones internacionales, pues en estas normas se ha establecido un sistema de medidas que deben adoptar o principios que han de respetar los gobiernos, los patronos y los trabajadores, como actores involucrados en los principales ámbitos de acción vinculados con la regulación de las relaciones laborales a nivel internacional, que se suelen calificar como la piedra angular de la Organización.

Es por eso que la OIT también se ha visto como un ejemplo de democracia en las relaciones internacionales, puesto que los sectores que participan en la misma tienen el igual derecho y prerrogativas, no importando que los empresarios o los funcionarios nombrados por los estados parte tengan más recursos económicos o políticos que los representantes de los trabajadores, pues estos, en calidad de miembro pleno de la OIT, como delegado del sector laboral, goza de los mismos derechos y prerrogativas, teniendo el mismo poder su voto que el de los otros sectores.



“En el proyecto original que la delegación británica presentó a la Comisión del Trabajo de la Conferencia de Paz ya se incluía el sistema básico de normas. Todos aceptaron que la nueva OIT continuara la labor normativa en materia de trabajo y asuntos sociales que ya habían emprendido antes de la Primera Guerra Mundial los estados europeos y la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores; sin embargo, aunque el sistema ha evolucionado a lo largo de la historia de la OIT, los principios básicos siguen siendo los mismos”¹⁵.

Aunque el modelo británico original proponía únicamente la adopción de convenios que serían vinculantes una vez ratificados, de conformidad con el derecho internacional comúnmente aceptado, tuvo aceptación entre los representantes, los delegados de Estados Unidos de América mantenían que los instrumentos adoptados por la OIT debían ser meras recomendaciones; de este modo, si los gobiernos no adoptaban medidas para integrarlas en la legislación nacional, no tendrían el compromiso de aceptarlos como normas de obligado cumplimiento, con lo cual le quitaban a los trabajadores un instrumento legal que les favorecía.

A partir de estas posiciones, se llevaron a cabo negociaciones en el seno de la Comisión del Trabajo, las cuales llevaron finalmente a un acuerdo por el que se preveía la adopción tanto de convenios como de recomendaciones que serían sometidos a los órganos nacionales competentes, sea para la adopción de medidas en el caso de las recomendaciones o la ratificación en el caso de los convenios.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 63.



Como toda norma de derecho internacional, el acuerdo al que se llegó en el seno de la comisión no garantiza la aplicación de las recomendaciones ni la ratificación de los convenios, pues esta decisión es opcional para los estados; sin embargo, se logró que los estados se comprometieran a examinar cualquier nuevo instrumento de la OIT a partir que tienen representantes en este organismo los que actúan en su nombre.

De igual manera, como cualquier otro tratado internacional, los convenios y las recomendaciones de la OIT se negocian en la asamblea general, la cual se le conoce como la Conferencia Internacional del Trabajo, en donde participan representantes de cada uno de los sectores representados por trabajadores, empleadores y delegados estatales, para garantizar lo tripartito de este organismo internacional; asimismo, durante el desarrollo de las asambleas, estos representantes tienen voz y voto lo cual es garantía que su participación será importante y no solo decorativa.

En 2008 el número de ratificaciones obtenidas para todos los convenios de la OIT era superior a 7.500, aunque muchos de ellos caen en desuso o quedan obsoletos y es necesario sustituirlos; sin embargo, 14 de esos convenios han sido ratificados por más de 100 de los 182 Estado-Parte, entre ellos los ocho convenios fundamentales, relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, y otros 28 han obtenido la ratificación de más de 50 países, lo que permite establecer que este organismo internacional tiene una fuerte influencia en el que hacer del derecho internacional del trabajo; asimismo, en los últimos años, los esfuerzos de la Conferencia Internacional del Trabajo o asamblea general de la OIT se han concentrado en la ratificación de los convenios fundamentales.



Es por eso que se encuentran normas de la OIT sobre derechos en el trabajo, sobre muchos aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, sobre salud y seguridad, seguridad social, administración e inspección del trabajo, empleo y formación, salarios, migración y también sobre categorías específicas de trabajadores, como la gente de mar, los trabajadores agrícolas, los pueblos indígenas o los trabajadores migrantes, los cuales, en su conjunto, constituyen una legislación completo de derecho internacional del trabajo, la cual contribuye a la protección de los trabajadores de todas las actividades económicas que prevalecen en el mundo.

2.5. La supervisión de los convenios y recomendaciones de la OIT

Los gobiernos están obligados a informar a una Comisión de Expertos independiente, vinculados directamente a la OIT, sobre la aplicación de los convenios que hayan ratificado; asimismo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen derecho a recibir copias de dichos informes y a añadir sus propios comentarios o bien presentar sus propios informes sobre el cumplimiento de esas normas, si consideran que el Estado no es objetivo en la información que proporciona.

“Una destacable disposición de la Constitución de la OIT (Artículo 19) habilita al Consejo de Administración a solicitar también a todos los estados miembros informes sobre sus prácticas en relación con convenios y recomendaciones no ratificados. Ello permite ejercer presión sobre los estados que tratan de ignorar los objetivos de aceptación general, y sobre todo los derechos humanos fundamentales en la esfera del trabajo. El



mecanismo se utiliza en varios procedimientos para intensificar tanto la promoción de las normas como el control de su aplicación”¹⁶.

Es de hacer ver que esta intervención de empleadores y trabajadores es el único en el sistema de organismos internacionales, en el que se concede a organizaciones no gubernamentales una función oficial en la supervisión de las obligaciones internacionales, lo cual hace mucho más difícil para los gobiernos proporcionar informes falsos o incompletos a la OIT, aunque pueden ser cuestionados oficialmente.

De igual manera, también existen los mecanismos de quejas y reclamaciones ante la OIT, frente a un Estado que no respeta un convenio, los cuales pueden ser utilizados por cualquier otro Estado que haya ratificado dicho convenio, los delegados patronales o de los trabajadores que han sido enviados a la Conferencia Internacional del Trabajo o cualquier organización de empleadores o de trabajadores, de cualquier país, presentando una reclamación en virtud del Artículo 24 de la Constitución, una forma de queja que es exclusiva de la OIT.

Desde 1951 la OIT estableció la autorización para que organizaciones de empleadores o de trabajadores presenten quejas por violaciones del principio básico de la libertad de asociación consagrado en la Constitución de esta organización, incluso si el Estado Miembro de que se trate no ha ratificado los convenios sobre los que versa la queja, lo que determinó que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de este

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 65.



organismo internacional, el cual examina las quejas respectivas, se haya convertido en un órgano de presentación de quejas en sí mismo.

A partir de la eficacia de este sistema de supervisión, el mismo se ha ajustado periódicamente, debido principalmente a la cantidad de informes que los estados deben presentar y que la Oficina Internacional del Trabajo debe tramitar para luego enviarlo al Comité de Libertad Sindical, principalmente porque el seguimiento previsto en los distintos mecanismos de quejas comprende una serie de procedimientos que, en casos extremos, incluyen comisiones de encuesta para investigar denuncias en profundidad directamente en el territorio del Estado denunciado.

Los convenios y las recomendaciones no son los únicos instrumentos de la OIT, pues la misma ha adoptado asimismo declaraciones sobre cuestiones de especial importancia para las sociedades que tienen discriminaciones culturales, tal como la declaración sobre el apartheid en 1964.

De igual manera ha elaborado declaraciones sobre igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras en 1975, sobre las empresas multinacionales y la política social en 1977 y sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998, asimismo, en el año 2008 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, que permitió la creación del Programa de Trabajo Decente como marco integrador de la acción de la OIT a nivel mundial, especialmente para combatir las peores formas de trabajo infantil.



De igual manera, las recomendaciones prácticas han sido parte de los aportes normativos de la OIT, en especial en lo que atañe a la seguridad y la salud en el trabajo, especialmente orientadas hacia evitar condiciones insalubres en las áreas laborales, más si se trata de espacios en donde sean mujeres las que laboran, aunque las mismas no son jurídicamente vinculantes, sirven de guías prácticas para las autoridades estatales, las empresas y los sindicatos.

El impacto de las normas de la OIT en los estados varía de acuerdo a la disposición de cada uno de ellos para cumplir los convenios que ha ratificado, pues la ratificación no es por sí sola un indicador suficiente del impacto de las normas, pero por lo menos permite promover y, en algunos casos, lograr el encuadramiento de las legislaciones nacionales con los convenios y las recomendaciones e incluso, algunos países como Guatemala han integrado muchas de las normas de la OIT en la legislación laboral.



