

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

**LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA CONTENIDAS EN EL
CONVENIO 160 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LAS
REPERCUSIONES SOCIALES, JURÍDICAS, LABORALES DE SU INCUMPLIMIENTO**

DIANA MARISOL MERLOS RODAS

GUATEMALA, JUNIO DE 2006

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

**LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA CONTENIDAS EN EL
CONVENIO 160 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LAS
REPERCUSIONES SOCIALES, JURÍDICAS, LABORALES DE SU INCUMPLIMIENTO.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DIANA MARISOL MERLOS RODAS

Previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidàn Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUIE PRACTICÒ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. César Landelino Franco Lòpez
Vocal: Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez
Secretaria: Licda. Yohana Carolina Granados Villatoro

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Vocal: Lic. Héctor Manfredo Maldonado Méndez
Secretario: Lic. Carlos Humberto de León Velasco

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

FLOR DE MARIA RODRIGUEZ GIL



Amatitlán 2ª calle 3-36

Abogada y Notaria

Teléfono 6633-2929

Guatemala, 21 de marzo del 2006.

Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

En atención a providencia de este Decanato, de fecha dieciséis de agosto del año dos mil cinco, se me nombra asesora de Tesis de la bachiller **DIANA MARISOL MERLOS RODAS** quien se identifica con el carné estudiantil No. 9717624 y en su momento proceder a emitir el Dictamen correspondiente, y habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

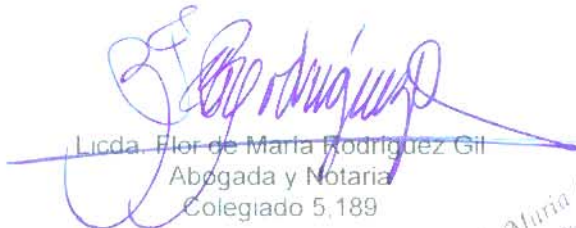
DICTAMEN:

1. El trabajo de tesis se intitula "LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA CONTENIDAS EN EL CONVENIO 160 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LAS REPERCUSIONES SOCIALES, JURIDICAS, LABORALES DE SU INCUMPLIMIENTO".
2. Inmediatamente que recibí el nombramiento y se estableció comunicación con la bachiller **DIANA MARISOL MERLOS RODAS** procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.
3. Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de la tesis, la bachiller **DIANA MARISOL MERLOS RODAS** puso el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, comprobé que se hizo acopio de bibliografía actualizada; el presente trabajo de tesis es un esfuerzo meritorio y será una excelente fuente de consulta para el futuro ya que es un tema de actualidad.

En virtud de lo anterior me es grato

DICTAMINAR:

Que el trabajo de tesis de la bachiller **DIANA MARISOL MERLOS RODAS**, reúne los requisitos reglamentarios para ser discutida en el examen público, previo Dictamen del señor Revisor.
Su atenta servidora,


Licda. Flor de María Rodríguez Gil
Abogada y Notaria
Colegiado 5,189

Flor de María Rodríguez Gil
Abogada y Notaria



UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiocho de marzo de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) OLGA LILIA MONGE FLORES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **DIANA MARISOL MERLOS RODAS**, Intitulado: **“LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA CONTENIDAS EN EL CONVENIO 160 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LAS REPERCUSIONES SOCIALES, JURÍDICAS, LABORALES DE SU INCUMPLIMIENTO ”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) 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 32 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
MIAE/sllh

Licda. Olga Lilia Monge Flores
Abogada y Notaria
14 calle 6-12 zona 1, Oficina 407, 4to. Nivel, Edificio Valenzuela
Teléfono: 22325184



Guatemala, 20 de abril de 2006.

Licenciado
Mario Ismael Aguilar Elizardi
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Licenciado Aguilar Elizardi:

De manera atenta y respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de dar respuesta a la resolución de fecha veintiocho de marzo del presente año en la cual fui designada como revisora del trabajo de tesis de la bachiller **DIANA MARISOL MERLOS RODAS** intitulado "**LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA CONTENIDAS EN EL CONVENIO 160 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LAS REPERCUSIONES SOCIALES, JURÍDICAS, LABORALES DE SU INCUMPLIMIENTO**" y al respecto rindo el siguiente informe:

1. A la autora de este trabajo de investigación se le indicaron los cambios de forma como de fondo en su trabajo los cuales realizó a cabalidad atendiendo a la importancia de la aplicación del Convenio 160 de Estadísticas de Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo.
2. La bibliografía consultada es la recomendada para el desarrollo del presente trabajo, así como los métodos utilizados para llegar a establecer las conclusiones y recomendaciones del mismo han sido seleccionados adecuadamente; ello demuestra la acuciosidad de la estudiante en la investigación relacionada del cual ha contribuido a confirmar la hipótesis que se estableció dentro del plan respectivo, representando una saludable respuesta para el estudio crítico de la no aplicación del Convenio 160 de Estadísticas de Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo que sería una gran herramienta para la población guatemalteca.
3. Por lo expuesto anteriormente, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** respectivo en el sentido de que el presente trabajo de tesis cumple con los requisitos exigidos por el



normativo de Licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen público, salvo mejor opinión.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano con muestras de mi más alta consideración y estima.

