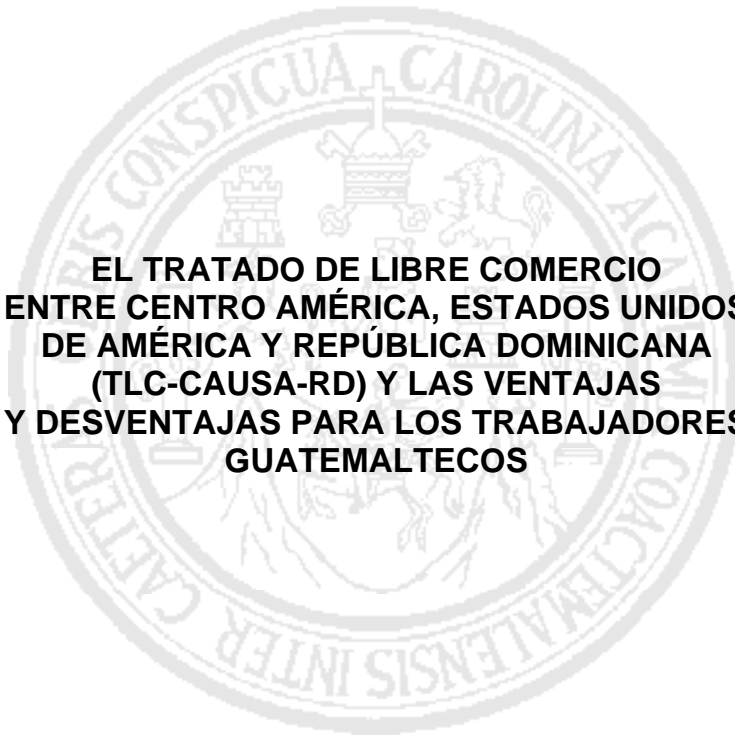


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO
ENTRE CENTRO AMÉRICA, ESTADOS UNIDOS
DE AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA
(TLC-CAUSA-RD) Y LAS VENTAJAS
Y DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES
GUATEMALTECOS**

CÉSAR AUGUSTO GONZÁLEZ ENRÍQUEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2006.

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

**EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTRO AMÉRICA, ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (TLC-CAUSA-RD)
Y LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES
GUATEMALTECOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CÉSAR AUGUSTO GONZÁLEZ ENRÍQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2006.



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdéz López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL.**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo
Vocal:	Lic. Luis Alfredo González Rámila
Secretaria:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Vocal:	Licda. Viviana Nineth Vega Morales
Secretario:	Lic. Víctor Guillermo Lucas Solís

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido en la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

**BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES**

7ma. Avenida, Edificio Torre Café, Of. 205
Zona 4, Guatemala. Tel. 23315244.



Guatemala, enero 16 de 2006.

Lic. Bonerge Mejía Orellana
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Presente.

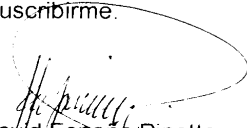
Estimado Señor Decano:

Por éste medio me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que según nombramiento recaído en mi persona procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **CÉSAR AUGUSTO GONZÁLEZ ENRÍQUEZ**, el cual se intitula **“El Tratado de Libre Comercio entre Centro América, Estados Unidos de América y República Dominicana (TLC-CAUSA-RD) y las ventajas y desventajas para los trabajadores Guatemaltecos.”**

Para el efecto procedí a hacerle algunas correcciones para el mejor desarrollo del mismo, por lo tanto considero que llena los requisitos doctrinarios y legales del tema tratado.

En tal virtud considero que el trabajo de tesis correspondiente llena los requisitos que exige el reglamento para el examen técnico profesional y público de tesis, estimando que el mismo puede ser aprobado. para los efectos consiguientes, emitiendo el presente dictamen favorable.

Sin otro particular, me es grato suscribirme.


Lic. Héctor David España Pinetta.
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado/ No. 2.802
ASESOR

Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO

TECNICO EN FORMACION PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA.

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, uno de febrero de dos mil seis.

Atentamente, pase al **LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante **CÉSAR AUGUSTO GONZÁLEZ ENRIQUEZ**, Intitulado: "EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTRO AMÉRICA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (TLC-CAUSA-RD) Y LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS".

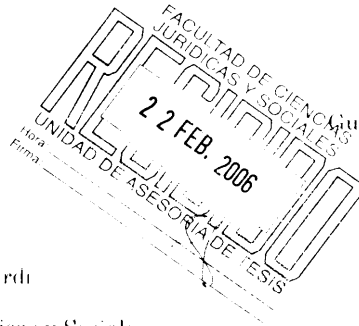
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTAE/slh

LIC. CESAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4607



Guatemala, febrero 13 de 2006

Licenciado
Mario Ismael Aguilar Elizardi
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Licenciado:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, el día uno de febrero del año dos mil seis, en el que se dispone nombrarme Revisor del trabajo de tesis del estudiante CESAR AUGUSTO GONZALEZ ENRIQUEZ y para lo cual rindo el siguiente dictamen:

El trabajo de tesis presentado por el estudiante González Enríquez se intitula "EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTRO AMÉRICA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (TLC-CAUSA-RD) Y LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS"

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, y se dirige al estudio de las ventajas y desventajas que para los trabajadores guatemaltecos puede tener el Tratado de Libre Comercio entre Centro América, Estados Unidos De América Y República Dominicana (TLC-CAUSA-RD). Aunque mucho se ha dicho de este tratado y sus implicaciones en las relaciones laborales del país, dos situaciones pueden considerarse que resultan innegables y además imposibles de abordar por las autoridades competentes. Me refiero, por un lado, a la obligada adecuación de nuestra legislación laboral a las disposiciones contenidas en el tratado y a las que como consecuencia de éste se deberán promulgar; y por otro lado, a la creación de un alto número de puestos de

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

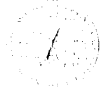
LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
C.C.P.L. 1007



trabajo que el tratado originará a favor de los trabajadores guatemaltecos. Estos dos aspectos imponen que deba diseñarse un nuevo esquema protector del Derecho del Trabajo pero acorde a las disposiciones del libre comercio, porque será este aspecto el que imposibilite cualquier resultado perjudicial que se pudiera pensar, se genere en contra de los trabajadores. Es decir que puede estimarse que en todo caso lo que podría ser perjudicial para los trabajadores guatemaltecos, es que no se adecue nuestro esquema laboral a las disposiciones del tratado, lo que significa que, el tratado por si solo no sería todo lo perjudicial que se ha señalado podría ser, pues dentro de su propio contenido se establece para los Estados signatarios del mismo, la obligación de buscar la protección y el beneficio para los trabajadores.

En conclusión y por considerar que el trabajo producido por el sustentante presenta una herramienta orientadora sobre el tema y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, considero que el trabajo presentado por el Bachiller González Enríquez, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi *DICTAMEN FAVORABLE*.

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



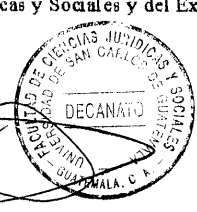
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES** Guatemala, veintiocho de marzo de dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **CESAR AUGUSTO GONZÁLEZ ENRÍQUEZ**, titulado **EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CENTRO AMÉRICA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (TLC-CAUSA-RD) Y LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES GUATEMALTECOS**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MLAE/ajh~~





DEDICATORIA

- A Dios:** Fuente de vida y de toda sabiduría, por concederme llegar a tan prestigiada meta.
- A mis Padres:** Cristóbal González Ramírez y Lucía Enríquez, por el esfuerzo realizado, especialmente dedico este triunfo a mi apreciado y recordado Padre. (Q.E.P.D.)
- A mi esposa:** Herlin Pineda de González, por su comprensión ayuda y paciencia.
- A mis hijos:** Brandon Enríque, Carol Julissa, Herlin Paola y Cristy Sofía, por su amor, cariño, y ser mi principal motivación, que sea un ejemplo para ellos.
- A mis hermanos:** Rubén, por su valioso apoyo, a Elvia Esperanza, Edwin Ivan, José Félix y Fernando.
- A mis familiares:** Por el afecto demostrado.
- A mis maestros:** Por sus buenas enseñanzas, y vocación.
- A mis amigos y
Compañeros:** Por su amistad en tan ardua carrera.
- A.** Jalpatagua, tierra fértil y cálida.
- A:** **La Tricentaria Universidad de San Carlos de Guatemala,**
en particular a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE.

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I.

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición de derecho laboral.....	1
1.2. El trabajo desde el punto de vista social	1
1.3. Legislación laboral en Guatemala.....	2
1.4. Fuentes del derecho laboral.....	3
1.5. Principios ideológicos del derecho de trabajo.....	4
1.6. Interpretación de las leyes de trabajo.....	6
1.7. Derechos mínimos regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.....	7
1.8. Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado.....	10
1.9. Bonificación incentivo para el sector privado.....	10
1.10 Ventajas económicas.....	11

CAPÍTULO II.