CAPÍTULO III

3. Derechos laborales como derechos humanos

En la primera década del Siglo XXI se produce un fortalecimiento del derecho internacional del trabajo, lo cual se da a partir de reconocer que los derechos de los trabajadores son parte integrante de los derechos humanos, lo cual implica que se amplíe la visión sobre los mismos, puesto que antes de este reconocimiento, únicamente se le incluía en el repertorio de los derechos sociales.

“El carácter prestacional atribuido a los derechos sociales también puede ser reconocido en la gran mayoría de los derechos civiles y políticos; asimismo, el carácter prestacional no es un rasgo que se encuentre en todos los derechos sociales: ocurre con la libertad sindical o la huelga, que exigen la no interferencia del Estado para su ejercicio; de igual manera los sociales no son derechos de igualdad, ni tampoco existe una superioridad axiológica entre la libertad y la igualdad, porque su finalidad es satisfacer las condiciones previas a la acción humana para que las personas sean realmente libres en su actuar”¹⁷.

Este reconocimiento no significa que haya contradicción entre esos dos derechos, sino que jurídicamente se produce un salto cualitativo al otorgarle al trabajador la protección internacional reconocida a los derechos humanos, lo cual amplía el peso legal de las

¹⁷ Canessa Montejo, Miguel. *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. Pág. 22.



normas laborales, especialmente en países como Guatemala en donde la parte patronal ha sido reacia a respetar las leyes que regulan la relación laboral y que favorece a los trabajadores en relación de dependencia.

Este reconocimiento de los derechos humanos laborales contribuye a que existe una armonización entre el principio de igualdad y el de libertad en el aspecto jurídico, pues se reitera que no existe ninguna supeditación entre ellos, sino que gozan de la misma jerarquía entre ellos, pues no hay ninguno de esos derechos con carácter absoluto, salvo el relativo al derecho a la vida y la prohibición de tortura, pues todos los demás tienen limitaciones y restricciones que vienen establecidas por el propio tratado que los origina y les da revestimiento legal.

“La universalidad de los derechos está fijada para el supuesto de las personas que se benefician de él, sin que esto signifique una restricción del acceso a la titularidad del derecho. Así, todos los miembros de la sociedad son titulares de un derecho social, aunque el ejercicio del derecho beneficie a las personas que requieran la satisfacción de la necesidad básica. Inclusive los derechos civiles y políticos se estructuran bajo esta forma jurídica: el ordenamiento exige a los titulares de los derechos gozar de la capacidad de obrar para poder ejercitarlos”¹⁸.

La titularidad de derechos humanos laborales, no se condiciona a que las personas gocen de la capacidad de obrar o a que sean ciudadanos, pues doctrinariamente todos

¹⁸ *Ibíd.* Pág. 23.



los sujetos son titulares de los mismos, incluyendo a los trabajadores migrantes en situación irregular, pues estos también poseen esa característica de ser titular del derecho, sin importar la situación legal en que se encuentren en el país receptor ni la actividad laboral en la cual se encuentren contratados, así como tampoco que no se les paguen prestaciones laborales.

Esta titularidad y su exigencia sobre los ordenamientos jurídicos nacionales como derechos vinculantes y por lo tanto de obligado cumplimiento para los estados, determina que los derechos laborales deben tutelarse por los estados, independientemente si tienen serias dificultades con relación a ser justiciables; pues, aunque no haya una sanción penal, la comprobación de su violación conlleva una indemnización para el sujeto perjudicado, sea en procesos dentro del país en el que se produce su violación o en instancias internacionales.

“Los derechos laborales como parte del conjunto de derechos sociales recogidos en los textos constitucionales cuentan con un nivel constitucional de garantía y con leyes procesales para su aplicación, por lo que cualquier norma inferior que viole su contenido deberá ser suprimida del ordenamiento, por lo que, si el derecho laboral no existiese o fuese meramente programático, carecería de dicho atributo, por ello estos derechos son subjetivos, porque a pesar de su carácter controversial, los tribunales constitucionales han señalado la inconstitucionalidad de legislaciones por violar este derecho y, como consecuencia, expulsan la norma contradictoria”¹⁹.

¹⁹ Ramírez Ortega, Rosa Alejandra. **Derechos humanos laborales**. Pág. 27.



3.1. Derecho internacional como derecho progresivo

El derecho internacional, desde finales del Siglo XIX han evidenciado que tiene como características ser progresivo; o sea, cada derecho recogido en un tratado, posee un contenido esencial protegido por normas que imponen obligaciones mínimas para los estados, permitiéndoles un plazo para la aplicación plena y efectiva de las obligaciones que la aplicación de los mismos conlleva, especialmente a partir de tener en cuentas las condiciones económicas, sociales y políticas de cada uno de los estados, lo cual no debe ser excusa para no implementarlos pero si para que se haga progresivamente.

Sin embargo, este plazo es un compromiso que asumen los estados para realizar acciones tendientes a implementarlos, por lo que no deben incumplir la obligación de protegerlos y realizarlos dentro de su territorio, con la justificación de tener los recursos para volverlos realidad dentro del país que representan, porque es equivocado plantear el incumplimiento argumentando que se realizarán las acciones para su aseguramiento cuando se produzca el incremento de la riqueza dentro del país.

Este razonamiento ha sido rechazado por los organismos internacionales de control, por considerar que el mismo es una excusa para su aplicación, pues con ello los estados logran la suspensión de la aplicación de los derechos sociales, dentro de los cuales se encuentran los laborales, mientras no se alcancen los niveles económicos necesarios para su cumplimiento, lo cual va en contra de los fundamentos para el cumplimiento de los compromisos internacionales de los estados, los cuales están respaldados por



obligaciones mínimas no sujetas a la condición material de recursos existentes, que los estados se han comprometido a cumplirlas.

Aunque el nacimiento de los derechos laborales internacionales fue en 1919 con la fundación de la OIT, o sea más de 50 años antes que el de los derechos sociales, estos vienen a fortalecer a aquellos y les dan sentido como parte del derecho internacional de los derechos humanos, principalmente a partir de la vigencia en 1976 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales promulgado en la Organización de los Derechos Humanos -ONU- en 1966, lo cual hace que desde esa fecha, los sociales y los laborales sean derechos reconocidos internacionalmente, aunque se considere que los mismos son de carácter prestacional.

Es importante tener en cuenta que en 1966 también fue promulgado el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual entró en vigencia en 1976, siendo este y el de los derechos económicos, sociales y culturales, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, conforman la Carta Internacional de Derechos Humanos, como fundamento de las actividades de la ONU, los cuales, aunque tienen diferente orientación, se consideran como una unidad, dentro de la cual se encuentran los derechos laborales.

“Las Naciones Unidas han rechazado que los pactos internacionales de 1966 signifiquen poner en entredicho la unicidad de los derechos humanos. Si bien se elaboraron dos instrumentos internacionales distintos, se subrayó que los mismos están constituidos de



forma interrelacionada. Sobre ese postulado se constituyó la teoría de la indivisibilidad de los derechos humanos al considerar que los mismos están conformados por un grupo de derechos estrechamente interrelacionados, fundamentados en la dignidad humana”²⁰.

Esto quiere decir que con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho internacional tuvo un cambio cualitativo a partir que los derechos laborales son incluidos dentro del selecto listado de derechos humanos, lo cual consolida la protección que los estados le han dado desde principios del Siglo XX al derecho laboral.

A partir de la interrelación e interdependencia entre los pactos sobre derechos humanos y los convenios sobre derechos laborales, se ha desarrollado una naturaleza mixta que genera la existencia de derechos con expectativas negativas o positivas, puesto que algunos de ellos se orientan hacia las prohibiciones de lesión y a otros, obligaciones de prestación, lo cual no entra en contradicción con la finalidad de proteger la libertad en el trabajo.

Asimismo, se considera que el fundamento de los derechos humanos laborales se debe a que la libertad del trabajador requiere ser protegida por su debilidad como sujeto en relación de dependencia, pues depende del empresario quien es el centro de poder en

²⁰ *Ibíd.* Pág. 28.



la relación laboral, el cual requiere un control en los mismos términos que ocurre con cualquier poder existente en la sociedad, pues si no existe este valladar que impone límites, su existencia se convierte en un eventual peligro para la libertad.