Licda Olga Lilia Monge Flores
Abogada y Notaria
Colegiado 2,378

Olga Lilia Monge
ABOGADA Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de mayo de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **DIANA MARISOL MERLOS RODAS**, titulado **LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE GUATEMALA CONTENIDAS EN EL CONVENIO 160 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LAS REPERCUSIONES SOCIALES, JURÍDICAS, LABORALES DE SU INCUMPLIMIENTO**, 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 -

~~VIAE/sth~~



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi creador, mi guía y amigo y darme vida y fuerza para permitirme llegar hasta aquí.
- A MIS PADRES:** Armando Merlos Carrera y Floridalma Rodas Ochoa de Merlos por haberme brindado y transmitido la sabiduría necesaria para poder alcanzar este éxito que no solo es mío sino también de ustedes y por todo su apoyo y amor incondicional que me han brindado en los buenos y malos momentos.
- A MIS HERMANAS:** Ileana Raquel y Enna Guisela por haberme apoyado cuando más las necesite, por su comprensión, consejos y por sobre todo por ser mis mejores amigas.
- A MI HIJO:** Daniel Armando, por haberme dado ánimos de seguir estudiando y que no me diera por vencida y que siempre yo podía por el simple hecho de ser tu mamá, gracias mi Dany por ser la fuente de inspiración más grande que tuve para lograr este éxito y por haber venido a complementar mi vida de gozo, de alegría y por sobre todo de amor.
- A MI FAMILIA:** A todos mis tíos, tías, primos, primas por sus palabras de aliento y por su apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Por haber compartido momentos felices y tristes, pero por sobre todo ser como hermanos en tiempos de angustia, sepan que los llevo en mi corazón, y en especial a Mariela, Fernando, Erika, Alex, Rafa, Jessica, José Miguel, Flory, gracias.
- A MIS AMIGOS DE LA IGLESIA:** Gracias por haberme apoyado y brindado su amistad, pero en especial por sus oraciones para nuestro Padre Celestial para ayudarme a hacer realidad esta meta alcanzada.
- A LOS LICENCIADOS:** Omar Barrios, Ingrid Rivera, Iván Ochoa, Flor de María Rodríguez, Olga Monje, Geovanny Noriega, Erick Huitz por el apoyo y amistad recibido de todos.
- A LA UNIVERSIDAD:** De San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haber contribuido a mi formación profesional.
- A USTED:** Por su presencia y acompañarme en este gran regocijo de felicidad.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo	1
1.1 Antecedentes	1
1.1.1 Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo	3
1.1.1.1 Etapa de represión	3
1.1.1.2 Etapa de la tolerancia	3
1.1.1.3 Etapa de la legalización	3
1.1.2 La evolución de las normas laborales en Guatemala	4
1.2 Concepto	5
1.2.1 El trabajo es una condición de existencia del hombre	6
1.2.2 El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades	6
1.2.3 El trabajo es objeto de protección jurídica	6
1.3 Características	8
1.3.1 Constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo	8
1.3.2 Es una rama jurídica diferenciada de las demás	9
1.3.3 Es una rama jurídica autónoma	9
1.3.4 Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo	9
1.3.5 Esta destinado a superar la lucha de clases	9
1.3.6 Tiende a la unificación internacional y a la codificación	10
1.3.7 Las leyes del trabajo son de orden público	10
1.4 Principios fundamentales	10

	Pàg.
1.4.1 Principio de tutelaridad	10
1.4.2 Principio evolutivo	12
1.4.3 Principio de obligatoriedad	12
1.4.4 Principio de realismo	13
1.4.5 Principio de sencillez	14
1.4.6 Principio conciliatorio	14

CAPÍTULO II

2. El derecho internacional del trabajo	17
2.1 Antecedentes	17
2.2 La naturaleza del derecho internacional del trabajo	18
2.3 El contenido del derecho internacional del trabajo	20
2.3.1 La declaración de derechos sociales del tratado de Versalles	20
2.3.2 La carta de las naciones Unidas	21
2.3.3 La declaración de Filadelfia	21
2.3.4 La declaración universal de los derechos del hombre	23
2.3.5 El derecho internacional americano del trabajo	23
2.4. La organización internacional del trabajo	24
2.4.1 Principios y derechos fundamentales adoptados por la organización internacional del trabajo	31
2.4.2 Órganos de la organización internacional del trabajo	31
2.4.2.1 Conferencia internacional del trabajo	32
2.4.2.2 El consejo de administración	32
2.4.2.3 La oficina internacional del trabajo	33
2.5 Funciones	33

CAPÍTULO III

3. Análisis del convenio 160 de la organización internacional del trabajo y sus repercusiones para el sector laboral en el incumplimiento del Estado de Guatemala, como parte obligada.	35
3.1 Aspectos Generales	35
3.2 Análisis del convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo	35
3.2.1 Instituto nacional de estadística de Guatemala	37
3.2.2 Instituto guatemalteco de seguridad social	37
3.2.3 Ministerio de trabajo y previsión social	37
3.3 Los compromisos del Estado de Guatemala	39
3.4 La intervención del ministerio de trabajo y previsión social	40
3.5 Aspectos internacionales incumplidos por el Estado de Guatemala y sus repercusiones	41
3.6 El consejo de administración de la oficina internacional del trabajo como ente supervisor de los convenios internacionales ratificados	43
3.7 Medidas coercitivas por el incumplimiento de los convenios internacionales ratificados	45

CAPÍTULO IV

4. Presentación del trabajo de campo	47
4.1 Las obligaciones del convenio 160 de la organización internacional del trabajo y sus repercusiones por la falta de aplicación	47
4.2 Causas de la falta de aplicación del convenio 160 de la organización internacional del trabajo	50
4.3 Medios para que se cumplan las obligaciones contraídas en el convenio 160 de la organización internacional del trabajo	50

	Pág.
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
ANEXO A	57
ANEXO B	61
BIBLIOGRAFIA	75

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis está motivado por el desconocimiento de muchos de los Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y su falta de aplicación que deriva de la falta de interés por parte del estado a través del Ministerio de Trabajo como el ente encargado de las políticas laborales, de los problemas que se generan en el empleo, el desempleo y en base a ello, promover y aplicar las políticas relacionadas con el tema.

Como bien es sabido por los estudiosos del derecho, las normas internacionales están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuyen a garantizar que los países apliquen los convenios que responden al creciente número de necesidades y desafíos a los que tienen que hacer frente los trabajadores y los empleadores en la economía globalizada.

Los convenios internacionales de trabajo tienen como fin principal discutir asuntos de la libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato, consulta tripartita, administración del trabajo, inspección del trabajo, política del empleo, promoción del empleo, orientación y formación profesional, seguridad en el empleo, salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, protección de la maternidad, política social, trabajadores emigrantes, gente de mar, pescadores, trabajadores portuarios, pueblos indígenas y tribales.