2. El contrato individual de trabajo.....	13
2.1 Elementos del contrato individual de trabajo.....	13
2.2. Jornadas de trabajo.....	14
2.3. El descanso en el trabajo.....	15
2.4. El salario.....	16



2.5.	Terminación de los contratos de trabajo.....	18
2.6.	Trabajo sujeto a regímenes especiales.....	20
2.7.	La prescripción.	21

CAPÍTULO III.

3.	El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos de América (TLC-CAUSA-RD) y las relaciones laborales en Guatemala.....	25
3.1	¿Qué es el TLC-CAUSA-RD?.....	25
3.2	Redacción del capítulo XVI del TLC-CAUSA-RD. (parte laboral).....	26
3.3	Opiniones sobre el capítulo XVI del Tratado de Libre Comercio TLC-CAUSA-RD. (parte laboral).....	39
3.4	¿Cómo se desarrollará y fortalecerá el sistema laboral guatemalteco con el TLC-CAUSA-RD?.....	42
3.5	Ventajas y desventajas del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana TLC-CAUSA-RD. (parte laboral).....	45
	CONCLUSIONES.....	49
	RECOMENDACIONES.....	51
	BIBLIOGRAFÍA.....	53



INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tuvo por objeto conocer el capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos de América y República Dominicana (TLC-CAUSA-RD) , por sus siglas en español, y cuales son las ventajas y desventajas que presenta para los trabajadores guatemaltecos; haciendo un estudio Jurídico y Doctrinario de la legislación laboral vigente en Guatemala se desarrolló en tres capítulos, el primero trata de las diferentes instituciones , principios, fuentes del Derecho Laboral , antecedentes históricos, la legislación laboral en Guatemala, cómo se deben interpretar las leyes de trabajo, y de los derechos mínimos e irrenunciables para los trabajadores guatemaltecos ; en el capítulo segundo se hizo un estudio jurídico y doctrinario del contrato individual de trabajo, el salario, las jornadas de trabajo, los descansos, el trabajo sujeto a regímenes especiales, y de cómo opera la prescripción en el ámbito laboral. Por último el capítulo tres contiene la redacción textual del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio (TLC-CAUSA-RD), un análisis de qué es dicho tratado, cual es la opinión técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala al respecto, y de otros expertos en el tema, así también de cómo se desarrollará y fortalecerá el Sistema Laboral guatemalteco al entrar en vigencia éste tratado y cuales son las ventajas y desventajas que presenta a los trabajadores. Así mismo se comprobó la hipótesis: “El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos de América y República Dominicana (TLC-CAUSA-RD) presenta ventajas y desventajas para los trabajadores guatemaltecos, dándose la necesidad de hacer un análisis jurídico y doctrinario del capítulo XVI de éste tratado.”



Además se alcanzaron los objetivos generales de:

- Conocer el contenido del capítulo laboral del TLC-CAUSA-RD y cuales son las ventajas y desventajas para los trabajadores guatemaltecos.
- Conocer si el Tratado de Libre Comercio en mención es compatible con la Constitución Política de la República de Guatemala y demás legislación laboral aplicable. Por último se alcanzaron los objetivos específicos de:
- Aclarar cuales son las oportunidades que presenta el Tratado de Libre Comercio (TLC-CAUSA-RD) para fortalecer y desarrollar el sistema laboral guatemalteco y
- Analizar cuales serán las ventajas y desventajas que en el ámbito laboral presentará éste tratado al entrar en vigencia en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral:

1.1. Definición de derecho laboral:

El Autor guatemalteco, Romeo Alvarado Polanco define el derecho como: “Sistema coactivo de normas generadoras de autorizaciones y deberes que tiene por objeto, ordenar de cierto modo la conducta de los hombres, dentro de las relaciones sociales que establecen, tendientes a la satisfacción de sus necesidades en una organización estatal determinada, con el fin de mantener dicha organización y lograr la realización de los intereses a ella inherentes” (1); el tratadista mexicano Mario de la Cueva, define el derecho del trabajo como: “El conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica como resultado de la prestación del trabajo, emanadas de trabajadores y patronos” (2).

En base al Artículo uno del código de trabajo de la República de Guatemala podemos definir el derecho de trabajo como: Una rama del derecho a través de la cual se estudian los principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, los derechos y obligaciones de cada uno de ellos, creando instituciones para resolver sus conflictos.

1.2. El trabajo desde el punto de vista social:

Antecedentes históricos:

En las sociedades sujetas a una relación de producción feudal, y al principio de la relación de producción capitalista, se regulaban aspectos de las relaciones de trabajo en el Derecho Civil, sujeto a la autonomía de la voluntad, posteriormente a raíz de las

(1) **Introducción al derecho I.** pág. 28.

(2) **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** pág. 31



luchas para mejorar las condiciones del trabajo pasan a ser de orden público e imperativo conformando actualmente el “Derecho Autónomo del Trabajo”, Los derechos laborales se plasmaron por primera vez en una Constitución a raíz de la Revolución de Querétaro en México, y en 1945 a raíz de la Revolución del 44, se plasmaron por primera vez en la Constitución Política de la República de Guatemala, decretando en 1947 el Decreto 330 “Código de Trabajo”, que se ha venido reformando hasta el actual Decreto 1441.

Desde el punto de vista social el trabajo se puede definir según el tratadista Mario de la Cueva, citado por Santiago López Aguilar así: “derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de Gobierno y en particular de la política económica” (3).

1.3 . Legislación laboral en Guatemala:

En nuestro medio el Derecho Laboral está regulado por el Código de Trabajo, en la Constitución Política de la República de Guatemala del Artículo 101 al 117, estableciendo que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, además son parte de la legislación laboral los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, así como los contratos Individuales y colectivos. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, los derechos laborales, son mínimos e irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley, “serán nulas Ipso Jure, no obligan a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, en la ley, en los tratados internacio-

(3) **Introducción al estudio del derecho.** Tomo I. pág. 143



nales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”. Se desarrollan éstos derechos en Leyes ordinarias principalmente en el Código de Trabajo Decreto 1441 que regula el derecho individual del trabajo (sustantivo y adjetivo) y el derecho colectivo del trabajo (sustantivo y adjetivo) así como la parte administrativa. Asimismo forman parte de la legislación laboral en Guatemala los tratados y convenios internacionales ratificados, los reglamentos, contratos y demás leyes de trabajo y previsión social, incluyendo el **uso** y la **costumbre** que superen derechos mínimos otorgados a los trabajadores.

1.4 . Fuentes del derecho laboral:

El creador de la teoría pura del Derecho, Hans Kelsen, citado por Leonel López Mayorga dice: “Que fuente del derecho es una expresión metafórica con más de un significado, cabe designar así, no sólo los métodos de producción del derecho (la legislación y la costumbre), sino toda norma superior, en su relación con la norma inferior cuya producción regula” (4).

Entonces entendemos como fuentes del derecho todas aquellas circunstancias, o acontecimientos que hacen surgir nuevas normas jurídicas, o modifican las ya existentes. Las fuentes específicas del derecho de trabajo en Guatemala, son las siguientes:

- La Constitución Política de la República de Guatemala
- Los convenios y tratados internacionales o regionales
- El código de trabajo
- Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo
- Las demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social
- El uso y la costumbre.

(4) **Introducción del estudio del derecho.** pág. 49.

Clases de fuentes:

El maestro Mexicano García Maynez, clasifica las fuentes del Derecho en:

- 1) Fuentes reales o materiales: son todas aquellos acontecimientos sociales, económicos, políticos o culturales que ocurren en la sociedad que generan normas jurídicas y que sirven de base a las fuentes formales.
- 2) Fuentes formales: son todos aquellos procedimientos legales a través de los cuales se crean las normas jurídicas, se mencionan tres fuentes formales: la ley, la jurisprudencia y la costumbre. La costumbre y el uso sólo se da en el derecho laboral, la **costumbre** es una práctica reiterada que se da en una comunidad o grupo social y de la cual los integrantes de dicho grupo creen que es obligatorio. La diferencia con el **uso** es que éste no es obligatorio.
- 3) Fuentes históricas: son todos aquellos acontecimientos que a través de la historia hacen surgir normas jurídicas, quedando gravadas en documentos, inscripciones antiguas, papiros, libros etc. y que encierran el texto o conjunto de una ley, los cuales informan sobre el origen de éstas fuentes (5).

1.5. Principios ideológicos del derecho de trabajo:

El Autor Argentino, Américo Plá Rodríguez, define, a los principios del derecho de trabajo como: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (6).

Por lo que entendemos que los **principios** son líneas doctrinarias directrices que orientan la creación, aplicación, o interpretación de las normas laborales, y las

(5) **Ibid** pág. 51.

(6) **Los principios del derecho de trabajo**. pág. 9.