Esto quiere decir que el fundamento de la existencia de los derechos laborales como parte integrante de los derechos humanos es que debe garantizarse la protección de la libertad de los trabajadores sin perjudicar los derechos del empleador, sino para garantizar que la estabilidad del sistema productivo sea determinada por la armonía de intereses de estos dos sectores, pero teniendo en cuenta que es el asalariado quien se encuentra en relación de dependencia.

3.2. Derechos humanos laborales

En los últimos años del Siglo XX y los primeros del Siglo XXI, se ha producido una revaloración del derecho internacional del trabajo en las jurisprudencias nacionales, al reconocerse la estrecha relación existente entre los derechos laborales con el derecho internacional de los derechos humanos.

Este reconocimiento ha permitido entender que los primeros; o sea, los derechos laborales, son parte integrante de los derechos humanos o fundamentales, debido a que en todos los tratados sobre derechos humanos se tiene un capítulo o apartado orientado a garantizar los derechos laborales y la convivencia armoniosa entre los factores de la producción para convivir armónicamente.



“Por derechos humanos laborales, entendemos a aquellos que le permiten a una persona contar con las condiciones indispensables y mínimas para llevar una vida de acuerdo con la dignidad humana. En un plano formal, los derechos humanos laborales se podrían definir como todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona. Su fundamentación proporciona argumentos consistentes para el reconocimiento de este grupo de derechos”²¹.

Esta interrelación entre ambos derechos se materializa al entender que garantías como el derecho a la libertad, se aplica en materia laboral como una libertad de trabajo o la prohibición del trabajo forzado a nivel individual de cada trabajador, así como a la libertad de organización sindical, de asociación y de reunión, de elegir libremente, entrar en huelga, si se concretan las condiciones legales para hacerlo, entre otros.

El derecho humano a la salud y la integridad física en materia laboral se manifiesta en el sistema de previsión y seguridad social, que le da cobertura tanto a los trabajadores como a su núcleo familiar, para que en su conjunto gocen de condiciones saludables, tanto en el trabajo o en el hogar, lo cual implica que el asalariado no sea expuesto a trabajos peligrosos o insalubres y si esta situación sucede, que los patronos deban contar o tener los equipos necesarios para reducir al máximo los riesgos para su salud, así como la garantía de protección a su núcleo familiar, a partir de que estos tengan acceso a la seguridad social y a sistemas de salud eficientes.

²¹ González Pérez, Luis Raúl. **Los derechos humanos laborales**. Pág. 46.



“Históricamente, el derecho del trabajo sentó las bases de los derechos sociales (no discriminación, igualdad de trato, libertad de organización, salud e higiene en el trabajo, derecho a la capacitación –educación–, etcétera) que después se extenderían a toda la sociedad, sin importar si se encontraban o no bajo una relación de trabajo, ya que el disfrute de dichos derechos obedece a la calidad de todas las personas como seres humanos. De esta manera el derecho del trabajo extendió su cobertura tanto dentro de sí mismo y, a su vez, proyectó y generó hacia fuera, consolidando el discurso de los derechos humanos, particularmente aquellos de naturaleza social”²².

Los derechos humanos laborales, conllevan el derecho al empleo y a la estabilidad laboral, a un salario mínimo, a la irrenunciabilidad de derechos, a la no discriminación y a la formación profesional, entre otros y aquellos derechos colectivos como la seguridad social, libertad sindical, libre negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, los que debiera garantizar el Estado cuando cese la relación laboral, tal como el acceso a la justicia si fue despido injustificado, un seguro de desempleo y derecho a optar a una nueva formación profesional para reinsertarse laboralmente, entre otros.

“El término derechos humanos laborales es apropiado, pues no se trata de una denominación nueva en el derecho internacional, sino que su uso es continuo por las organizaciones internacionales y los organismos privados; asimismo, se debe resaltar que se trata de una expresión recogida por la jurisprudencia internacional para referirse precisamente a los derechos laborales; además, es un término funcional que permite

²² *Ibíd.* Pág. 47.



incluir el listado completo de los derechos laborales básicos, sin rechazar que la técnica jurídica formule categorías, distingos o jerarquías dentro de sus componentes, por lo cual supera en flexibilidad a otros términos afines”²³.

O sea que el término derechos humanos laborales expresa con claridad la titularidad universal de los derechos, los cuales se encuentran recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona, por lo que su fundamentación jurídica justifica la existencia de este grupo de derechos justiciables cuando los patronos y el Estado no los cumplen.

“Esta teoría de los derechos humanos laborales con fundamentación antropológica se apoya sobre la teoría de las necesidades, en la que se coloca al trabajo como un punto neurálgico de su formulación, lo cual le permite presentar de manera universal las consecuencias de la insatisfacción de las necesidades como un daño generalizado, con independencia del contexto en que se produce. Asimismo, la especificidad de las necesidades en el mundo del trabajo requiere de respuestas jurídicas precisas y particulares, lo que hace de los derechos humanos laborales un grupo cuyos sujetos titulares gozan de una mayor determinación”²⁴.

Teniendo en cuenta lo citado, se debe considerar que, en particular, el carácter de derechos humanos de los derechos laborales, afianzan su reconocimiento en los

²³ Kurzcyn Villalobos, Patricia. **La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales**. Pág. 64.

²⁴ **Ibíd.** Pág. 65.



instrumentos internacionales a través de la existencia de necesidades que debe cubrir al asalariado a partir del ingreso que le genera el trabajo, pues la satisfacción de las mismas debe ser garantizada para evitar un daño o un perjuicio a las personas que puedan sufrirlo.

Asimismo, el fundamento de la existencia de los derechos humanos laborales se orienta hacia la dignidad como un valor intrínseco que poseen los seres humanos que ennoblece la condición de personas y sujetos de derechos, en donde se asegura la centralidad del individuo por medio del derecho básico al trabajo, el cual, además de ser protegido por el Estado debe ser garantizado.

A partir de lo expuesto, se pueden establecer que los derechos humanos laborales tienen como titular a la persona humana, independientemente que su situación sea de trabajadores nacionales o extranjeros, trabajen como subordinados, semiautónomos, o autónomos, teniendo en cuenta que algunos derechos formulan restricciones o exclusiones en la titularidad, puesto que los empleadores también son titulares de derechos humanos laborales, lo cual es parte de la naturaleza del derecho laboral.

Esta titularidad de los sujetos en el ámbito laboral permite que los derechos humanos laborales sean recogidos en términos de principios, los cuales fijan un contenido esencial y permiten que las legislaciones nacionales los adecuen a su ámbito normativo, aunque para garantizar su cumplimiento, las normas internacionales que regulan derechos humanos laborales imponen obligaciones a los estados, sujetándolos a los



procedimientos de control de la OIT y a los tratados que han ratificado, puesto que de esta manera pueden ser presionados para cumplir los compromisos adquiridos.

El conjunto de derechos que conforman el derecho internacional del trabajo se orientan hacia la protección de la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a un remuneración mínima y el derecho a la promoción en el empleo.

Asimismo, se encuentra el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, lo cual incluye la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas, así como el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

También se incluyen el derecho a la libertad sindical lo cual implica que ni el Estado y menos los patronos deben poner obstáculos para que los trabajadores se organicen sindicalmente, a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades



para el ejercicio de sus funciones, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

Parte integrante de los derechos humanos laborales son el derecho a la seguridad social el cual incluye la asistencia médica, prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez y vejez; así como, prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de prestaciones de maternidad, entre otros.

3.3. El carácter vinculante de los tratados sobre derechos humanos

Los tratados sobre derechos humanos imponen a los estados la obligación de respetar derechos y libertades, así como la protección de los mismos, sin discriminar a nadie en el goce y el ejercicio de estos, pues la finalidad de estos instrumentos internacionales es que exista un límite al actuar de los estados y que los ciudadanos puedan tener amplitud de derechos vinculados con la vida, la libertad y la integridad, entre otra serie de elementos jurídicos inherentes a la persona humana, pues se trata de evitar el autoritarismo y promover la democracia en los países.

De igual manera, les obligan a tomar medidas legales y políticas a partir de encajar la legislación nacional y la agenda del Estado con los postulados de esos tratados, cuando los mismos han sido ratificados por los estados, pues conllevan responsabilidades internacionales si los entes estatales no cumplen con realizar reformas legales o



creación de leyes si no se encuentran reguladas las figuras que protege el instrumento internacional, así como reformar o crear políticas públicas para que estén en sintonía con la protección jurídica de esas herramientas legales que emergen de los organismos internacionales.