Por lo tanto la justificación del presente trabajo, radica en realizar una investigación y un análisis de lo que sucede con las obligaciones del Estado de Guatemala contenidas en el Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a las estadísticas de trabajo que fue ratificado por Guatemala el 7 de febrero de 1989 y publicado el 6 de marzo de 1989, por lo tanto se considera que es ley vigente en el país.

Para responder a la interrogante del problema a investigar, se planteó la siguiente hipótesis: “el estado de Guatemala ha incumplido las obligaciones contraídas en el convenio 160 de la organización internacional del trabajo, lo cual repercute negativamente en el sector trabajador.”

Dentro de los objetivos de la presente investigación, se instituyeron:

a) Establecer un análisis jurídico y doctrinario así como real de lo que sucede con las obligaciones contraídas por el Estado de Guatemala con respecto al cumplimiento del convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo; b) las repercusiones que tiene para el Estado de Guatemala frente a la comunidad internacional en este ámbito y para el sector laboral guatemalteco; c) La necesidad de analizar las sanciones a que se hace acreedor el Estado de Guatemala, por no dar fiel cumplimiento a dicho convenio; d) La falta de intervención por parte del Ministerio de Trabajo y previsión Social.

Por lo anteriormente expuesto, el presente trabajo de investigación se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I. El derecho de trabajo, sus antecedentes, su concepto, sus características, sus principios fundamentales.

Capítulo II. Se refiere a los conceptos preliminares del derecho internacional del trabajo, La Organización Internacional de Trabajo sus órganos competentes así como cada una de sus funciones.

Capítulo III. Se refiere al análisis del convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo y sus repercusiones para el sector laboral en el incumplimiento del estado de Guatemala, como parte obligada.

Capítulo IV. Se refiere a los resultados del trabajo de campo sobre las repercusiones de la falta de cumplimiento del convenio 160.

Al finalizar el trabajo de investigación se incluye una serie de conclusiones que pretenden demostrar el nivel de cumplimiento o incumplimiento del convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo sobre estadísticas de trabajo por parte del Estado de Guatemala; obviamente el presente trabajo no agota el problema planteado, pero tiene como ánimo dejar constancias de lo importante que serían las Estadísticas de trabajo para nuestro país.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1 Antecedentes.

Los fenómenos laborales se dan en cada cultura de manera aislada y es poca su incidencia intercultural, salvo en la época de la esclavitud, que coincide con las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes para su regulación. La esclavitud domina el trabajo subordinado de la antigüedad, institución que actualmente no encuadraría en el derecho moderno, en virtud que es producto de cada época y de cada cultura derivado de las continuas guerras que sucedían entre diferentes pueblos. La época antigua no puede aportar mucho a la normativa laboral en virtud que no configura el trabajo, como se interpreta actualmente no está inspirado en los principios tutelares modernos y son pocas las fuentes históricas que sobre esta materia han sobrevivido a la fecha.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, se agrupaban en asociaciones que se denominaron gilda, corporaciones o gremios. Éstas estaban formadas por los jefes de talleres y en cada taller había tres categorías de trabajadores siendo estos:

- Maestros.
- Oficiales
- Compañeros
- Aprendices

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista; monopolistas porque dominaron por imperio de la ley, el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio en forma independiente; debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezar desde abajo en la escala jerárquica, comenzando por el puesto de aprendiz. Había una asistencia mutua entre los agremiados, sobre todo en caso de enfermedades o accidentes, se procuraba el bienestar y la asistencia de todos sus miembros, constituía una

especie de seguro de accidentes y aún de vida, en caso de desgracia, los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban la existencia de un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros. Se apreciaban los antecedentes embrionarios de dos instituciones, los artesanos y los gremiales, hoy día renovado por colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y la previsión social por el otro.

Cuando la economía feudal, cedió el paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros en un plan defensivo hicieron más rígida la jerarquía del gremio poniendo obstáculos para los ascensos de aprendices y compañeros. En respuesta de esto, los maestros formaron sus propias asociaciones, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores. Al surgir la era de las máquinas, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones se crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas entre las que predominó la escuela del derecho natural que implantó una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas (y laborales) derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Durante la época colonial en Guatemala prevaleció el sistema gremial, que no era más que, el conjunto de todos los trabajadores de un mismo oficio, independientemente de su categoría laboral; es decir, el gremio comprende a los patronos (maestros artesanos) a la vez que a empleados y aprendices.

1.1.1 Etapas en el desarrollo del derecho de trabajo.

En el desarrollo del movimiento colectivo laboral se conocen 3 etapas que varían según el país, entre las que tenemos:

1.1.1.1 De represión

En esta primera, se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado, se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización; se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos, las ideas de libertad, de comercio y trabajo, de presión o interferencia eran reprimidas.

1.1.1.2 Etapa de la tolerancia.

Obedece a un cambio en la orientación del Estado, ya no se perseguía a los movimientos obreros pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que los regularan; sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando sus actuaciones afectaban el orden público. Se empezó a aceptar que el derecho de libre asociación también podía ser invocado por los trabajadores, encuadrando sus actividades al orden público establecido.

1.1.1.3 Etapa de la legalización.

A inicios del siglo XX surge el concepto de derechos sociales y comienzan los Estados a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral. Quizá la realidad de no poderse oponer al mismo o al interés político de aprovechar ese movimiento o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del

siglo; fue que aquellos movimientos anteriormente perseguidos, marginados, ignorados, son reconocidos por la ley; el movimiento de legislación tuvo a su vez dos fases: El reconocimiento a nivel ordinario; es decir, leyes ordinarias, pero en forma aislada, reconocían derechos de los trabajadores y la llamada constitucionalización de los derechos laborales, que se reconocían en su más alta expresión a nivel constitucional. En Guatemala fue hasta el año de 1945 en que se plasmaron en la Constitución estos derechos, refiriéndome a ellos a continuación.