Garantías son normas jurídicas que se basan o inspiran en los principios y que sirven para que a una persona no se le violen sus derechos. Los principios ideológicos que inspiran al derecho laboral están consignados en los considerandos cuarto y quinto del código de trabajo y son:

- **Principio de tutelaridad:** es la protección preferente a la parte más débil de la relación laboral sin menoscabo del derecho de defensa del empleador.
- **Principio de irrenunciabilidad:** es la imposibilidad jurídica en que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de los derechos contenidos en la legislación laboral.
- **Principio de superación de derechos mínimos:** es la posibilidad de que un trabajador pueda gozar de más derechos laborales, de los indicados en las leyes internas, y convenios internacionales ratificados por Guatemala o por costumbre en el lugar de trabajo.
- **Principio necesario:** indica, que si no existiera el derecho laboral los trabajadores se verían obligados a aceptar condiciones de trabajo desfavorables, por la misma necesidad de trabajar
- **Principio de imperatividad:** porque las partes tienen limitada la autonomía de la voluntad, ya que se tienen que regir necesariamente por las leyes laborales.
- **Principio realista:** porque toma en cuenta las condiciones socioeconómicas tanto de trabajadores, como de patronos para mejorar las condiciones de trabajo.



- **Principio de objetividad:** porque se tienen que resolver las controversias en base a hechos concretos y tangibles, por ejemplo en base a las pruebas aportadas al Juez de trabajo y previsión social las valora y resuelve.

- **Principio de publicidad:** porque es una rama del derecho público, y se antepone el interés colectivo al interés particular.

- **Principio democrático:** porque reivindica el interés de las mayorías que son los trabajadores, y se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

- **Principio indubio pro-operatis:** regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y significa que en caso que dos normas regulen lo mismo, aunque una sea de mayor jerarquía, si hubiere duda, se aplicará la que más favorezca al trabajador.

1.6. Interpretación de las leyes de trabajo:

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. El sistema legal guatemalteco sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial para el derecho común, y el segundo, el establecido en los Artículos 106 (último párrafo) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 17 del código de trabajo, en base a los cuales el vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

1.7. Derechos mínimos, regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala:

∴

Los derechos laborales constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables para los trabajadores, consignadas en el Artículo 102 de la Constitución Política, y son las siguientes:

- Derecho a la libre elección del trabajo.
- Derecho a condiciones económicas satisfactorias.
- Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.
- Derecho de los trabajadores del campo a recibir hasta un 30% de su salario en productos alimenticios.
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- Inembargabilidad de los implementos personales de trabajo.
- Derecho a la fijación periódica del salario mínimo.
- Derecho a trabajar dentro de los límites de cada jornada.
- Derecho a la **jornada especial** en todas aquellas empresas que tengan jornadas de naturaleza continúa.



- Derecho a la disminución de las jornadas por disposición de la ley, costumbre o acuerdo con el empleador.
- Derecho a la jornada extraordinaria de trabajo.
- Derecho a un día de descanso remunerado por cada semana de trabajo.
- Derecho a gozar de los días de asueto.
- Derecho a vacaciones después de cada año de servicios.
- No podrá el empleador compensar el derecho de vacaciones en forma distinta.
- Derecho del trabajador a que le paguen las vacaciones no gozadas al cesar de trabajar
- Derecho de recibir un aguinaldo por cada año laborado, equivalente al 100% del salario.
- Protección a las mujeres trabajadoras.
- Derecho de las mujeres a no ser discriminadas por su estado civil en materia de trabajo.
- Protección a la maternidad.
- Derecho al descanso pre y post natal.
- Derecho a ampliar el descanso pre y post natal por prescripción médica.
- Derecho al período de lactancia.



- Prohibición del trabajo para menores de 14 años de edad, salvo excepciones.
- Derecho al trabajo para mayores de 14 años de edad.
- Derecho al trabajo para personas mayores de 60 años de edad.
- Derecho al trabajo de personas discapacitadas.
- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros.
- Derecho a la igualdad salarial de guatemaltecos frente a extranjeros, en igualdad de condiciones.
- Imperatividad del derecho de trabajo al celebrar contratos individuales o colectivos.
- Derecho a la **indemnización** por despido injusto o en forma indirecta.
- Derecho a la **Indemnización post mortem** para los herederos del trabajador que fallezca, estando al servicio del patrono.
- Derecho de los trabajadores a la libertad sindical; de formar un sindicato, de ingresar al mismo, salirse o disolverlo.
- Sólo los guatemaltecos por nacimiento pueden intervenir en la organización, dirección y asesoría de sindicatos.
- Derecho de los trabajadores a la previsión social.
- Derecho de los trabajadores al pago de daños y perjuicios, por despido injusto, hasta un máximo de 12 salarios.

- Superación de derechos mínimos mediante convenios internacionales, que concedan mejores derechos a los trabajadores.

1.8 . Bonificación anual para trabajadores del sector público y privado:

Doctrinariamente, Cabanellas define la bonificación diciendo que “es cualquier pago que incremente el salario sobre la regulación básica” (7).

La bonificación anual para trabajadores del sector público y privado (bono 14) se encuentra regulado en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, preceptuando en su Artículo primero que: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador, ésta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”

Establece el mismo decreto que la bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, que deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año y que si la relación laboral terminare por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

1.9 . Bonificación incentivo para el sector privado:

Cabanellas, escribe que bonificación incentivo “es un pago extra que recibe el trabajador con el objeto de estimular su eficiencia” (8).

(7) Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Tomo I. Pág. 314.

(8) **Ibid.**



La bonificación incentivo para el sector privado, está regulado en el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado, la cual deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores y que no deberá ser menor a Q250.00 que deberán pagar los empleadores junto al sueldo mensual devengado.

1.10 Ventajas económicas:

Principales teorías sobre cómo se deben entender las ventajas económicas:

- ❖ Algunos tratadistas consideran que una ventaja económica es cualquier prestación adicional que el patrono le otorga a un trabajador, pero no a todos los trabajadores.

- ❖ Se debe considerar como ventaja económica todo aquello que el patrono le otorga a sus trabajadores adicionalmente, pero que no sea en dinero, porque si no es salario.

- ❖ Sólo se puede considerar como ventaja económica todas aquellas prestaciones que el patrono le entrega al trabajador, pero no como retribución por el servicio prestado sino como un derecho adicional, siempre y cuando dicha prestación no halla sido pactada en el contrato de trabajo o en un pacto colectivo, pues en éste caso la prestación se debe considerar como parte de las condiciones de trabajo.

El Artículo 90 (último párrafo) del código de trabajo regula que las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios **salvo pacto en contrario** deberán entenderse que constituyen el 30% del importe total del salario devengado.



CAPÍTULO II.

2. El contrato individual de trabajo.

El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, a cambio de una retribución de cualquier clase.

2.1. Elementos del contrato individual de trabajo.

1. El vínculo económico-jurídico
2. La prestación del servicio en forma personal
3. Que halla dependencia continuada
4. Bajo la dirección inmediata o delegada del patrono
5. La retribución.

La naturaleza jurídica de éste contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quién realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe; el elemento de subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios (9). El concepto de **relación individual de trabajo** sirve para distinguir las relaciones regidas por el derecho de trabajo; por **subordinación** se entiende la prestación del servicio bajo las instrucciones inmediatas o delegadas del patrono para su mejor desarrollo. El Artículo 19 del Código de trabajo preceptúa que para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la

(9) De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** pág. 201.

ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo 18 del código de trabajo, en tal virtud los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos son los que se derivan del contrato o relación de trabajo y demás disposiciones de la legislación laboral aplicable.

Clasificación del contrato individual de trabajo.

El código de trabajo, en el Artículo 25, clasifica los contratos en tres formas:

- Por tiempo indefinido
- A plazo fijo
- Para obra determinada.

Indicando además en el Artículo 26 que todo contrato Individual de trabajo, debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, y recalca que los contratos que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen, “deben tenerse siempre celebrados a plazo indefinido, aunque se hallan ajustado a plazo fijo o para obra determinada”.

2.2 . Jornadas de trabajo.

La jornada de trabajo, debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en extensión que no deba lesionar la salud del trabajador (10). El Artículo 102 inciso g de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que: “la jornada de trabajo efectivo diurno no puede exceder de 8 horas diarias ni de 44 a la semana; la jornada de trabajo efectivo nocturno, no puede exceder de seis horas diarias ni de 36 a la semana; la jornada de trabajo

(10) López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador.** pág. 114.

efectivo mixto no puede exceder de 7 horas diarias ni de 42 a la semana, y que todo trabajo realizado fuera de éstas jornadas constituye **jornada extraordinaria** y debe ser remunerada como tal”.

El código de trabajo desarrolla el tema de las jornadas extraordinarias regulando que ésta debe ser remunerada por lo menos con un 50% más de los salarios mínimos y que no puede exceder de 12 horas diarias. En caso de “jornadas especiales” reguladas en el Artículo 125 del código de trabajo, es decir jornadas superiores a las legales, en empresas de transportes, comunicaciones u otras cuyo trabajo tenga características muy especiales deben ser autorizadas por la Inspección General de Trabajo.

2.3. El descanso en el trabajo:

Todo trabajo requiere del consumo de energías físicas y mentales que hay que reparar después de cada jornada de trabajo para mantener la salud integral del trabajador (11), por su parte Juan del Pozzo (12), dice que el descanso del empleado responde a una necesidad de su cuerpo y de su espíritu, que debe ser tutelado por la ley, ya que trasciende y contribuye a mejorar la vida en familia y en general a un desenvolvimiento armónico de la sociedad. Nuestra Legislación regula los siguientes descansos:

- 1) Descansos semanales (el séptimo)
- 2) Descanso remunerado de los días de asueto
- 3) Vacaciones anuales
- 4) El descanso pre y post natal
- 5) Licencias a los trabajadores en casos especiales, regulados en el Artículo 61/ñ del código de trabajo.