“Deben aprobar la legislación que asegure el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos y de las libertades recogidos en el instrumento internacional. Deben suprimir las prácticas que entrañen una violación de los derechos y las libertades recogidos en el instrumento internacional. Por último, están obligadas a ofrecer recursos jurídicos internos efectivos, que aseguren la protección de los derechos y las libertades recogidos en el instrumento internacional”²⁵.

De esta manera se entiende que, en el caso específico de los derechos humanos laborales regulados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se establezca la obligación de satisfacer los niveles mínimos esenciales de cada uno de ellos, tales como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la libertad sindical, el derecho de huelga, la igualdad salarial entre hombres y mujeres, así como la protección del menor de edad frente a las peores formas de trabajo infantil.

En este último caso, de las peores formas de trabajo infantil, se trata de una variedad de prácticas laborales en donde se pone en grave riesgo a los menores a partir que la actividad que realizan conlleva un peligro inminente para su salud y seguridad, poniendo

²⁵ *Ibíd.* Pág. 66.



en riesgo la vida de ellos de manera inmediata o el desarrollo de enfermedades infecciosas o contagiosas que a corto plazo les puede producir la muerte.

“En el caso específico de los derechos humanos laborales de la Carta Africana de los, se establece la obligación de promover y asegurar, mediante la enseñanza, la educación y la difusión, el respeto a los derechos y las libertades de la Carta; la aplicación de medidas para asegurar que se comprendan estos derechos y libertades; y sus correspondientes obligaciones y deberes. Este conjunto de obligaciones cubre las relaciones laborales tanto en el sector público como en el privado. Asimismo, su protección alcanza tanto los actos cometidos por agentes del Estado como por personas particulares o privadas”²⁶.

Es decir que, la esencia común de los derechos humanos en general y los derechos humanos laborales en particular, tienen en común a la justicia social como aspiración de la sociedad, pues se considera que se está ante un sistema jurídico laboral justo, cuando el actuar del mismo, tenga como base el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y de los patronos.

3.4. Protección de los derechos humanos laborales por la OIT

La OIT tiene tres procedimientos para promover la observancia de los derechos humanos laborales, siendo estos el control regular, el control general y los

²⁶ Quintana Roldán, Carlos Francisco. **Teoría de los derechos humanos laborales**. Pág. 91.



procedimientos especiales de control, los cuales aplican para todos los estados que han ratificados los convenios y aceptado las convenciones de esta organización.

El procedimiento de control regular evalúa los informes enviados por los estados, tanto sobre los convenios ratificados, como de los no ratificados, las recomendaciones y las memorias especiales sobre la Declaración de la OIT, para lo cual esta organización cuenta con la Comisión de Expertos para esa evaluación, quienes, luego de conocer se pronuncian sobre el cumplimiento de los derechos humanos laborales, para lo cual se apoyan muchas veces en los pronunciamientos de los órganos de control de los instrumentos internacionales de derechos humanos.

El procedimiento de control general se realiza a través de las reclamaciones y las quejas; las primeras son presentadas por las organizaciones de empleadores o de trabajadores contra un Estado que no ha adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento satisfactorio del convenio ratificado; mientras que las segundas, son presentadas por un Estado miembro, por el Consejo de Administración o por un delegado de cualquiera de los estados que asistente a la Conferencia Internacional del Trabajo contra un Estado que no ha adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento satisfactorio del convenio ratificado.

Por último, los procedimientos especiales de control son dos, uno relacionado con el incumplimiento de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes y el otro, relativo a las quejas por violación de derechos sindicales,



predominando el trabajo orientado a verificar estas violaciones, lo cual ha representado uno de los mecanismos más dinámicos de protección dentro de la OIT, al extremo que se utiliza incluso para los estados que no han ratificado ninguno de los convenios internacionales de libertad sindical, lo cual evidencia la importancia que tiene la OIT en promover las relaciones laborales cimentadas en el derecho.

De acuerdo con los manuales de la OIT, las quejas sobre violación a la libertad sindical la presentan las organizaciones de trabajadores o de empleadores del Estado denunciado o por otro Estado, las cuales son sometidas a la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical por el Consejo de Administración de la OIT, para que ésta examine previamente la procedencia de la queja y la necesidad de su examen sobre la base de los argumentos de la misma y la respuesta del gobierno denunciado por afectar, limitar o impedir esa libertad.



CAPÍTULO IV



4. Consecuencias jurídico legales negativas para las empresas guatemaltecas exportadoras que no respetan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-

A pesar de la importancia mundial que ha adquirido el derecho internacional del trabajo, existen muchos países en los cuales se continúan violando tanto las leyes laborales como los tratados sobre derechos humanos, lo cual ha llevado a la OIT, a organizaciones no gubernamentales e incluso a empresas transnacionales a impulsar el trabajo decente, la responsabilidad social empresarial, los códigos de conducta, así como certificaciones sobre el respeto de los derechos humanos, ambientales y laborales, con la finalidad de obligar a los empresarios a observar el respeto a los derechos laborales y para que los gobiernos garanticen su cumplimiento legal.

Estas acciones hacia los empresarios, especialmente transnacionales, se orientan a la protección de los sectores más vulnerables, entre ellos los trabajadores, frente a la desregulación que conllevaban las nuevas formas de comercio internacional y de las relaciones entre empresarios y trabajadores, buscando la creación de una conciencia entre los consumidores a nivel internacional para que premien con su preferencia a las empresas que asuman una responsabilidad social empresarial en sus actividades productivas y comerciales, la cual debe tener el respaldo de certificadores para verificar la veracidad de la información que propagan esas empresas.



En su conjunto, se trata de buscar premiar a los empresarios transnacionales y a las empresas nacionales que cumplen con el respeto de los derechos laborales, ambientales y humanos en general, buscando a través de la presión económica obligar a las empresas que no asumen ese respeto que comiencen a tener una práctica orientada a cumplir con sus responsabilidades legales, incluyendo lo que las leyes dictan sobre derechos laborales, pues su incumplimiento implicaría el cierre del acceso al mercado internacional.

4.1. Trabajo decente

El trabajo decente, como criterio de evaluación de las relaciones laborales entre las empresas y los empleados de esta, surge a mediados de la década de 1990, con la finalidad de caracterizar de manera amplia y con criterios realistas, medibles y cuantificables, el funcionamiento del mercado de trabajo tanto en el ámbito internacional como a nivel de cada país.

“El contexto en que se instala el término fue en 1995 en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social de Copenhague en donde se logró un consenso para asignarle a las personas el papel principal dentro del desarrollo y atacar las causas de la pobreza y la falta de empleo. Planteaba morigerar el impacto del nuevo orden mundial en los países, especialmente en los que tenían economías más vulnerables, donde las posibilidades de acceder a un trabajo en el tiempo eran ajenas a la realidad”²⁷.

²⁷ Gálvez Santillán, Elizabeth. **El trabajo decente**. Pág. 27.



Estos elementos permitieron establecer que el trabajo decente se refiere a una ocupación laboral que es adecuadamente remunerada, la cual se lleva a cabo en libertad, con equidad, seguridad y se respeta la dignidad humana, con lo cual, se puede evaluar la existencia de condiciones o situaciones de vulnerabilidad en los distintos mercados laborales, para exigir a los estados que fomenten la creación de trabajo desde una perspectiva humana.

O sea que se entiende al trabajo decente como una aspiración de hombres y mujeres de tener un empleo que les permita satisfacer las necesidades de alimentación, salud, seguridad y educación a partir de un trabajo que asegura suficientes ingresos mensuales y que, al llegar la época de la jubilación, pueda vivir decentemente con la pensión que recibirá.

La OIT ha llevado a cabo construcciones teóricas para reforzar los fundamentos del trabajo decente y difundirlos internacionalmente, en coherencia con los principios establecidos en su Constitución, lo cual ha permitido que, en el proceso de promoción y difusión de ese concepto, esta organización recobre su papel en el ámbito de los organismos internacionales y en la política económica internacional.