1.1.2 La evolución de las normas laborales en Guatemala.

En los albores de la época colonial se reportaron abundantes abusos y arbitrariedades cometidos por los conquistadores sobre los conquistados, basados en la idea de si eran personas, si tenían alma o no. La Bula Papal del papa Paulo III puso fin a esa indigna sentencia o controversia que nos da un reflejo del poco aprecio por parte de los europeos hacia el indígena; en el primer estadio post-conquista, las instituciones como la Encomienda o el Repartimiento son tristes ejemplos de estos tiempos, el influjo de ideas humanitarias y las actividades de personajes como del obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno, para dar lugar aun mejor trato, al indígena o conquistado de estas naciones. Fuè una época de grandes contrastes, a la par de los colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida la dedicaron en beneficio de la población nativa.

La Ley de Indias significa un ejemplo positivo el influjo de las corrientes humanitarias y fuè un claro intento de la corona española de limitar las arbitrariedades que sus súbditos cometían en esas latitudes.

La verdadera evolución de nuestro ordenamiento laboral la ubicamos a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, inició en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica laboral.

De esa época a la fecha poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y la posición que ha tomado el actual Derecho de Trabajo.

Al igual que el contexto general de la disciplina las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado inclinamiento civilista. El Código Civil de 1877 lo contenía dentro del articulado de los contratos como uno más; incluyendo el principio de que: “En caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”

El artículo 16 del Decreto número 486 de 1894 establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral “será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas.

1.2 Concepto.

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país. El trabajo es pues “una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el **Estado**, cuando existe relación jurídica de subordinación. También se dice que es la actividad humana dirigida a la **producción** de cosas, **materiales** o espirituales, o al cumplimiento de un **servicio** público o privado.”¹

¹ Krotoschi, Ernesto. **Derecho individual de trabajo**, pág. 4.

Para poder desglosar mejor el concepto de lo que es trabajo mencionaremos algunas de las características esenciales las cuales son:

1.2.1 El trabajo es una condición de existencia del hombre.

La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad que más convenga, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataquen derechos de terceros, no se viole una resolución de Gobierno dictadas en términos de ley o no se violen los derechos de la sociedad.

1.2.2 El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades.

Frente al imperativo de buscar satisfactores en la búsqueda de crear necesidades para aprovechar los aparentes satisfactores, el hombre requiere del trabajo, como único medio para sostener la economía y los recursos necesarios que la civilización va generando.

1.2.3 El trabajo es objeto de protección jurídica.

Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al carácter del trabajador. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Ahora bien, describiendo lo que es el derecho de trabajo, diremos que es una rama diferenciada y autónoma de [la ciencia](#) jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo; ha recibido diversos nombres a partir del siglo XX

hasta la época actual, que se consolida como núcleo de doctrina y **sistema** de norma positiva y que al final los tratadistas la han definido como un conjunto de **normas** y **principios** teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con **el Estado**, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la **producción** de **bienes** y **servicios**.

El tratadista Krotoschi, explica que: “El derecho del trabajo está constituido por los **principios** y las **normas** jurídicas, destinadas a regir la **conducta humana** en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las **instituciones** y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.”²

Para Guillermo Cabanellas el derecho el trabajo tiene por contenido principal: “La regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, **derivadas** de la actividad **laboral** dependiente.”³

Para el tratadista Mario de la Cueva el derecho del trabajo: “Es la norma que se propone realizar la **justicia** social, en el **equilibrio** de las relaciones entre el trabajador y el estado.”⁴

² Ibid, pág. 5.

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 457.

⁴ De la Cueva , Mario. **Derecho individual de trabajo**, pág. 443 .

Alberto Briseño refiere que el derecho del trabajo: “Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.”⁵

De acuerdo a los conceptos vertidos anteriormente de los tratadistas citados se desprende que el Derecho de Trabajo es: El conjunto de **normas** y **principios** teóricos, instituciones que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con **el Estado**, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la **producción** de **bienes** y **servicios**.

1.3 Características

En la época contemporánea, el Derecho Laboral, se conceptúa como una **estructura** sólida, núcleo de **principios**, **instituciones** y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la **Ciencia** Jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

1.3.1 Constituye una nueva rama no tradicional del **Derecho Positivo**.

Su estructuración como cuerpo de doctrinas y **sistema** de normas para dar **soluciones** justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: Primero, asegurar un mínimo de **derechos** y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la **persona** humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

1.3.2 Es una rama jurídica diferenciada de las demás.

⁵ Briceño, Alberto. **Derecho individual de trabajo**, pág. 8.

El derecho de trabajo se refiere a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.

1.3.3 Es una rama jurídica autónoma

Se dice que es autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común, además tiene su propio campo de aplicación que es el de relaciones laborales, o sea, las relaciones de trabajo subordinado. Cabe mencionar que el Derecho de Trabajo es el llamado, a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado y podemos apreciar que en el campo del Derecho Laboral es sumamente extenso.

1.3.4 Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo.

La concepción del trabajo la toma como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.

1.3.5 Está destinado a superar la lucha de clases.

El Derecho del Trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en la que obstruía el principio de la igualdad jurídica.

1.3.6 Tiende a la unificación internacional y a la codificación.

La unificación y la codificación se deben a razones predominantemente económicas, y a la estructuración de un Derecho universal del trabajo.

1.3.7 Las leyes del trabajo son de orden público.

Esta característica es necesaria para determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. “En donde participa como sujeto la relación jurídica del Estado, el ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.”⁶

1.4 Principios fundamentales.

En el presente trabajo tomamos en cuenta los más importantes:

1.4.1 Principio de tutelaridad.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho de Trabajo. Es una protección jurídica preferente para el trabajador. Trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Nuestra legislación establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de éstos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente y señala que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación (Considerandos del Código de Trabajo)

En el derecho individual pone de manifiesto el proteccionismo que inspira a esta disciplina. Si damos un vistazo a sus diferentes instituciones, nos daremos cuenta del proteccionismo que en cada una de ellas se refleja, tenemos por ejemplo, la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y cuatro a la semana, se esta protegiendo

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 78.

al trabajador, no al patrono; o a la regulación de un mínimo de quince días de vacaciones o señalar los mínimos en los días del descanso prenatal y postnatal, etcétera.