Días de asueto: son aquellos que se gozan en toda la República por celebrar acontecimientos sociales.

(11) Deveali, Mario. **Tratado del derecho del trabajo**. Pág. 441.

(12) **Derecho del trabajo**. Tomo II. Pág. 179.



Feriado: es el día de festividades locales y lo gozan solo los trabajadores del lugar que está de fiesta.

Vacaciones: es el derecho que tienen todos los trabajadores a gozar de un mínimo de 15 días hábiles después de un año laborado.

El descanso pre y post natal: es el derecho que tienen las madres trabajadoras a gozar de un descanso retribuido con el 100% de su salario durante los 30 días que preceden al parto y los 54 siguientes, de tal manera que gocen 84 días efectivos de descanso, durante ese período.

2.4 . El salario:

Para el jurista Guillermo Cabanellas, citado por Devealli “Salario es la contraprestación del trabajo subordinado” (13). El Artículo 88 del Código de trabajo define el salario o sueldo como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. El salario es la fuente única de vida para el obrero, o por lo menos la principal, por lo que tiene un carácter “alimenticio”, que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades básicas de él y su familia. El Convenio 95 de la O.I.T. relativo a la protección del salario define el salario en el Artículo indicando que “Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda valuarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que éste último halla efectuado o deba efectuar o por servicios que halla prestado o deba prestar” sic.

(13) **Tratado de derecho de trabajo.** pág. 467

2.4.1 Principios que rigen el salario.

- 1) Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, salvo excepciones legales.
- 2) Principio de Igualdad salarial, para igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad.
- 3) La forma de pago del salario, debe ser en moneda de curso legal, salvo excepciones permitidas, por ejemplo: cheques, pagos en especie, depósitos monetarios o giro postal, cuando éste modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales.
- 4) Inembargabilidad del salario, salvo excepciones en los porcentajes de Ley:
Alimentos hasta un 50%,
Salarios mayores al mínimo, 35%,
Embargo simultáneo, 35% el primero y hasta un 10% más por el segundo embargo.

Se declaran inembargables los salarios, mínimos que actualmente (año 2,005) para actividades agrícolas son de Q.1,408.00 mensual incluyendo la bonificación incentivo de Q250.00 y para actividades no agrícola es de Q1,440.10 mensual, incluyendo la bonificación incentivo de Q250.00 . Entre otros casos, como una protección adicional del salario, el código de trabajo en el Artículo 98 declara también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

2.5 . Terminación de los contratos de trabajo:

El Artículo 76 del código de trabajo, prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación de trabajo le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o por que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

2.5.1 Casos de terminación del contrato de trabajo:

- 1) **Por despido directo justificado:** cuando el trabajador incurre en una o más causales del Artículo 77 del código de trabajo, facultando al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte.
- 2) **Por despido directo injustificado:** se da cuando el patrono quiera despedir al trabajador, ya que tiene ese derecho, o cuando lo despida argumentando causa justa pero no logra probarlo ante el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, debiendo pagar al trabajador **Indemnización** de un mes de salario por cada año laborado, daños y perjuicios hasta un máximo de 12 salarios y las costas judiciales, sin perjuicio del pago de las demás prestaciones de ley.
- 3) **Por despido indirecto:** se da cuando el patrono incurre en una o más de las causales del Artículo 79 del código de trabajo facultando al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, para ello el trabajador tiene 20 días hábiles para demandar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, pero el patrono tiene el derecho de reconvenir, es decir contra-demandar al trabajador y probar el abandono injustificado de labores en un juicio ordinario laboral.
- 4) **Abandono injustificado de labores:** ocurre cuando el trabajador se dá por despe-



dido en forma indirecta, pero el patrono considera que no existe causa legal, y lo prueba en juicio ordinario laboral.

- 5) **Renuncia:** también se puede dar el abandono injustificado de labores cuando el trabajador renuncia, y no le da el “preaviso” al patrono, ya que tiene el derecho de renunciar cuando convenga a sus intereses, pero también tiene la obligación de darle un aviso previo al patrono con la respectiva anticipación de acuerdo a lo estipulado en el contrato, y en su defecto de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 83 del código de trabajo.

2.5.2 Terminación del contrato de trabajo por disposición de la ley sin responsabilidad del trabajador.

Tenemos los siguientes casos:

- o **Muerte del trabajador**, que genera el derecho a la Indemnización post-mortem, para sus herederos equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados.

- o **Por fuerza mayor o caso fortuito**, como la insolvencia, la quiebra, liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, la incapacidad o la muerte del patrono, en éstos casos, por disposición de la ley, procede la “indemnización especial” para los trabajadores, la cual no puede ser mayor a cuatro meses del salario para cada trabajador.

2.5.3 Terminación del contrato sin responsabilidad para ambas partes:

- o por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.

- o por las causas legales expresamente estipuladas en el contrato de trabajo.

- o Por mutuo consentimiento, durante el período de prueba.

2.5.4) Casos especiales de despido o renuncia del trabajador por invalidez (I.V.S.) que generan indemnización.

- o Cuando el patrono despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización si el trabajador está protegido por los beneficios del IGSS.

- o Si el trabajador se ve obligado a renunciar por enfermedad, invalidez permanente o vejez, que debe justificar previamente, el patrono le debe cubrir el 50% de la respectiva indemnización siempre que no goce de los beneficios del IGSS.

2.6. Trabajo sujeto a regímenes especiales:

El Código de Trabajo regula los siguientes trabajos sujetos a regímenes especiales:

1) Trabajo agrícola y ganadero: el Artículo 138 del código de trabajo define, que los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

2) Trabajo de mujeres y menores de edad: nuestro código laboral indica que el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral protegiendo especialmente la maternidad.

3) Trabajo a domicilio: el Artículo 156 del código de trabajo indica que trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

4) Trabajo doméstico: es el que se realiza en forma habitual y continúa en hogares o residencias particulares que no importen lucro o negocio al patrono, éste trabajo no está sujeto a las limitaciones de las jornadas de trabajo y la retribución, **salvo pacto en contrario** comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

5) Trabajo de transporte: el Artículo 167 del código de trabajo indica que trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros, o de una u otros sea por tierra o por aire.

6) Trabajo en el mar y las vías navegables: Es el que se rige por el contrato de embarco para prestar servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hallan convenido.

7) Trabajo de aprendizaje: el Artículo 170 del código de trabajo, señala que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio que éste les enseñe en forma practica, un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

8) Trabajadores del Estado: también están sujetos a regímenes especiales los trabajadores del Estado y sus Instituciones, indicando en el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala que “Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”.

2.7. La prescripción:

Para Guillermo Cabanellas de Torres “Prescripción es la consolidación de una



situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo” (14). En derecho laboral la prescripción es un medio de librarse de una obligación por el transcurso del tiempo, ya que la ley fija términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de éstos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y opera la prescripción.

2.7.1 Plazos en que opera la prescripción:

Prescribe en 20 días hábiles:

- Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores.
- Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de los trabajadores.
- Los derechos de los trabajadores para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, es decir por despido indirecto.

Prescribe en 30 días hábiles:

- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono el despido directo, y plantear el juicio ordinario laboral.
- Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen.
- Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto.

Prescribe en cuatro meses:

- Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, pactos

(14) Diccionario jurídico elemental. pág. 316



colectivos, y convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo.

Prescribe en un año:

- La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64 del código de trabajo, previo apercibimiento.

Prescribe en dos años:

- Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente del código de trabajo de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, por ejemplo, exigir prestaciones irrenunciables no pagadas en su oportunidad.

Interrupción de la Prescripción:

- El Artículo 266 del código de trabajo, indica que el término de la prescripción se puede interrumpir por demanda o gestión ante autoridad competente, por ejemplo, gestión ante la Inspección General de Trabajo, mientras se prepara la demanda o los medios de prueba.



CAPÍTULO III.

3. El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos de América (TLC-CAUSA-RD) y las relaciones laborales en Guatemala.

3.1. ¿Qué es el TLC-CAUSA-RD?

El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos de América y República Dominicana (TLC-CAUSA-RD), es un instrumento legal que permitirá la creación de una zona de libre comercio entre los países parte y que pretende estimular la expansión y diversificación del comercio de bienes y servicios incluyendo estipulaciones **de naturaleza laboral** con el objeto de reconocer y proteger los derechos fundamentales en el trabajo y los derechos internacionales reconocidos. (15).