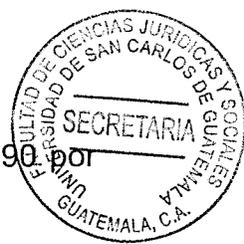
Asimismo, debe tenerse en cuenta que la existencia del trabajo decente también favorece a las empresas que lo brindan, puesto que una de las primeras ventajas que obtienen es el incremento de la productividad en las mismas, así como esquemas de crecimiento más equitativos para reducir la desigualdad y sostenibles a partir que



pueden implementar la flexibilidad en las dinámicas económicas de las empresas sin afectar la seguridad y estabilidad de los trabajadores.

Es decir que, cuando se hace referencia a trabajo decente de acuerdo a parámetros reconocidos internacionalmente y vinculados con el respeto de las normas laborales, debe entender que se trata de una síntesis del cumplimiento de los derechos laborales que se encuentran en los Convenios número 87, 97, 98, 100, 111 y 138 de la OIT ratificados por Guatemala, de la manera siguiente:

- Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado en 1952 por Guatemala.
- Convenio número 97 relativo a los compromisos de los estados en relación a los trabajadores migrantes, ratificado en 1952 por Guatemala.
- Convenio número 98 el tercero se refiere al derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado en 1952 por Guatemala.
- Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, ratificado en 1961 por Guatemala.
- Convenio número 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado en 1960 por Guatemala.



- Convenio 138 relativo sobre la edad mínima para trabajar, ratificado en 1990 por Guatemala.

De todos estos derechos, los que se consideran como primarios, porque sin ellos los demás no tienen posibilidades de ser cumplidos, son el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, puesto que, si los patronos no respetan estos, los trabajadores no tienen las condiciones materiales para exigir el cumplimiento de los demás, pues de nada sirve la existencia.

Por ejemplo, de un salario mínimo, si no existe o no se permite el funcionamiento de una organización sindical que agrupe a los trabajadores para exigir ese salario, pues individualmente no pueden presionar al empresario sino debe ser el conjunto de trabajadores quienes lo demanden, pues será más fácil al patrono despedir al asalariado que de manera aislada exige que le paguen lo que la ley establece, pero no será igual si el empleador sabe que todos los trabajadores se unirán como una sola voz para que se cumpla con ese pago.

Es por eso que cuando se hace referencia a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se refiere a todos los que ha ratificado Guatemala, pero de manera particular a los número 87, 97, 98, 100, 111 y 138, pues el cumplimiento de los mismos, en su conjunto, se logra la existencia de una ocupación laboral que es adecuadamente remunerada, la cual se lleva a cabo en libertad, con equidad, seguridad; mientras que el incumplimiento o inobservancia de los mismos conlleva condiciones



laborales violadoras de los derechos humanos laborales, las cuales de ser comprobadas motiva sanciones en contra de los estados que lo permiten.

4.2. Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial no es un tema nuevo, puesto que la misma ha estado presente en Europa desde finales del Siglo XIX, pues algunos empresarios, influidos por corrientes filosóficas y religiosas, llevaron a cabo acciones sociales con el fin de lograr un mayor bienestar para sus trabajadores y sus familias o bien a partir de llevar a cabo obras filantrópicas como grandes donaciones destinadas a causas sociales a favor de los más desposeídos.

Estas prácticas también fueron tomadas por empleadores en Estados Unidos y otros países como Australia, quienes tenían interés en desarrollar acciones de beneficio social, al considerar que debían tener una actitud piadosa en favor de las personas más pobres de la sociedad, acciones que llevaban por motivos religiosos en la mayoría de casos o por razones de altruismo filosófico.

“A mediados del siglo XX, la responsabilidad social empresarial adquiere su dimensión moderna, cuya denominación es acuñada en los Estados Unidos, entendiéndose que debe ir más allá de las obligaciones legales y económicas que tiene la empresa, para lo cual debe asumir un liderazgo en el cambio social y económico en beneficio de la comunidad en donde se encuentra radicada la empresa o por lo menos, asuma la



obligación de respetar y cumplir las leyes, puesto que los empleadores no debían considerarse ajenos a la realidad económica, social y política del país donde tenían sus negocios, aunque no fueran nacionales de ese estado ni tuvieran su residencia en el mismos, porque sus actividades personales se encontraban en su país de origen, sino como parte de la solución a los problemas”²⁸.

Posteriormente a la consolidación del nuevo orden mundial a partir de la globalización, se ha considerado a la responsabilidad social empresarial una opción para promover el respeto de los derechos humanos, laborales y ambientales en las actividades de las empresas transnacionales ante la falta de efectividad de la regulación legal, para lo cual, las normas creadas por esas empresas suplirían la debilidad de los gobiernos para hacer cumplir las normas estatales o bien las complementarían, lo cual ha sido un paso trascendente que fue motivado por las experiencias que dejaron los conflictos sociales y las dos guerras mundiales en Europa y en Estados Unidos.

A partir de la aceptación de varias empresas transnacionales a implementar la responsabilidad social empresarial, las Naciones Unidas han buscado mecanismos de coordinación para trabajar de manera conjunta con ellas, para lograr la ampliación de esta práctica a todas las empresas con estas características, para que se comprometan a cumplir y acoger voluntariamente los principios basados en el respeto de los derechos humanos, laborales, medioambientales y la lucha contra la corrupción, a partir de la Declaración Universal de Derechos Humanos, promulgada en el año 1948.

²⁸ Garavito, Cecilia. **Derechos laborales y responsabilidad social empresarial**. Pág. 14.



“La responsabilidad social de las empresas -RSE- permite explorar un nuevo campo para la regulación jurídica, también expresa la consciencia de la comunidad internacional con relación a la necesidad de una regulación jurídica de las actividades de la empresa globalizada. No obstante, la misma no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni permite tampoco soslayar la elaboración de nuevas normas apropiadas”²⁹.

En los países donde la mayoría de las empresas no se adhiere al modelo de la responsabilidad social empresarial y que carecen de reglamentaciones legales para las prácticas de estas, los esfuerzos se deberían centrar en la conformación de leyes o reglamentos adecuados, con el propósito de definir un entorno uniforme, a partir del cual sea posible obligarlas a desarrollar prácticas socialmente responsables, para coadyuvar a la protección del ambiente y los derechos laborales, entre otros.

4.3. Códigos de conducta

Los códigos de conducta son un grupo de normas relativas a la responsabilidad social, autoimpuestas por las empresas o impuestas a terceras empresas que tienen relación económica por la cadena de valor, con estas, porque de no adoptarlas voluntariamente ya no pueden hacer negocios con los que tiene responsabilidad, por lo que estas normas se usan como guía mínima para que implementen una mejora sustancial, constante y sostenida en la calidad de su recurso humano y de los productos, bienes o

²⁹ **Ibíd.** Pág. 15.



servicios que ofrece, compromiso que puede o no ser dado a conocer a los consumidores, de acuerdo a la política empresarial que impulsen.

O sea que los códigos de conducta son una modalidad de políticas voluntarias que describe los derechos y estándares básicos que guían el comportamiento de las empresas que los adoptan, en lo que se refiere al desarrollo de sus recursos humanos, ámbito gerencial e interacción con clientes, gobiernos, las comunidades y el medio ambiente en las que la patronal opera, lo cual se plasma en un documento oficial.

Es de tener en cuenta que las empresas transnacionales que tienen sus códigos de conducta, la mayoría de veces obligan a sus proveedores o distribuidores a que adopten los mismos para continuar trabajando con ellos, especialmente si la relación empresarial es de franquicia, puesto que quien obtiene la licencia para franquiciar también adquiere el compromiso para cumplir con los estándares establecidos en esos códigos de conducta, situación similar es con las compañías que proveen de insumos a las firmas internacionales, pues se les obliga a garantizar, con pruebas de actores externos, que cumplen con esos criterios de conducta.

4.4. Certificaciones

La certificación es una garantía por escrito, dada por una agencia certificadora independiente y registrada, que el proceso de producción o producto cumple con los requisitos ambientales, sociales, laborales o de sanidad de los productos, los cuales son



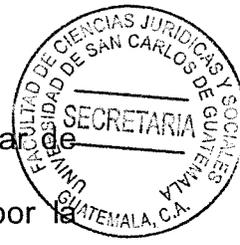
establecidos, por diferentes organizaciones o países, por lo que la certificación garantiza que un producto ha sido elaborado con ciertas características, con lo cual es posible promocionarlo en distintos mercados.