Al revisar las normas procesales que manifiestan ese espíritu protector, las normas adjetivas son favorables al trabajador; las normas objetivas le brindan un derecho preferente al trabajador, que al presentarse ante un tribunal goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Por ejemplo en materia procesal se encuentra el impulso de oficio (Artículo 321 del Código de Trabajo) la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador (artículo 78 y 332 literal e); la declaración de confeso del demandado (Artículo 358 del mismo cuerpo legal citado).

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, de aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, contenida en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece, que son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento. Este principio asegura los mínimos que establece la ley y evita que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo es decir que la tutelaridad se impone aun frente a las acciones del mismo trabajador.

1.4.2 Principio evolutivo.

Porque el Derecho de Trabajo se encuentra en constante movimiento, además debe de adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano. El derecho de trabajo constituye mínimos de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables

únicamente para éste y llamados a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

El derecho de trabajo es una fuerza expansiva, porque tiene la tendencia a otorgar beneficios constantes; En virtud de que cada rama del derecho, se va adaptando a las circunstancias específicas del medio, el derecho de trabajo manifiesta una dinámica mucho más desarrollada. Este derecho está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Nuestra legislación guatemalteca establece en la Constitución Política que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva (artículo 106) principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo.

1.4.3 Principio de obligatoriedad.

Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su cometido debe ser aplicado en forma coercitiva, dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Es un derecho necesario e imperativo de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que este principio limita al principio de autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual sostiene erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad este condicionado por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

La imperatividad de las normas laborales se deben entender favorables o en contra del mismo trabajador. Es decir, que aunque el trabajador renuncie algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia. Lo que se persigue es proteger al trabajador de algún engaño o ardid del empleador o bien una renuncia por algún estado de necesidad.

1.4.4 Principio de realismo.

Es la realidad en que se desenvuelve el trabajador en la sociedad. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Lo que se pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente de ese componente mayoritario de la sociedad como lo es, el asalariado.

En los considerandos del Código de Trabajo, se define a nuestro Derecho Laboral como realista y objetivo, ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial. Aunque en este sentido toda rama del derecho es realista, ahora bien al afirmar la característica de objetivo, contradice en alguna forma su vocación eminentemente tutelar, la parcialidad y objetividad.

1.4.5 Principio de sencillez.

Debe entenderse que el Derecho de Trabajo se dirige a un sector mayoritario de la población, el cual no tienen un grado de preparación, educación, o conocimientos en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación, entendimiento y asimilación, sin perjuicio de su sustentación jurídica, para que sea comprendido por ese sector.

Este principio se materializa en el Derecho Procesal de Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo existen ciertos límites a esa informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono, no se trata de una disciplina antiformalista, como algunos señalan, en todo caso es, no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasarse por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

1.4.6 Principio conciliatorio.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a mantener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, favorece los intereses justos de los patronos; en virtud de que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que el limitar la libertad de contratación, que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan a la libertad, a la igualdad y la fraternidad.

Los considerandos de nuestro Código de Trabajo invocan una mayor armonía social, (considerando f) en varios artículos del Código de Trabajo, se repite esta vocación conciliatoria; en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social (artículo 17 del Código de Trabajo) así mismo el artículo 274 hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es “armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores” Finalmente el artículo 103

constitucional indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

Por ello no deben perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina. Aceptar que existen diferencias por intereses encontrados, pero debe procurarse la superación de las mismas; debe de buscarse los puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

CAPÍTULO II

2. El derecho internacional del trabajo.

2.1 Antecedentes.

La idea de un derecho internacional del trabajo era un sueño más del proletariado, é imposible en la sociedad individualista y liberal y en los estados imperialistas que postulaban una concepción radical de la soberanía, la voluntad del estado no podía quedar limitada en ninguna de las cuestiones relacionadas con su vida interna; se realizaron intentos aislados en el siglo pasado, pero fuè la primera guerra mundial de 1,914 la que habría de convertir el sueño en realidad.

Los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, de Francia y de Inglaterra lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos, en la Conferencia de Leeds de 1,916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz, debería poner al alcance de la competencia de todos los países “un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo”.⁷

En febrero de 1,917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, el antecedente inmediato del Tratado de Versalles, que no era más que, una alianza firmado entre los países europeos, con el **objetivo** de poner fin a una guerra que había arrasado con todo el mundo y nunca antes vista en la **historia** de la humanidad, el cual su propósito principal era establecer las pautas de la paz mundial y evitar futuros **conflictos**. Finalmente la fuerza de las organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria de la Conferencia de la Paz el 25 de enero 1,918, se creara una Comisión de Legislación del Trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz en los Estados Unidos de Norteamérica.

⁷ De la Cueva. **Derecho laboral mexicano**, pág. 452

2.2 La naturaleza del derecho internacional del trabajo

Los distinguidos maestros a los que se atribuye la fundación del Derecho Internacional de Trabajo de la edad moderna, Francisco de Vitoria el primero y Hugo Grocio el segundo, apoyaron su validez intrínseca en la idea del derecho natural. Y Bodino, que es el primer sistematizador de la doctrina de la soberanía, creía también en la validez del derecho de expedir, reformar y derogar el derecho humano, mas no el derecho natural, porque es norma que se deriva de la ley de Dios y no depende de la voluntad de los hombres. La persistencia de esta creencia permitió a la Edad moderna, afirmar el valor universal del derecho internacional y su imperatividad independiente de los poderes estatales soberanos; los siglos del absolutismo debilitaron la idea, pero no pudieron destruirla; en cambio, en el siglo XIX la edificación del Estado y la consecuente concepción imperialista de la soberanía, condujo a la separación radical entre el derecho nacional y el internacional y a la célebre definición de Hegel : “El Derecho internacional es derecho público externo para las relaciones entre estados independientes”.⁸ De ahí derivaron las famosas definiciones del profesor Triepel: “El Derecho Internacional es el derecho aplicable a las relaciones de una pluralidad de estados coordinados entre sí”⁹, y de Anzilotti: “El derecho internacional es el orden jurídico de la comunidad de los Estados”¹⁰, y agrega que: “después de la segunda guerra, en el tratado de Oppenheim, la ley internacional es el conjunto de normas, costumbres y tratados que se consideran legalmente obligatorias entre los estados”.¹¹