En el año 2003 los países de Centroamérica iniciaron la negociación de un tratado de libre comercio con los Estados Unidos de América, y en el año 2004 se sumó a la negociación la República Dominicana; culminado con la suscripción del instrumento el 5 de agosto del año 2,004 en la Ciudad de Washington D.C; sometiendo el texto del citado Instrumento por las partes involucradas a un riguroso proceso de revisión legal para chequear la compatibilidad con las normas constitucionales de cada país parte, así como que no contravenga con el ordenamiento jurídico de la integración Centroamericana. Por otra parte se procedió a solicitar las opiniones de todas las entidades gubernamentales de la República de Guatemala que tienen vinculación con éste instrumento, las cuales fueron todas favorables, recomendando que se continué con el trámite de aprobación y ratificación del citado tratado, ya que consideran que es un importante Instrumento dentro de la política de comercio exterior de Guatemala, y en consecuencia se espera un incremento y diversificación de la producción **y el empleo** y en términos generales a mejorar el nivel de vida de los guatemaltecos.

(15) Exposición de motivos. **Tratado de Libre Comercio. (TLC-CAUSA-RD)**



Mediante la aprobación del Decreto 31-2005 de fecha 10 de marzo de 2,005 el Congreso de la República de Guatemala aprobó el TLC-CAUSA-RD con el voto favorable de 126 diputados en una sola lectura, al declararlo de urgencia nacional, y después que la mayoría de diputados descartó la propuesta de que tal convenio fuera sometido a consulta popular, según lo estipula nuestra Constitución en el Artículo 173 “Las decisiones políticas de especial trascendencia deberán ser sometidas a procedimiento consultivo de todos los ciudadanos” convirtiéndose Guatemala en el tercer país que aprobó éste tratado, y el 15 de marzo de 2,005 el Presidente de la República de Guatemala, Oscar Berger sancionó el Decreto 31-2005 mediante el cual el Congreso , aprobó el Tratado de Libre Comercio y fue publicado en el diario de Centroamérica el 16 de marzo del mismo año, para que entre en vigencia el uno de enero del año 2,006.

3.2 Redacción del capítulo XVI del TLC-CAUSA-RD. (Parte laboral).

Art. 16.1: Declaración de compromisos compartidos.

- 1) Las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (1998) (Declaración de la OIT). Cada parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo 16.8 sean reconocidos y protegidos por su legislación.
- 2) Las partes afirman pleno respeto por sus Constituciones, reconociendo el derecho de cada parte de establecer sus propias normas laborales y consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8 y procurará mejorar dichas normas en tal sentido.

Art.16.2: Aplicación de la legislación laboral:

- 1) **(a)** Una parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las partes después de la fecha de entrada en vigor de éste Tratado.

(b) Cada parte mantiene el derecho de ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, acciones ante Tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que se haya asignado una mayor prioridad. En consecuencia, las partes entienden que una parte está cumpliendo con el subpárrafo (a), cuando un curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de tal discrecionalidad o derive de una decisión adoptada de buena fe respecto de la asignación de recursos.
- 2) Las partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.
- 3) Ninguna disposición en éste capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra parte.

Art.16.3: Garantías procesales e información pública.

- 1) Cada parte garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales para el cumplimiento de la legislación laboral de la parte. Dichos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, judiciales, cuasi-judiciales o de trabajo, según esté previsto en la legislación interna de la parte.
- 2) Cada parte garantizará que los procedimientos ante dichos tribunales para el cumplimiento de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con éste fin, cada parte asegurara que:
 - Dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal.
 - Cualquier audiencia en dichos procedimientos sea abierta al público, excepto en los casos en que la administración de justicia requiera lo contrario.
 - Las partes que intervienen en dichos procedimientos tengan el derecho de apoyar o defender sus posiciones respectivas, incluyendo la presentación de información o pruebas y dichos procedimientos no impliquen costos o plazos irrazonables, o demoras injustificadas.
- 3) Cada parte dispondrá que las resoluciones finales sobre el fondo del caso en tales procedimientos:
 - Se formulen por escrito, y señalen las razones en las que se basan las resoluciones.
 - Se hagan disponibles, sin demora indebida, a las partes en el procedimiento y, de acuerdo con su legislación, al público; y se basen en información o pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.

- 4) Cada parte dispondrá, según corresponda, que las partes que intervienen en tales procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones finales emitidas en tales procedimientos.
- 5) Cada parte garantizará que los tribunales que realizan o revisan tales procedimientos sean imparciales e independientes, y que no tengan ningún interés sustancial en el resultado del asunto.
- 6) Cada parte dispondrá que las partes en tales procedimientos puedan ejercer acciones para hacer efectivos sus derechos según su legislación laboral. Tales acciones podrían comprender medidas como órdenes, multas, sanciones o cierres temporales de los lugares de trabajo, según lo disponga la legislación de la parte.
- 7) Cada parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, incluso mediante:
 - La garantía de la disponibilidad de la información pública con respecto a su legislación laboral y los procedimientos para su aplicación y
 - La promoción de la educación al público con respecto a su legislación laboral.
- 8) Para mayor certeza, las resoluciones o los asuntos pendientes de resolución emanadas de los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o de trabajo de cada parte, así como otros procedimientos relacionados, no serán objeto de revisión ni podrán ser reabiertos en virtud de las disposiciones de éste capítulo.

Art. 16.4: Estructura institucional.

- 1) Las partes establecen un Consejo de Asuntos Laborales, compuesto por representantes de las partes de nivel ministerial o su equivalente, o quienes éstos designen.

- 2) El Consejo se reunirá dentro del primer año después de la entrada en vigor de éste Tratado y, a partir de entonces, tan seguido como lo consideren necesario, para supervisar la implementación y revisar el avance de acuerdo con éste capítulo, incluyendo las actividades del mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades establecido en el Artículo 16.5, y para darle seguimiento a los objetivos laborales de éste Tratado. A menos que las partes acuerden otra cosa, cada reunión del Consejo deberá incluir una sesión en la cual los miembros del Consejo tengan la oportunidad de reunirse con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de éste capítulo.

- 3) Cada parte designará una unidad dentro de su Ministerio de Trabajo que servirá de punto de contacto con las otras partes y con el público, con el fin de llevar a cabo las labores del Consejo, incluyendo la coordinación del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. El punto de contacto de cada parte se encargará de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones de personas de una parte relativas a las disposiciones de éste capítulo, y pondrá tales comunicaciones a disposición de las otras partes y, según corresponda, del público. Cada parte revisará dichas comunicaciones, según corresponda, de acuerdo con sus propios procedimientos internos. El Consejo deberá desarrollar lineamientos generales para la consideración de dichas comunicaciones.

- 4) Cada parte podrá crear un comité nacional de trabajo, consultivo o asesor, o consultar uno ya existente, integrado por miembros de su sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios, que presenten sus puntos de vista sobre cualquier asunto relacionado con éste capítulo

- 5) Todas las decisiones del Consejo serán adoptadas por consenso. Todas las decisiones del Consejo se harán públicas, a menos que se disponga lo contrario en este acuerdo o a menos que el Consejo decida otra cosa.



- 6) El Consejo podrá preparar informes sobre asuntos relacionados con la implementación de este capítulo y pondrá dichos informes a disposición del público.

Art. 16.5: Mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades.

- 1) Reconociendo que la cooperación en materia laboral puede jugar un papel muy importante en la promoción del desarrollo en el territorio de las partes y en proveer oportunidades para mejorar las normas laborales, y en promover el avance en los compromisos contenidos en asuntos laborales, incluyendo los principios contenidos en la Declaración de la OIT y la Convención 182 de la OIT sobre la prohibición y acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (1999) (Convención 182 de la OIT), las partes por éste medio establecen un mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades conforme está establecido en el Anexo 16.5. El Mecanismo operará en una forma en que se respete la legislación y la soberanía de cada parte.
- 2) Esforzándose por fortalecer la capacidad institucional de cada parte para cumplir con las metas comunes del tratado, las partes procurarán asegurar que los objetivos del mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades así como las actividades que se desarrollarán a través de dicho mecanismo:
 - Sean consistentes con los programas nacionales, estrategias de desarrollo y prioridades de cada parte;
 - Generen oportunidades para la participación pública en el desarrollo e implementación de dichos objetivos y actividades; y
 - Tomen en consideración la economía, cultura y sistema legal de cada parte.

Art.16.6: Consultas laborales cooperativas:

- 1) Una parte podrá solicitar la realización de consultas con la otra parte, respecto de cualquier asunto que surja de conformidad con éste capítulo, mediante la



- entrega de una solicitud escrita al punto de contacto que la otra parte haya designado conforme al Artículo 16.4.3.
- 2) Las consultas iniciarán sin demora una vez entregada la solicitud. La solicitud deberá contener información que sea específica y suficiente que permita que la parte que recibe la solicitud responda.
 - 3) Las partes consultantes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto, tomando en cuenta las oportunidades de asesoría o asistencia de cualquier persona u organismo que estime apropiado con el fin de examinar plenamente el asunto de que se trate.
 - 4) Si las partes consultantes no logran resolver el asunto de conformidad con el párrafo 3, una parte consultante podrá solicitar la convocatoria del Consejo para considerar el asunto, para lo cual entregará una solicitud escrita a los puntos de contacto de cada una de las partes.
 - 5) El Consejo será convocado sin demora y procurará resolver el asunto, inclusive recurriendo, cuando corresponda, a consultas con expertos externos y a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación o mediación.
 - 6) Si el asunto se refiere a si una parte está cumpliendo con sus obligaciones de conformidad con el Artículo 16.2.1(a), y las partes consultantes no han logrado resolverlo dentro de los 60 días siguientes a la entrega de una solicitud de consultas conforme al párrafo 1, la parte reclamante podrá solicitar la realización de consultas en virtud del Artículo 20.4 (consultas), o una reunión de la Comisión en virtud del Artículo 20.5 (Comisión – Buenos Oficios, Conciliación y Mediación) y, según lo dispuesto en el capítulo veinte (solución de controversias), recurrir en lo sucesivo a las otras disposiciones de ese capítulo, el Consejo podrá, según sea apropiado, proveer información a la comisión sobre las consultas sostenidas en la materia.