La finalidad de la exigencia para que se cumplan esos requisitos es porque se pretende garantizar que se están protegiendo los recursos locales, la salud de los trabajadores, así como generar otros beneficios para los productores, los consumidores y las comunidades, especialmente donde se encuentran instaladas las empresas.

La certificación se utiliza principalmente cuando el productor y el consumidor no están en contacto directo, tal como ocurre en el comercio internacional, ya que el comprador no tiene la posibilidad de verificar de manera inmediata, que el producto fue realizado de la manera en que el productor dice haberlo hecho.

Asimismo, la certificación puede servir para mejorar las posibilidades de ingreso a los mercados de un producto certificado, así como recibir un mejor precio por cumplir con los requisitos para ser certificable, como un reconocimiento a su compromiso con los derechos humanos, los laborales, con la sociedad o la comunidad en la cual tiene sus actividades, así como con el cuidado ambiental en sus procesos empresariales.

En el caso de las certificaciones laborales, existe el Certificado SA 8000 relacionado con la gestión de la responsabilidad social empresarial de carácter internacional; al obtener esta certificación por parte del ente certificador autorizado para extenderlo, la empresa



confirma que cumple con garantizar los derechos de sus trabajadores y el bienestar de éstos, pues el certificador avala que cumple con los requisitos establecidos por la norma, referente al trabajo infantil, a trabajos forzosos, a la seguridad y salud laboral o sobre el horario de trabajo y su remuneración.

“La Norma SA8000® es el principal estándar de certificación social para empresas en todo el mundo. Es un marco general que ayuda a las organizaciones certificadas a demostrar que da un trato justo de los trabajadores en todos los sectores y en cualquier país. La Norma SA8000 mide el desempeño social en ocho aspectos importantes para la responsabilidad social en los lugares de trabajo, en base a un elemento de sistema de gestión que impulsa la mejora continua en todos los aspectos de la norma”³⁰.

Esto quiere decir que, la norma SA8000 es apreciada por las empresas que tienen marcas de fama mundial, a partir que la misma aporta un enfoque riguroso en el análisis del cumplimiento de los requisitos laborales relacionados con el respeto a las leyes de trabajo, la gestión adecuada del ambiente, el cumplimiento de los compromisos fiscales, de derechos humanos y de gestión empresarial, con lo cual aseguran la más alta calidad de cumplimiento social en las cadenas de suministro de esas empresas, sin sacrificar por ello los intereses comerciales de las mismas.

Uno de los elementos más importantes de la norma SA8000 es que la misma contiene las disposiciones laborales contenidas en la Declaración Universal de los Derechos

³⁰ Minaverri, Clara María. **La norma SA8000 y su importancia.** Pág. 26.



Humanos y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo asimismo, en su aplicación respeta, complementa y respalda las leyes laborales nacionales de obligada observación para todos los empresarios en todo el mundo, al extremo que actualmente ayuda a asegurar condiciones laborales éticas para miles de trabajadores a nivel global.

4.5. Sanciones a los exportadores guatemaltecos violadores de los derechos laborales

Guatemala es un país que tiene como uno de los pilares de su economía la exportación de productos, entre los que destacan el vestuario, el banano, el azúcar, el café, así como el cardamomo, siendo sus principales mercados, Estados Unidos de América, Centroamérica, la Eurozona, México y Panamá.

“En el año 2019, el monto total de las exportaciones se situó en US\$11,183.9 millones, siendo los productos más importantes los artículos de Vestuario con 12.5%; Banano con 7.5%; Azúcar con 6.2%; Café con 5.9%; así como Cardamomo con 5.8%. Estos productos representaron el 37.9% del total exportado. Los principales destinos de las exportaciones fueron: Estados Unidos de América con US\$3,625.8 millones (32.4%); Centroamérica con US\$3,364.8 millones (30.1%); Eurozona con US\$893.6 millones (8.0%); México con US\$551.9 millones (4.9%); y Panamá con US\$242.5 millones (2.2%); países y regiones que en conjunto representaron el 77.6% del total”³¹.

³¹ Banco de Guatemala. *Nota al comercio exterior, año 2019*. Pág. 2.



4.6. Comercio exterior e incumplimiento de las cláusulas laborales

A pesar de la importancia del comercio exterior, existen muchas empresas exportadoras que no cumplen con las obligaciones legales relativas a los derechos laborales, ambientales o fiscales, menos las vinculadas con la responsabilidad social de la empresa y el trabajo decente, lo cual tiene como consecuencias que no puedan certificar sus productos, con lo cual se limita su ingreso en mercados europeos y estadounidenses vinculado con el comercio justo, en los cuales, si se cumplen los requisitos establecidos, conlleva la comercialización de los productos a mejores precios en relación a los que se obtienen en los mercados sin certificaciones.

Asimismo, cabe destacar que dos de los principales mercados para los productos exportables de Guatemala son los Estados Unidos de América y la Unión Europea, con los que se tiene tratados de libre comercio, en los cuales existen cláusulas de derechos humanos, como elemento esencial y que su violación puede conllevar la suspensión de la participación en el acuerdo del país violador.

Esto quiere decir que, al violar las cláusulas de derechos humanos, no se afecta únicamente a la empresa que incumple con el respeto de esos derechos, que incluyen los derechos laborales, sino de todas las empresas del país suspendido, pues lo acordado en los tratados sobre libre comercio conlleva esta sanción, como una forma de garantizar que los estados signatarios de los mismos eviten la explotación laboral y la competencia desleal en materia salarial entre países.



Producto de la globalización económica y el libre comercio, actualmente están vigentes el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-RD, por sus siglas en inglés) y el Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea, los cuales tienen cláusulas laborales que deben cumplirse bajo la pena que de no hacerlo se suspenderá esos tratados o acuerdos en relación al país que incumpla.

Es de tener en cuenta que las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales hacen referencia cada vez más a derechos y principios laborales, así como a fuentes adicionales de normas del trabajo, esto es así, porque en la gran mayoría de los acuerdos que incluyen cláusulas laborales, las partes se comprometen a no rebajar las normas del trabajo ni a apartarse de la legislación laboral para mejorar sus posiciones competitivas, lo que comúnmente se conoce como cláusula de no derogación y también a asegurar que las leyes nacionales en materia de trabajo se apliquen efectivamente y sean acordes con ciertos derechos y principios laborales.

Además, se hace también alusión a otros instrumentos de la OIT, tales como el Programa de Trabajo Decente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y los convenios fundamentales de la OIT, ya sea en un sentido amplio o refiriéndose directamente al Convenio número 182 relativo a las peores formas de trabajo infantil, en relación a las actividades de cooperación para el desarrollo, la inversión extranjera y el acceso a los mercados, lo cual busca garantizar que no existan diferencias salariales sin fundamento entre países.



En estos tratados, se considera cada vez más a la OIT como el organismo internacional más apropiado para promover el cumplimiento de las normas del trabajo en el marco de los acuerdos comerciales, a partir de establecer proyectos de cooperación para el desarrollo, programas de asistencia técnica, actividades de desarrollo de capacidades, intercambio de información y mejores prácticas, actividades de cooperación bilateral o regional, así como el diálogo en diferentes foros sobre temas laborales relacionados con el comercio, según proceda.

En el contenido de las cláusulas de estos acuerdos se incluyen también mecanismos de solución de conflictos en el caso de que se infrinjan las obligaciones establecidas, en este sentido, algunos socios comerciales han ampliado en sus últimos acuerdos los mecanismos de aplicación a todos los derechos laborales, cuando en un comienzo sólo se aplicaban plenamente a algunos de ellos.

Es importante señalar que los mecanismos de resolución de conflictos se han activado únicamente en raras ocasiones, pues en tales circunstancias los signatarios hacen uso en última instancia de otras opciones, tales como la cooperación, las consultas, el diálogo o el arbitraje, con el objetivo de alcanzar una solución amistosa y de mutuo beneficio, en relación al cumplimiento de los tratados, especialmente a partir de haberse incumplido las cláusulas laborales o ambientales.

De hecho, las quejas presentadas en virtud del mecanismo de solución de conflictos atraen en gran medida la atención internacional y pueden aumentar la concienciación y



la presión necesarias para favorecer la participación de los empresarios y los estados en el diálogo, lo cual permite que se establezcan y fortalezcan mecanismos de resolución de conflictos laborales.