Surgieron protestas al terminar la primera guerra mundial en contra de la doctrina imperialista de la soberanía y de la concepción del derecho internacional como un estatuto meramente regulador de las relaciones externas de los

⁸ Federico Hegel, Jorge Guillermo. **El derecho internacional**, pág. 45

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho laboral mexicano**, pág. 550

¹⁰ Ibid, pág. 9

¹¹ Ibid, pág. 10

Estados. Pero fue el Derecho del Trabajo que cambió los términos del problema y transformó su esencia, al hacer de él un derecho para los hombres.

El procedimiento de creación de este derecho nuevo presenta una novedad trascendental en la historia general del derecho internacional, pues por primera vez sus normas serían discutidas y no emplearían el voto, no por los estados como entidades jurídicas distintas de las naciones, sino que en su elaboración intervendrían, por derecho propio y con absoluta independencia, los representantes de las clases sociales.

En la función de su contenido se eleva aún más la grandeza de la idea del derecho internacional del trabajo: Un derecho que ya no sería una regulación de las relaciones externas de los Estados y del que no brotarían derechos y obligaciones de unos hacia otros, sino que se dirigiría directamente a los trabajadores, a fin de realizar su idea, que es la exaltación del trabajo como el valor supremo de la vida humana y social; así es como, el derecho del trabajo posee un sentido de universalidad, que coincide con la idea del derecho natural; a lo largo de la historia, el iusnaturalismo, con su sentido de universalidad, sirvió para defender a los hombres de todos los tiempos y de todos los pueblos contra la arbitrariedad del poder público, actitud que engendró la Declaración de los Derechos del Hombre de 1,789; y desde el siglo XIX, y especialmente en el XX, el Derecho del Trabajo, con la misma ansia de universalidad, se alzó como el defensor del trabajador en contra del capital y de los poderes organizados por la burguesía para explotarlo mejor. El logro de los derechos del trabajador, es la libertad humana que tiene como exigencia, la supresión de la esclavitud y de la servidumbre, que viene a hacer la libertad del trabajo.

Las anteriores consideraciones ratifican, lo que hemos venido sustentando de que el derecho internacional del trabajo es un derecho nuevo; un derecho de los hombres, cualquiera que sean el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política.

Por otra parte, el derecho nacional y el derecho internacional del trabajo viven una relación dialéctica: nació primero el derecho nacional, en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por la justicia social, pero su idea se tornó universal, no como un derecho internacional, sino como un derecho de los trabajadores, y se cristalizó en el derecho internacional, ya como derecho creando una fuente nueva de beneficios. De ahí que se ha afirmado en varias ocasiones, que en lugar del término derecho internacional del trabajo, le corresponde el de derecho universal del trabajo, denominación tanto más adecuada si consideramos que las Naciones Unidas no lanzaron una declaración internacional de los derechos del hombre, sino una declaración universal.

2.3 El contenido del derecho internacional del trabajo

El Derecho Internacional del Trabajo se compone de dos partes: Su contenido esencial, formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo, del Tratado de Versalles, La Carta de las Naciones Unidas, La Declaración de Filadelfia, La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y las declaraciones de los pueblos americanos los cuales desglosaremos a continuación; y la Organización Internacional de Trabajo consistente en las resoluciones adoptadas en las conferencias Panamericanas y en las Conferencias Regionales Americanas organizadas por la Organización Internacional de Trabajo.

2.3.1 La declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles

Se inicia con un principio general, formulado por vez primera, el que si bien yace en el fondo de la Declaración de 1917, no aparece en ella en forma expresa: “El principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o

artículo de comercio”.¹² Nos encontramos frente a una afirmación decisiva para la historia del pensamiento jurídico, de la que puede decirse que es una antorcha que ilumina todos los aspectos del derecho del trabajo, un principio que sirve de punto de partida a la concepción nueva de nuestra disciplina, a la que apartó para siempre del Derecho Civil.

2.3.2 La carta de las naciones unidas

El derecho del trabajo dejó de existir en los regímenes totalitarios, porque no podía darse ahí donde faltaba la libertad. Anteriormente dijimos que la segunda guerra mundial, sirvió para reafirmar la conciencia de la humanidad en los derechos del hombre y especialmente en los del trabajo, y además esta Carta de las Naciones Unidas, en uno de sus artículos menciona que promoverá niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Su objetivo principal es mantener la paz y la seguridad internacional ya que son medidas preventivas para conseguir el mantenimiento de la paz y evitar conflictos armados, así como fomentar relaciones amistosas entre los Estados., el desarrollo de la cooperación internacional para subsanar los problemas económicos, sociales y culturales. Donde existan estos problemas se pueden producir conflictos armados.