- 7) Ninguna parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a éste tratado, por ningún asunto que surja en relación con lo dispuesto en éste capítulo, salvo con respecto al Artículo 16.2.1.(a).
- 8) Ninguna parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a éste tratado, por un asunto que surja en relación con el Artículo 16.2.1(a) sin haber intentado previamente resolverlo de acuerdo con éste Artículo.
- 9) En los casos en que las partes consultantes acuerden que un asunto que surja bajo éste capítulo, podría ser manejado de manera más apropiada en el ámbito de otro acuerdo del que sean parte las partes consultantes, remitirán el asunto para realizar las acciones que procedan conforme a dicho acuerdo.

Art. 16.7: Lista de árbitros laborales:

- 1) Las partes establecerán, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este tratado, y mantendrán una lista de hasta 28 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en controversias que surjan de conformidad con el Artículo 16.2.1(a). A menos que las partes acuerden otra cosa, no más de tres integrantes de la lista serán nacionales de cada parte, y no más de siete integrantes de la lista serán seleccionados de entre individuos que no sean nacionales de ninguna de las partes. Los integrantes de la lista de árbitros laborales serán designados por consenso, y podrán ser reelectos. Una vez establecida, la lista de árbitros permanecerá vigente por un mínimo de tres años, y seguirá en vigor hasta que las partes constituyan una nueva lista. Las partes podrán designar un reemplazo para cuando un miembro de la lista de árbitros no esté disponible para ejercer su función.

2) Los integrantes de la lista deberán:

- Tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, comercio internacional o solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales;
- Ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- Ser independientes, no estar vinculados con las partes y no recibir instrucciones de las mismas ; y
- Cumplir con el código de conducta que establezca la comisión.

3) Cuando una parte reclame que surge una controversia conforme al Artículo 16.2.1(a), deberá aplicarse el Artículo 20.9 (Selección del Panel), excepto que el grupo arbitral deberá estar integrado exclusivamente por árbitros que reúnan los requisitos del párrafo 2.

Art. 16.8: Definiciones:

Para los efectos de éste capítulo:

Legislación laboral significa leyes o regulaciones de una parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- El derecho de asociación;
- El derecho de organizarse y negociar colectivamente,
- La prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- Una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.

Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de éste capítulo.



Las obligaciones contraídas por cada parte conforme a éste capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa parte.

Leyes o regulaciones significa:

(a) para Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, leyes de su órgano legislativo o regulaciones promulgadas conforme a un acto de su órgano legislativo que se ejecutan mediante acción del órgano ejecutivo ; y

(b) para los Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal.

ANEXO 16.5

Mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades.

Organización y funciones principales.

- 1) El Consejo de Asuntos Laborales, trabajando a través del punto de contacto de cada parte, coordinará las actividades del mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades. Los puntos de contacto deberán reunirse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este tratado, y posteriormente, tan a menudo como lo consideren necesario.
- 2) Los puntos de contacto, conjuntamente con representantes de otras entidades y ministerios correspondientes, deberán cooperar para:
 - Establecer prioridades, con un particular énfasis en los temas identificados en el párrafo 3 de este anexo, para las actividades de cooperación y desarrollo de capacidades en materia laboral;
 - Desarrollar actividades de cooperación y desarrollo de capacidades específicas de acuerdo con dichas prioridades;

- Intercambiar información con respecto a la legislación laboral y prácticas de cada parte, incluyendo mejores prácticas, así como maneras para fortalecerlas; y
- Buscar el apoyo, según corresponda, de organizaciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, y la Organización de los Estados Americanos, para avanzar en los compromisos comunes sobre asuntos laborales.

Prioridades de cooperación y desarrollo de capacidades.

3) El Mecanismo podrá iniciar actividades de cooperación bilateral o regional en temas laborales, que podrán incluir, pero no limitándose a:

- **Derechos fundamentales y su efectiva aplicación:** legislación y su implementación relacionada con los elementos básicos de la Declaración de la OIT (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación);
- **Peores formas de trabajo infantil:** legislación y su implementación relacionada con el cumplimiento de la convención 182 de la OIT;
- **Administración laboral:** capacidad institucional de las administraciones laborales y tribunales, especialmente en materia de capacitación y la profesionalización de los recursos humanos, incluyendo la carrera en el servicio civil;
- **Inspección laboral y sistemas de inspección:** métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la legislación laboral, fortalecer los sistemas de inspección de trabajo, y ayudar a asegurar el cumplimiento de las legislaciones en materia laboral;

- **Resolución alterna de conflictos:** iniciativas destinadas a establecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos en materia laboral;
- **Relaciones laborales:** formas de cooperación y resolución de conflictos para asegurar relaciones laborales productivas entre los trabajadores, empleadores y gobiernos;
- **Condiciones en el trabajo:** mecanismos de vigilancia del cumplimiento de leyes y reglamentos relativos a horas de trabajo, salario mínimo y jornadas extraordinarias, seguridad y salud ocupacional y condiciones del empleo;
- **Trabajadores migrantes:** divulgación de información referente a los derechos de los trabajadores migrantes en el territorio de cada una de las partes;
- **Programas de asistencia social:** desarrollo de recursos humanos y capacitación del trabajador, así como otros programas;
- **Estadísticas laborales:** desarrollo de métodos para que las partes generen estadísticas del mercado laboral comparables, de una manera oportuna;
- **Oportunidades de empleo:** promoción de nuevas oportunidades de empleo y la modernización de la mano de obra;
- **Género:** temas de género incluyendo la eliminación de las discriminación con respecto al empleo y ocupación; y
- **Asuntos técnicos:** programas, metodologías y experiencias respecto del mejoramiento de la productividad, promoción de mejores prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluyendo las que se basan en Internet.



Implementación de las actividades de cooperación:

4) De conformidad con el mecanismo, las partes podrán cooperar en asuntos laborales a través de cualquier forma que consideren apropiada, incluyendo pero no limitándose

a:

- Programas de asistencia técnica, incluyendo el otorgamiento de recursos humanos, técnicos y material, según corresponda;
- Intercambio de delegaciones, oficiales, profesionales y especialistas, incluyendo a través de visitas de estudio y otros intercambios técnicos;
- Intercambio de información sobre estándares, regulaciones, procedimientos y mejores practicas, incluyendo publicaciones y monografías pertinentes;
- Conferencias conjuntas, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de divulgación y educación;
- Proyectos o presentaciones en conjunto; y
- Proyectos de investigación, estudios e informes conjuntos, incluyendo la participación de especialistas independientes con experiencia reconocida.

Participación pública:

5) Al identificar las áreas de cooperación en materia laboral y desarrollo de capacidades, y al desarrollar éstas actividades de cooperación, cada parte considerará los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores, así como los de otros miembros del público.

3.3 Opiniones sobre el capítulo XVI del tratado de libre comercio TLC- CAUSA-RD. (Parte laboral)

Opinión técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.

El Ministro de Trabajo actual, Ing. Jorge Gallardo Flores, opina que el capítulo XVI del TLC-CAUSA-RD es congruente con la configuración Constitucional que rige las relaciones laborales en Guatemala, también es congruente con los objetivos contenidos en los acuerdos de paz, concretamente en el acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria de 1,996 y que la aprobación y ratificación de éste tratado por parte del Estado de Guatemala, fortalecerá y mejorará el sistema laboral guatemalteco, en base al contenido de dicho capítulo, en dónde el Gobierno de Guatemala, suscribe una serie de compromisos, concluye diciendo que el TLC-CAUSA-RD significará una importante oportunidad para fortalecer y desarrollar el sistema laboral guatemalteco.

El licenciado **Mariano Rayo Muñoz**, economista y miembro del departamento de Investigación y Consultoría Económica ASIES, expone en un documento sobre la globalización para apoyo a la docencia, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala que es evidente que el mundo de hoy experimenta cambios drásticos y profundos en diversas áreas de la ciencia y de la tecnología, por los cambios que se observan en el orden geográfico y político, todo lo cual se ha dado en llamar **globalización** ⁽¹⁶⁾; todos estos cambios no tendrían sentido ni razón de ser si no se tuviera en mente mejorar la calidad de vida de las personas que habitan éste planeta. De ahí la importancia y necesidad urgente que los países como Guatemala, se inserten dentro de ésta corriente de cambios que se está dando en el concierto internacional. Concluye diciendo que “La globalización es una era de cambios profundos de alianzas y convenios supranacionales e ínter empresariales, de innovación tecnológica científica, de renovación en la manera de organizarse y de

(16) **La globalización**. pág. 21.

enfrentar la vida moderna, que se espera traiga consigo crecimiento y bienestar; todo lo cual es un reto para los países, gobernantes, gobernados, empresarios y el hombre de hoy”.