Asimismo, el sistema de control de la OIT permite que los socios comerciales puedan utilizar las conclusiones de la misma, relativas a la aplicación de las normas del trabajo por los estados miembro, a partir que esta información está a disposición del público y ha sido utilizada por los socios comerciales para evaluar las prácticas laborales que se aplican en otros estados, con lo cual tienen la información sobre las empresas con quienes pueden hacer alianzas comerciales pues cumplen con las leyes laborales.

Por ejemplo, en el régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la gobernanza, uno de los criterios determinantes para la concesión y el mantenimiento de los incentivos especiales previstos con arreglo a las preferencias comerciales unilaterales consiste en las conclusiones de los órganos de control competentes, en particular con respecto a la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de acuerdo a las evaluaciones de la OIT.

Es de tener en cuenta que los estados afectados por las evaluaciones negativas de la OIT, suelen criticar esta clase de medidas porque no derivan de obligaciones consensuadas o de una negociación, sino que son impuestas, por lo general, por parte de países industrializados más fuertes sobre países más débiles, que para poder exportar productos o servicios deben asumir las condiciones que le son impuestas.



Así mismo, se denuncia con frecuencia que esas medidas son dictadas por los países más avanzados con una oculta intención proteccionista, disfrazadas bajo una aparente preocupación por los problemas sociales de los países del tercer mundo; de igual manera, para algunos críticos, el hecho de que las medidas se acompañen de sanciones confirma sus fines proteccionistas, por considerar que se aplican en los países en los cuales la calidad de los productos que exportan es superior a la que producen en el país sancionador, con lo cual protegen a sus empresarios.

El argumento en contra de estas prácticas vinculadas al cumplimiento de los derechos laborales es que el país importador suele verse presionado internamente a proteger sus propios trabajadores para evitar la pérdida de puestos de trabajo y un aumento del desempleo, como consecuencia del aumento de las exportaciones desde países que cuentan como ventaja comparativa el poseer una mano de obra más barata, lo cual se traduce en una competencia desleal por explotación laboral, a partir de la existencia de mecanismos salariales para competir en el mercado nacional y mundial.

Este proteccionismo explicaría que los países importadores implementan medidas positivas y negativas: en el primer caso, beneficiando al país que cumple, permitiéndole el acceso de sus productos y servicios al mercado local y en el segundo caso, mediante la aplicación de alguna sanción, la pérdida o suspensión de privilegios o preferencias, hasta la prohibición de importar bienes provenientes del país que no cumple con los requerimientos de las cláusulas laborales, lo cual perjudica a todas las empresas exportadoras y no solo a la que incumple con dichas cláusulas.



Es de tener en cuenta que en el caso de Estados Unidos de América, existe una larga tradición legislativa de exigencia del cumplimiento de condiciones laborales mínimas, mediante su consideración como requisito para el acceso a su mercado interno o para que los productos de un país específico obtengan determinadas ventajas arancelarias, considerando por ejemplo el grado en que sus trabajadores gozaban o no de condiciones laborales aceptables, del derecho de sindicación y de negociación colectiva, entre otros.

De igual manera, la Unión Europea ha mantenido una tendencia histórica a establecer cláusulas laborales en los acuerdos de asociación que ha firmado con terceros países, por considerar que el respeto a los derechos de los trabajadores, sin que sean sobrepuestos a los de los patronos, es una condición fundamental para el acceso a su mercado de productos provenientes de otros estados fuera de la Europa comunitaria, con la finalidad de garantizar las condiciones laborales mínimas que le permitan a los asalariados vivir decorosamente y que no se contraten menores de edad o personas de la tercera edad, con salarios por debajo de lo establecido legalmente.

Como se aprecia, el mercado internacional está orientándose hacia una práctica mercantil donde los países exportadores, especialmente del tercer mundo, se verán obligados a certificar sus productos para tener acceso a estas naciones importadoras, donde se debe demostrar que se respetan y promueven los derechos laborales, ambientales y humanos, pues de lo contrario, aunque puedan vender en mercados secundarios de estos compradores, los precios serán mucho más bajos.



Es de hacer ver que Estados Unidos de América ya presentó en el año 2014 una demanda contra el Estado de Guatemala por violaciones al capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), la cual fue desestimada en junio de 2017 por el Tribunal Arbitral; sin embargo, esta demanda es una muestra de la presión que los importadores importantes están asumiendo para exigir que los exportadores cumplan con el respeto de los derechos laborales, humanos y ambientales, independientemente si la exigencia es por razones proteccionistas o no.

Asimismo, es de tener en cuenta que, en Estados Unidos de América, en la Unión Europea, Canadá, Japón, Australia y en Inglaterra, existen grupos sociales que llevan a cabo presiones y acciones legales para que las grandes empresas importadoras, exijan a sus proveedores, tanto nacionales como de otros países, el cumplimiento de normas éticas, vinculadas al trabajo decente y la responsabilidad social empresarial, para lo cual deben estar debidamente certificadas por los certificadores internacionales independientes, quienes no extienden esas constancias sino únicamente cuando se han cumplido todos los requisitos exigibles.

Aunque de manera inmediata no existe ninguna sanción legal en contra de los exportadores guatemaltecos que no cumplan con el respeto a los derechos humanos, laborales y ambientales a través de prácticas de responsabilidad social empresarial y la promoción del trabajo decente, la tendencia en la próxima década es que estos ya no tendrán cabida en los mercados internacionales, puesto que la sanción a la que se



enfrentan es ser excluidos de estos e incluso, no poder vender sus productos ni a bajos precios, por lo que los empresarios con responsabilidad social empresarial buscan cambiar esa práctica para no salir perjudicados.

Es de tener en cuenta que, en Guatemala, la Asociación Guatemalteca de Exportadores denominada AGEXPORT y el Centro para la Acción de la Responsabilidad Social en Guatemala -CentraRSE-, ha estado promoviendo entre los exportadores la implementación de la responsabilidad social que incluye el pago de impuestos, el respeto a las leyes laborales y la proyección social de la empresa en la comunidad; sin embargo, la mayoría de exportadores, especialmente en el área de maquila y de alimentos, todavía no se encuentran comprometidos con estas prácticas, principalmente porque todavía no son una obligación legal.

Sin embargo, tanto AGEXPORT como CentraRSE, están conscientes que el problema no es solo de los exportadores que no cumplen con el respeto a los derechos laborales, humanos y ambientales sino de todo el país, debido a que los tratados de libre comercio con sus principales socios comerciales fuera de Centroamérica, establecen que la sanción por incumplimiento a la libre sindicalización y negociación colectiva, es contra el país y no contra las empresas, por lo que salen perjudicados todos los exportadores y las actividades económicas que son parte de su cadena de valor.

La finalidad de la sanción relativa a excluir del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas



en inglés) o el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, es para que los estados asuman un rol de primer orden, exigiendo y sancionando a las empresas que violan los derechos humanos laborales, pues de sancionar únicamente a cada empresa implicaría que las autoridades no se comprometen con exigir el respeto a las leyes laborales; asimismo, también obliga a los otros exportadores a presionar para que el Estado haga cumplir las leyes laborales.

“En función de las demandas del mercado, hemos creado mecanismos para que nuestros asociados fortalezcan sus competencias para cumplir con las mismas en consonancia con el Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8) y Producción y Consumo Responsables (ODS 12), hemos incidido en la implementación de sistemas de gestión de calidad y distintas certificaciones internacionales, que han permitido mantenerse en los mercados y aprovechar oportunidades que surgen de consumidores cada vez más conscientes e informados”³².

Como se aprecia, AGEXPORT ha implementado acciones para que sus agremiados cumplan con la obligación de garantizar trabajo decente a sus trabajadores, pues la tendencia del mercado importador de los países desarrollados es sancionar con bloquear la compra de productos que no cumplan con los estándares laborales, ambientales y de derechos humanos que se les exige en los tratados de libre comercio y que las empresas importadoras no van a arriesgarse a un boicot de los consumidores por aceptar productos de exportadores que no sean responsables socialmente.

³² AGEXPORT. **Primer reporte de sostenibilidad 2019-2020**. Pág. 54.



En síntesis, se trata de que los exportadores que se encuentran registrados en la Asociación Guatemalteca de Exportadores -AGEXPORT-, cumplan con el trabajo decente, aunque de manera inmediata no tienen ninguna sanción internacional por no cumplir con esta exigencia internacional.