2.3.3 La declaración de Filadelfia

En su tiempo tuvo un gran desarrollo y grandes conquistas; La Declaración del Tratado de Versalles fue una de ellas, pero en el año 1944, la Organización Internacional de Trabajo dispuso que fuera necesario ir más lejos, porque así lo exigía la conciencia universal. El

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho laboral mexicano**, pág. 559

capítulo trece de dicha declaración es una síntesis magnífica del pensamiento de la institución, que a la vez que engloba algunas medidas concretas para el derecho del trabajo y señala un plan de acción social, de colaboración con el propósito de elevar los niveles de vida de los hombres. La Declaración de Filadelfia en resumen se basa en los siguientes cuatro principios: 1) El trabajo no es una mercancía; 2) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; 3) La pobreza, en cualquier lugar, 4) Constituye un peligro para la prosperidad de todos; 5) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común y tiene como objetivos lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común, conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos, adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección, lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas, extender las medidas de seguridad social para

garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa, proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, proteger a la infancia y a la maternidad, suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados, garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

2.3.4 La declaración universal de los derechos del hombre

Para el derecho del trabajo es importante esta declaración, en ella surgieron los principios fundamentales como lo es el rango y la base filosófica y jurídica que corresponde a los tradicionales derechos del hombre. Los iusnaturalistas sostienen que el derecho del trabajo, de la misma manera que las libertades de pensamiento de enseñanza, de conciencia, de prensa y de tránsito, para citar algunas, derivan de la naturaleza humana; los historicistas, a su vez, están autorizados para afirmar que juntamente con las libertades mencionadas, los derechos del trabajo son una conquista irreversible de la historia; y los positivistas señalan que son las normas impuestas por la vida social en las declaraciones nacionales e internacionales, en las constituciones de los pueblos y en las leyes de los parlamentos y congresos.

2.3.5 El derecho internacional americano del trabajo

Cuando los pueblos de la América Latina conduzcan una vida democrática y dejen de estar gobernados por unas dictaduras militares y las burguesía materialista, revivirá el sueño de Bolívar y reunidos otra vez en Panamá, declararán la independencia del hombre y como una consecuencia de ella, la de los pueblos.

No podemos penetrar en los detalles de las resoluciones adoptadas pero si en forma general en las conferencias panamericanas para los

pueblos americanos, pero podremos mencionar que fue en 1923 en Santiago, de Chile, en la Quinta Conferencia Internacional Americana, donde se trató por vez primera un tema de trabajo. Ahí se ratificó el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como mercadería o artículo de comercio.

2.4 La organización internacional del trabajo.

En la conferencia que puso fin al Apocalipsis de la primera guerra mundial, flotaban las ideas de paz universal y de justicia social, pero fueron contempladas en una vinculación íntima porque la una sin otra sería una quimera: La Paz Universal sería la base para el reinado de la justicia social, pero ésta extendida sobre todos los pueblos, sería la base mas firme para la paz universal. La comprensión de esta relación dialéctica determinó la creación de la Sociedad De Naciones, cuya misión sería la preservación de la Paz Universal, y bajo la presión de las clases trabajadoras, el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la OIT: a) La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero talvez puede basarse en la justicia social; b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universal, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; c) La adopción por cualquier nación, de un régimen de trabajo realmente humano; éste es un obstáculo de los países deseosos de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La creación de la Organización Internacional de Trabajo se produce en una de las últimas sesiones de La Conferencia De La Paz. Su funcionamiento fue

inmediato, pues su primera conferencia inició la sesión en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo. Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en [la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo](#), adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo en el que se afirma que existen condiciones de trabajo que entrañan, injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de

tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.¹³

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución que textualmente cita que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la Organización Internacional De Trabajo entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la Organización Internacional De Trabajo se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al

¹³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho laboral mexicano**, pág. 568

trabajo nocturno de las mujeres y a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la Organización Internacional De Trabajo elegido por la Conferencia la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores - eligió a Albert Thomas como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fuè miembro del Gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Diò un fuerte impulso a la Organización desde el primer momento. En menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La Organización Internacional De Trabajo se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fuè atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado, en consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

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

Albert Thomas falleció repentinamente en 1932, tras haber logrado durante 13 años que la Organización Internacional De Trabajo mantuviera una fuerte presencia en el mundo. Su sucesor, el inglés Harold Butler, adjunto de Albert Thomas desde la creación de la Organización, hubo de enfrentarse a la gran depresión y al consiguiente desempleo masivo. En este período, los representantes de los trabajadores y los de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados apreciables. En 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos de América , que no pertenecían a la Sociedad de Naciones, se adhirieron a la Organización Internacional De Trabajo en calidad de Miembro.

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo Gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad de social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de Director Adjunto de la OIT, sucedió a Harold Butler, que había presentado su dimisión. Su principal tarea consistió en preparar a la Organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo Director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá. En 1941, el Presidente Roosevelt nombró a John Winant como Embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto en el que sustituyó a Joseph Kennedy.

En 1941, fue nombrado Director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, puesto que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la Segunda Guerra Mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron [la Declaración de Filadelfia](#) que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

El señor David Morse recibió el Premio Nóbel de la Paz en nombre de la OIT. El británico Wilfred Jenks, Director General de la Organización Internacional de Trabajo desde 1970 hasta su fallecimiento en 1973, hubo de hacer frente a una politización de los problemas laborales debida al enfrentamiento Este-Oeste. En esta labor le resultó de gran utilidad su profundo conocimiento de la Organización. De hecho, había sido coautor, junto con Edward Phelan, de la Declaración de Filadelfia. Jurista de renombre, se constituyó en firme defensor de los derechos humanos, del imperio de la ley, del tripartismo y de la autoridad moral de la Organización Internacional De Trabajo en relación con los problemas internacionales. Realizó una contribución muy importante al desarrollo de las normas internacionales del trabajo y del mecanismo de supervisión de la aplicación de éstas y, de manera muy especial, a la promoción de la libertad sindical y del derecho de sindicación.

Le sucedió en el cargo Francis Blanchard, que fuè alto funcionario del Gobierno de Francia y había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la Organización Internacional de Trabajo, participando activamente en el desarrollo de la cooperación técnica a gran escala. Diplomático y hombre de principios, desempeñó el cargo durante 15 años, de 1974 a 1989.

Cuando se produjo la crisis causada por la retirada de los Estados Unidos de la Organización (entre 1977 y 1980), que dio lugar a una reducción del 25 por ciento del presupuesto de la Organización, logró evitar que los daños fueran importantes. Los Estados Unidos se reincorporaron en la Organización al iniciarse la administración del Presidente Reagan. Durante este período, la Organización Internacional De Trabajo continuó resueltamente con su labor en defensa de los derechos humanos. De este modo, la Organización Internacional de Trabajo desempeñó un papel principal en la lucha por librar a Polonia de la dictadura, al apoyar con todas sus fuerzas la legalización del Sindicato

Solidaridad según lo dispuesto en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por Polonia en 1957.