El economista **Jorge Fidel Hernández Andrade**, profesor de Economía en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la USAC, en su texto de *Introducción a la Economía*, aborda el tema: Contexto económico internacional, diciendo: “Que La reestructuración de la economía mundial y las relaciones internacionales encausan al país a insertarse en éstas nuevas condiciones, que la economía guatemalteca, se caracteriza por ser *pequeña y abierta*, por lo tanto, con dificultades de generar un desarrollo autónomo y orientado al mercado externo, lo anterior hace necesario estrechar sus relaciones con el resto de países para tener opción a mejorar sus condiciones internas y su competitividad en la división internacional del trabajo; continúa diciendo que la habilidad para beneficiarse significativamente de la participación de la división internacional del trabajo, depende de la productividad y competitividad de un país, y que la globalización se interpreta como un proceso de internacionalización e integración económica mundial” (17).

Por su parte el licenciado **Luis Felipe Linares López**, experto en asuntos laborales y sociales, ex Ministro de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala (1999-2000) en la revista *Justicia Laboral* expone algunos aspectos laborales de los tratados de libre comercio -ventajas y desventajas - diciendo: “Que la entrada en vigor de un tratado de libre comercio, especialmente, si la contraparte es la mayor potencia económica del mundo, presenta oportunidades y amenazas, cuyo aprovechamiento y minimización dependerá de la capacidad de negociación y de las medidas que se tomen en el país para lograr que el aumento en las operaciones comerciales contribuya al aumento de la inversión productiva y al empleo” (18).

(17) **Introducción a la economía** pág. 151

(18) **Revista justicia laboral No. 1.** pág. 185



Ante la falta de preparación para enfrentar los retos y amenazas que plantea el TLC-CAUSA-RD, especialmente para las actividades que van a enfrentar la competencia de productos extranjeros mas baratos, puede ser que los perdedores netos sean los trabajadores, a través de la eliminación de puestos de trabajo en unos casos, y en otros que se trate de ser mas competitivo a costa de relaciones y condiciones de trabajo mas precarias, impulsando reformas a la legislación laboral orientadas a la flexibilización del trabajo.

Concluye diciendo que las cláusulas laborales son una imposición de los países industrializados (USA). Sobre los países en desarrollo, que esconde intereses proteccionistas, pero que especialmente para las organizaciones de trabajadores, se justifica por la poca capacidad y/o voluntad de Gobiernos y empleadores por respetar los derechos laborales; y que los instrumentos indispensables para lograr el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, que deben ser permanentemente fortalecidos son: el dialogo social, la Inspección de Trabajo y la Jurisdicción Privativa de Trabajo y Previsión Social”.

El secretario general del sindicato nacional de trabajadores de la salud en Guatemala, **Luis Alberto Lara Ballina**, en el taller realizado en la sala de vistas de la Corte Suprema de Justicia, en marzo del año 2004, al respecto expuso lo siguiente: “Que Guatemala es considerada una zona de explotación, principalmente de sus recursos naturales y humanos, así también es uno de los países que ha manifestado incapacidad por parte de todas sus administraciones de reafirmar y cumplir las normas nacionales e internacionales en materia laboral; en éste contexto Guatemala presenta una profunda crisis económica, social y política, caracterizada por un alto nivel de desempleo, la constante devaluación de la moneda, la permanente espiral inflacionaria, el alza de los productos de la canasta básica, el incremento de la pobreza, y pobreza extrema, la inseguridad ciudadana, la corrupción en todas sus formas tanto a nivel público como privado etc. la aplicación de políticas neoliberales, procesos de privatización y ajuste estructural como una etapa previa a la implementación del tratado de Libre Comercio han provocado consecuencias negativas en el país en los aspectos de desregulación,

flexibilización laboral, despidos masivos, violaciones a los derechos laborales, tanto en lo público como en lo privado, y que es evidente la violación permanente a la libertad sindical y negociación colectiva, concluye diciendo que el reconocimiento pleno a éstos derechos permitiría garantizar sociedades más democráticas, con justicia social y fortalecimiento al Estado de Derecho” (19).

3.4 ¿Cómo se desarrollará y fortalecerá el sistema laboral guatemalteco con el TLC-CAUSA-RD.?

Según el contenido del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio, el sistema laboral guatemalteco se desarrollará y fortalecerá de la siguiente manera:

- Con el compromiso del gobierno de Guatemala de reafirmar el cumplimiento de las obligaciones que debe cumplir como miembro de la Organización Internacional del Trabajo y de reconocer y desarrollar la protección de los derechos y principios fundamentales en el trabajo.
- El respeto a la independencia del Estado de Guatemala para realizar las acciones ejecutivas, judiciales o legislativas que sean necesarias para proteger y desarrollar los derechos laborales internacionalmente reconocidos.
- También se desarrollará el sistema laboral guatemalteco con la imposibilidad de que el Estado pueda disminuir, la protección legal que actualmente se encuentra vigente a favor de los derechos fundamentales de los trabajadores, con el objeto de obtener una ventaja comercial.
- La estricta obligación del Gobierno de Guatemala para aplicar en forma efectiva la legislación laboral vigente, incluyendo los tratados y convenios internacionales relativos al trabajo que estén ratificados por Guatemala.

(19) **Ibid.** pág. 209.

- El compromiso del Gobierno de Guatemala para mejorar y hacer efectivo el acceso a la justicia laboral, garantizando procedimientos eficientes.
- Contribuye al fortalecimiento institucional la creación de un consejo de asuntos laborales que facilitará las condiciones para hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones del Gobierno de Guatemala con respecto a los compromisos laborales descritos anteriormente.
- Crea importantes mecanismos de cooperación en materia laboral para el desarrollo y mejoramiento del sistema normativo laboral y el cumplimiento de los compromisos relativos a los derechos fundamentales en el trabajo.
- Establece la oportunidad, para el Gobierno de Guatemala, de optar por un sistema de contribución económica en lugar de la imposición de una sanción comercial, en caso de incumplimiento en materia laboral contenido en el tratado. Los fondos económicos están destinados a los programas y proyectos de cooperación laboral.
- Reafirmando y mejorando la protección de derechos laborales internacionalmente reconocidos, como:
 - El derecho de asociación,
 - El derecho de organizarse y negociar colectivamente,
 - Prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso y obligatorio,
 - Una edad mínima, para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil,
 - Condiciones aceptables de trabajo, respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.
- Fortaleciendo la aplicación de la ley laboral vigente.

- Fortalecimiento de la justicia laboral con procedimientos eficientes, modernizando las instalaciones administrativas y judiciales del sistema de justicia laboral en Guatemala.
- Implementando procedimientos alternativos de solución a controversias derivadas del tratado, estableciendo las siguientes instancias:
- **Consultas directas entre las partes**, para intentar llegar a una solución de la controversia.
- **Convocatoria del consejo de asuntos laborales**, si la consulta directa no produce un arreglo.
- **Elección de foros o comisiones** , si el consejo no puede resolver el problema, entonces las partes pueden acudir a los sistemas de resolución de controversias establecidas en el capítulo XX del tratado, en donde se sugiere elección de foros o comisiones para resolver controversias a través de los buenos oficios , la conciliación o mediación y en última instancia las partes podrán solicitar un *grupo arbitral* con las capacidades y aptitudes necesarias para ser árbitros, y observando el procedimiento señalado en el tratado, pueden imponer sanciones como contribución monetaria anual a la parte demandada, que no podrá ser superior a US.\$ 15 millones por medio de laudos arbitrales.

Mecanismos institucionales para el cumplimiento de las leyes laborales en Guatemala.

Se puede afirmar que hay tres mecanismos institucionales para el cumplimiento de las leyes laborales en Guatemala, los cuales son:

- 1) El diálogo social, por medio de la negociación colectiva.



- 2) El fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, con capacidad sancionadora en caso de faltas laborales.
- 3) Una justicia laboral eficiente, a efecto de que se garantice una justicia pronta y cumplida.

3.5 Ventajas y desventajas del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos de América y República Dominicana TLC-CAUSA-RD (parte laboral).

Para el licenciado Luis Felipe Linares López, secretario adjunto de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) (20), éste tratado presenta las siguientes **ventajas** a los trabajadores guatemaltecos:

- ❖ Se puede lograr que el incremento en las operaciones comerciales, contribuya al aumento de la inversión productiva **y al empleo**.
- ❖ Lograr una adecuada protección social para los trabajadores, así como desarrollar los derechos y principios laborales.
- ❖ Fortalecer el dialogo social, la Inspección General de Trabajo, así como la justicia laboral.
- ❖ El efectivo cumplimiento de la legislación laboral en general, y particularmente los derechos desarrollados en los convenios que la OIT. reconoce como fundamentales.
- ❖ El respeto a la libertad sindical, que es considerado el derecho fundante, o piedra angular para el ejercicio de los derechos del trabajo.

(20) **Ibid.** pág. 185.