Es decir, tienen claro estos exportadores lo que significa incumplir con garantizar la libre sindicalización de los trabajadores y el derecho de estos a la negociación colectiva, con el pago del salario mínimo y las prestaciones laborales como la bonificación por tiempo de servicio; de igual manera, no cumplir con la igualdad de remuneración o la edad mínima, pues no debe haber explotación infantil.

Es de tener en cuenta que, aun cuando en la legislación laboral guatemalteca se establece la igualdad salarial, las prestaciones laborales, la bonificación anual por tiempo de servicio, el aguinaldo, la edad mínima de los trabajadores, la libertad sindical y la negociación colectiva, la práctica es que las empresas no cumplen con los mismos, especialmente porque la mayoría de las sanciones que reciben por el incumplimiento son sanciones pecuniarias, las cuales no se aplican de manera inmediata.

Ejemplo de lo expuesto es que organizaciones sindicales guatemaltecas presentaron en el año 2016 una denuncia por incumplimiento del Estado de la promoción del respeto a las leyes laborales y, especialmente, la inobservancia del Convenio número 87 relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho a la Sindicación (sic), a lo que el representante estatal, informó que a partir de esa denuncia, llevan a cabo varias



acciones, tales como la reforma del Código de Trabajo a través del Decreto número 7-2017 y el fortalecimiento de la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas, campañas de sensibilización sobre la libertad sindical y la negociación colectiva.

Las reformas introducidas por el Decreto número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala se orientan a obligar al patrono a que permitan la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen para cerciorarse del cumplimiento de los Convenios de la OIT, las normas laborales, los pactos y convenios colectivos, así como los reglamentos internos vigentes en la empresa, lo cual fue establecido a partir de reformar el Artículo 61 del Código de Trabajo.

El Artículo 3 de este Decreto 7-2017, reformó el Artículo 271 del Código de Trabajo, para que el delegado departamental de la Inspección General de Trabajo determine la sanción administrativa aplicable tomando en cuenta las condiciones del sancionado, la exposición al peligro y número de trabajadores involucrados; también que, la obstrucción a la labor de inspección constituye una sanción sujeta a sanciones, las cuales van desde dos hasta 20 salarios mínimos, dependiendo del tipo de infracción cometida por los empleadores o los sindicatos de trabajadores.

Como se aprecia, se trata de reformas a las leyes laborales, especialmente al Código de Trabajo, que llevó a cabo el Congreso de la República, por petición de las organizaciones sindicales, orientadas principalmente a garantizar el cumplimiento de estas, para lo cual se le dieron las herramientas legales a la Inspección General de



Trabajo, con la finalidad de supervisar y sancionar a quienes incumplen las mismas al extremo que puede acudir al auxilio de la Policía Nacional Civil para ingresar al centro de trabajo, si hay obstrucción o negativa para su ingreso.

A mediados del año 2020 la organización *We Social Movement -WSM-* entrevistó a Luís López Cortés, Secretario General de la Central General de Trabajadores de Guatemala -CGTG-, quien informó que: “En Guatemala ya se venía enfrentando serios problemas laborales, ahora con el COVID-19 se agrava aún más esta situación; son numerosos los despidos, impago de salarios y prestaciones laborales, de salariales fraccionados, de modificaciones de horarios y trabajos sin protección, entre otros”³³.

Asimismo, el representante de los trabajadores ante la OIT manifestó entre otras denuncias que: “Existen múltiples trabas ministeriales para la inscripción de nuevos sindicatos y de nuevos directivos, para realizar trámites administrativos sindicales y para la homologación de los pocos pactos colectivos que logran acordarse”.

Esto significa que en lugar de que las empresas en general y las exportadoras en particular, cumplan con el trabajo decente, han aprovechado la situación de la pandemia para incumplir frecuentemente con los derechos laborales, lo cual conlleva a que únicamente quede la sanción económica contra ellos para obligarlos a cumplir.

³³ En: <https://www.wsm.be/es/noticias/guatemala-la-violencia-laboral-ante-la-pandemia-del-covid-19.html>
Consultada el 01 de julio de 2021.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se estableció como problema el incumplimiento de muchos exportadores guatemalteco de las leyes laborales, fiscales y violación a los derechos humanos, a partir que el Estado guatemalteco no ha hecho que las empresas incumplidoras cumplan con las leyes, lo cual va en contra del compromiso establecido en las cláusulas laborales del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés) o el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica.

Este incumplimiento estatal de su obligación de hacer que se cumpla la ley, lo cual incluye los tratados sobre libre comercio que ha ratificado, conlleva a que se continúen violando los derechos laborales, especialmente los de libre sindicalización y negociación colectiva por parte de muchos exportadores, lo que ya tuvo como consecuencia que Estados Unidos de América demandara ante un Tribunal de Arbitraje a Guatemala por violación de estos derechos, aunque la demanda no prosperó, esta va a ser la tendencia si los exportadores y los empresarios vinculados a ellos a partir de cadenas de suministro siguen violando los derechos laborales.

Para evitar que los países desarrollados que importan productos guatemaltecos bloqueen la importación desde Guatemala, el Estado guatemalteco, a través de la Inspección General de Trabajo, debe sancionar a los exportadores que incumplan con las leyes laborales y fiscales y así evitar ser sancionados internacionalmente.





BIBLIOGRAFÍA

- AGEXPORT. **Primer reporte de sostenibilidad 2019-2020.** Guatemala. Ed. AGEXPORT, 2021
- Banco de Guatemala. **Nota al comercio exterior, año 2019.** Guatemala, Ed. Tipografía Nacional, 2020.
- BLANCLARD, Francisco. **La OIT: de la guerra fría a un nuevo orden mundial.** Argentina: Ed. Heliasta, 2010.
- CANESSA MONTEJO, Miguel. **Los derechos humanos laborales en el derecho internacional.** España: Ed. Anagrama, 2008.
- GÁLVEZ SANTILLÁN, Elizabeth. **El trabajo decente.** España: Ed. Paidós, 2016.
- GARAVITO, Cecilia. **Derechos laborales y responsabilidad social empresarial.** México: Ed. FCE, 2015.
- GONZÁLEZ PÉREZ, Luís Raúl. **Los derechos humanos laborales.** España: Ed. Tirant lo Blanch, 2012.
- KURZCYN VILLALOBOS, Patricia. **La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales.** México: Ed. Porrúa, 2016.
- MAUL, Daniel. **La organización mundial del trabajo.** Argentina: Ed. Astrea, 2020.
- MINAVERRY, Clara María. **La norma SA8000 y su importancia.** España: Ed. Ariel, 2014.
- OSTAU DE LA FONT, Francisco Rafael. **El derecho internacional laboral.** España: Ed. Trotta, 2007.
- PALOMEQUE, Manuel Carlos. **Derecho del trabajo e ideología.** México: Ed. Fontanarama, 2013.
- QUINTANA ROLDÁN, Carlos Francisco. **Teoría de los derechos humanos laborales.** México: Ed. Ediciones Corunda, 2015.
- RAMÍREZ ORTEGA, Rosa Alejandra. **Derechos humanos laborales.** México: Ed. Impresos Cóndor, 2016.
- RIBI, Amalia. **Historia de la OIT.** España: Ed. Bosch, 2020.
- SERVAIS, Jean-Michel. **Derecho internacional del trabajo.** España: Ed. Ariel, 2019.



We Social Movement -WSM- ¿Que está sucediendo hoy en Guatemala? ¿Cuáles es la mirada de la clase trabajadora guatemalteca? ¿Se continúa perpetrando los derechos laborales? En: <https://www.wsm.be/es/noticias/guatemala-la-violencia-laboral-ante-la-pandemia-del-covid-19.html>

Legislación:

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

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. En vigencia en Guatemala desde 1948.

Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica. Decreto número 2-2013 del Congreso de la República de Guatemala, 2013.

Convenio número 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado en 1952 por el Estado de Guatemala. Guatemala, 1952.

Convenio número 97 de la OIT relativo a los trabajadores migrantes, ratificado en 1952 por el Estado de Guatemala. Guatemala, 1952.

Convenio número 98 de la OIT relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva. Guatemala, 1952.

Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración. Guatemala, 1961.

Convenio número 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación). Guatemala, 1960.

Convenio número 138 de la OIT sobre la edad mínima. Guatemala, 1990.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Decreto número 69-87 del Congreso de la República de Guatemala, 1987.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Decreto número 9-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana. Decreto número 26-2000 del Congreso de la República de Guatemala, 2000.