- ❖ Garantizar procedimientos eficientes, pronto y cumplidos en materia laboral, mediante procedimientos alternativos.
- ❖ Evitar el abandono de los procesos por parte de los trabajadores, debido a la lentitud de los mismos.
- ❖ Garantizar la ejecución efectiva de las resoluciones judiciales.
- ❖ Ejercer la presión internacional, y la posibilidad de sancionar a los gobiernos que no respeten y hagan respetar la legislación laboral en su país.
- ❖ La finalidad del capítulo laboral del TLC-CAUSA-RD. en el Anexo 16.5 es “crear más y mejores empleos, contemplando mecanismos que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales” a fin de evitar que los bajos niveles salariales y condiciones laborales sean utilizados como ventajas por los países parte.
- ❖ La creación de un consejo de asuntos laborales como un mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades entre las partes.
- ❖ Para José Carlos Marroquín , la inversión social se tiene que convertir en la principal metodología de desarrollo de nación, si entendemos que por medio del desarrollo social se abren las puertas de la educación y a la mano de obra calificada estaremos en una mejor posición para competir en éstos mercados (21).

Desventajas del Tratado de Libre Comercio, el licenciado Linares López, señala las siguientes desventajas:

- ❖ Con relación a la capacidad de negociación del Tratado de Libre Comercio, Centroamérica se encuentra en una situación de desventaja ante los Estados Unidos, así mismo en el ámbito comercial.

(21) Pág. 4. **Periódico Universidad**. USAC. Guatemala. No. 144 (lunes 15 de agosto de 2005).



- ❖ El Gobierno de Guatemala no cuenta con planes o programas concretos que permitan superar los problemas que enfrenta éste país en materia de competitividad y de cara al Tratado de libre Comercio, como son los relacionadas con la seguridad, las aduanas, los puertos, carreteras etc
- ❖ .No existe, ni mucho menos se implementa una política efectiva de desarrollo rural, y en materia de transformación productiva, tampoco se conoce que se identifiquen sectores que puedan ser posibles ganadores o perdedores
- ❖ Puede ser que los perdedores netos sean los trabajadores, a través de la eliminación de los puestos de trabajo en aquellas empresas que se encuentran incapacitadas para competir, o que traten de superar éste problema a costa de relaciones y condiciones de trabajo más precarias, orientadas a la flexibilización
- ❖ Los bajos niveles de sindicalización en Guatemala, y sus procedimientos complejos hacen que la negociación colectiva entre patronos y trabajadores sean eventos raros.
- ❖ Jorge Murga, opina lo siguiente al respecto: “Que aun cuando el Tratado de Libre Comercio contiene un capítulo laboral y hace referencia a convenios de la O.I.T. sus pautas no se van a cumplir, pues sólo son **indicativas**, y no incluyen mecanismos que promuevan mejores condiciones laborales para los trabajadores y que las **leyes compensatorias** ofrecidas para mitigar los efectos del Tratado de Libre Comercio se han quedado en el olvido” (22).

(22) Pág. 12. **Periódico Universidad**. USAC. Guatemala. No. 144 (lunes 15 de agosto de 2005).



CONCLUSIONES

1. Al entrar en vigencia el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica Estados Unidos de América y República Dominicana (TLC-CAUSA-RD) habrán ventajas y desventajas para los trabajadores guatemaltecos, ya que se espera un incremento y diversificación de la producción de bienes y servicios y en consecuencia del empleo de personas.
2. Como **ventajas** podemos señalar las siguientes:
Se podrá lograr una adecuada protección social para los trabajadores guatemaltecos desarrollando y fortaleciendo la Inspección General de trabajo, el diálogo social, así como la justicia laboral en general de nuestro país, también el respeto y desarrollo de la libertad sindical, considerada piedra angular para el ejercicio de los derechos de los trabajadores.
3. Además se podrán garantizar procedimientos eficientes, pronto y cumplidos en materia laboral, mediante procedimientos alternativos como: consultas directas entre las partes, convocatoria del consejo de asuntos laborales, o elección de foros o comisiones para resolver controversias a través de los buenos oficios, conciliaciones, mediaciones o el arbitraje.
4. Se podrá ejercer la presión internacional y la posibilidad de sancionar a los gobiernos que no cumplan y hagan respetar la legislación laboral vigente en su país.
5. Por otro lado el Tratado de Libre Comercio ofrece programas de asistencia social, desarrollo de recursos humanos y capacitación del trabajador, **promoción de oportunidades de empleo**, modernización de la mano de obra, temas de género incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación, la promoción de mejores prácticas laborales, el uso efectivo de



tecnologías incluyendo las que se basan en Internet, programas de asistencia técnica, intercambio de delegaciones oficiales, profesionales y especialistas etc.

6. Como **desventajas** de éste tratado se pueden señalar las siguientes:

En el ámbito comercial y laboral Centroamérica se encuentra en una situación de desventaja ante los Estados Unidos.

7. El gobierno de Guatemala no cuenta con planes o programas concretos que permitan superar los problemas que enfrenta este país en materia de competitividad, como los relacionados con la seguridad, las aduanas, carreteras, puertos, etc.

8. Puede ser que los trabajadores en aquellas empresas que se encuentran incapacitadas para competir pierdan sus puestos de trabajo, o que traten de superar éste problema a costa de relaciones y condiciones de trabajo más precarias, orientadas a la flexibilización.

9. Los bajos niveles de sindicalización en Guatemala, y sus procedimientos complejos hacen que la negociación colectiva entre patronos y trabajadores sean eventos raros.

RECOMENDACIONES:

1. Con la ratificación del Tratado de Libre Comercio (TLC-CAUSA-RD) el gobierno de Guatemala adquiere una serie de compromisos en el ámbito laboral, los cuales se recomienda que se cumplan, tales como fortalecer y desarrollar el sistema laboral, el diálogo social, la Inspección General de Trabajo, el derecho a la sindicalización etc.
2. Así mismo que se incremente la inversión social en las políticas del Gobierno guatemalteco, para que haya desarrollo de nación y que se abran las puertas a la educación y a la mano de obra calificada, para poder competir con los países parte.
3. Es importante también que el Gobierno de Guatemala cumpla con la obligación constitucional de darle seguridad a las personas, para que hallan más inversionistas en este país, así mismo que se mejore la infraestructura nacional, como carreteras, puentes, aduanas, etc.
4. Se legislen por el Congreso de la República de Guatemala las leyes compensatorias a favor de los posibles afectados por el Tratado de Libre Comercio, en particular para los trabajadores que pierdan sus puestos de trabajo en las empresas que no se encuentren capacitadas para competir, así mismo que halla una efectiva aplicación de la legislación laboral en nuestro país, para que el TLC-CAUSA-RD pueda entrar en vigencia.





BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR ELIZARDI, Mario. **Técnicas de estudio e investigación**, 4ta. ed. USAC. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix. 1998.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, parte general, Tomo I. Buenos Aires, Argentina. Ed. El Gráfico. 1994.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, 11. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1976.

Comisión Nacional para el seguimiento y apoyo al fortalecimiento de la Justicia.
Revista justicia laboral, año 1 No. 1 Guatemala, Ed.
Magna Terra Editores S.A. 2004. www.cdejusticia.netfirms.com

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**, 2da. ed. Guatemala. Ed. Litografía Orión. 1998.

DEVEALI, Mario. **Tratado del derecho de trabajo**, Tomo I, 2da. ed. Argentina. Ed. La Ley. 1971.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México. Ed. Porrúa 1968.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal individual de trabajo**, Tomo I, 2da. ed. USAC. Guatemala. Ed. Fénix. 2005.

GARCÍA PELAYO Y GROSS. **Diccionario enciclopédico de todos los conocimientos**. Argentina. (s.e) 1980.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**, México. Ed. Porrúa, S.A. 1993.



HERNÁNDEZ ANDRADE, Jorge Fidel. **Introducción a la economía**, 5ta. ed. USAC. Guatemala. (s.e.) (s.f.)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical en Guatemala**, 3ra. ed. USAC. Guatemala. Ed. Fénix. 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, USAC. Guatemala. (s.e.) 1954.

MORGAN ZANABRIA, Rolando. **Manual de apoyo para el curso planeación de la investigación científica**, USAC. Guatemala. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas y sociales. 1999.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**, USAC. Guatemala. (s.e.) 1975.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Argentina. Ed. Heliasta. 1974.

¿Qué viene tras el TLC? pág. 4 y 12 Periódico Universidad (USAC. Guatemala) No. 144 (lunes 15 de agosto de 2005)

RAYO MUÑOZ, Mariano. **La globalización**, USAC. Guatemala. (s.e.) 1996.

VÁSQUEZ RAMOS, Reynerio. **Métodos de investigación social**, USAC. Guatemala. Ed. Ediciones Educativas. 2000.



Legislación :

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

Código de Trabajo. Decreto 330 y sus reformas, Congreso de la República de Guatemala. 1947.

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89, Congreso de la República de Guatemala. 1989.

Tratado de Libre Comercio (TLC-CAUSA-RD). Capítulo XVI (parte laboral) Congreso de la República de Guatemala, 2005.