En 1989, Michel Hansenne, antiguo Ministro del Trabajo y de la Función Pública de Bélgica, se convirtió en el primer Director General después del final del período de la Guerra Fría. Reelegido en 1993, ha señalado que su objetivo primordial es el de lograr que la Organización Internacional De Trabajo entre en el siglo XXI con toda la autoridad moral, competencia profesional y eficacia administrativa que la Organización ha sido capaz de demostrar a lo largo de 75 años.

Frente a los nuevos problemas que se plantean se tiene intención de dotar a la Organización Internacional De Trabajo de los medios necesarios para garantizar su plena participación en las principales reuniones internacionales en materia de desarrollo económico y social, con el fin de situar la justicia social en el centro de los debates; a través de una política de asociación activa, poniendo en marcha en la Organización Internacional De Trabajo un proceso de mayor descentralización de las actividades y de los recursos que hasta ahora se localizaban en Ginebra.

El 4 de marzo de 1999, Juan Somavia, abogado de profesión asumió las funciones de Director General. El señor Somavia, el noveno Director General de la OIT, ha desarrollado una extensa y distinguida carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido, entre otras, las funciones de presidente del Consejo Preparatorio de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (celebrada en Copenhague en 1995) y Presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (de 1993 a 1994). También ha desempeñado las funciones de Embajador de Chile y Consejero sobre cuestiones económicas y sociales del Ministerio de Asuntos Exteriores de Chile.

2.4.1 Principios y derechos fundamentales adoptados por la organización internacional del trabajo

La Declaración de la Organización Internacional De Trabajo con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social.

La Declaración abarca cuatro áreas:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil, y;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.4.2 Órganos de la organización internacional del trabajo

La Organización Internacional De Trabajo realiza su labor a través de tres órganos principales, La Conferencia Internacional del trabajo, El Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, todos los cuales se atienen a la característica singular de la Organización: su estructura tripartita (dado que en ella participan gobiernos, empleadores y trabajadores), los cuales desglosaremos a continuación.

2.4.2.1 Conferencia internacional del trabajo

Los Estados Miembros de la Organización Internacional De Trabajo participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio. Cada Estado Miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el Ministro de Trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabezan la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.

La Conferencia tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo.

2.4.2.2 El consejo de administración

Es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional De Trabajo y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la Organización Internacional De Trabajo y establece el programa y el presupuesto que, a continuación, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por veintiocho miembros gubernamentales, catorce miembros empleadores y catorce miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientemente unos de otros.

2.4.2.3 La oficina internacional del trabajo

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, elegido por un período renovable de cinco años. La Oficina cuenta con unos 1900 funcionarios de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, unos 600 expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación y documentación; como casa editora, publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos.

2.5 Funciones

Las funciones de la Organización Internacional de Trabajo deben estar bien claras y no confusas, es por eso que debe tener una visión clara de sus funciones y estrategias. Puede ser necesario amoldar rápidamente la táctica y determinadas actividades a las nuevas circunstancias, pero después de haber fijado una meta clara. El elemento vertebrador en 2002-2005 es la aplicación del Programa sobre el Trabajo Decente.

CAPÍTULO III

3. Análisis del convenio 160 de la organización internacional del trabajo y sus repercusiones para el sector laboral en el incumplimiento del Estado de Guatemala, como parte obligada.

3.1 Aspectos generales

Es importante mencionar que el presente convenio trata de las Estadísticas del Trabajo, dicho convenio fue adoptado por la Organización Internacional de Trabajo el 7 de junio de 1985 y Guatemala lo aprobó y ratificó el 21 de febrero del 1989 y fue publicado el 6 de marzo del mismo año. La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), fuè convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, consideró que lo más importante son las estadísticas de trabajo en lo que se refiere a porcentajes de empleo, desempleo, población económicamente activa, horas efectivamente trabajadas u horas pagadas, estructura y distribución de los salarios, costo de la mano de obra, índices de precios del consumo, gastos de los hogares, o en su caso, de grupos familiares y de ser posible, ingresos de los hogares, lesiones profesionales, conflictos de trabajo y enfermedades profesionales, como lo señala el artículo 1 del convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo.

3.2 Análisis del convenio 160 de la organización internacional del trabajo

Al hacer el análisis de dicho Convenio, comenzaremos por lo que son las estadísticas y este vocablo, la Real Academia Española las define como: “Censo o recuento de la población de los recursos naturales e industriales o de cualquier otra manifestación de un Estado, providencia, clase; es el resultado de este recuento o censo; Presentación ordenada de los resultados numéricos por medio de gráficos, tablas”.¹⁴ Si partimos de esta definición sabremos la importancia de las estadísticas para nuestro país y nos podríamos hacer la siguiente pregunta

¹⁴ Grupo Editorial, Océano. **Diccionario enciclopédico ilustrado.**

¿Cómo contribuyen al desarrollo laboral? Son útiles como herramientas para identificar los problemas no sólo laborales, sino como, también sociales y jurídicos, que se necesitan combatir o contrarrestar, o bien, ser orientadores de las políticas públicas hacia la eficiencia y eficacia; con todo esto estaríamos dándole cumplimiento a una norma vigente y positiva ratificada por Guatemala como lo es el convenio 160; el cual señala en las Disposiciones Generales en su artículo número 1:

“Todo miembro que ratifique el presente convenio se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo que, según sus recursos, se amplían progresivamente para abarcar las siguientes materias:

- a) Población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar y cuando sea posible. Subempleo visible;
- b) Estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para un análisis detallado y como datos de referencia;
- c) Ganancias, medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo;
- d) Estructura y distribución de los salarios;
- e) Costo de la mano de obra;
- f) Índices de precios del consumo;
- g) Gastos de los hogares o, su caso, gastos de las familias y de ser posible, ingresos de los hogares, o en su caso ingresos de las familias;
- h) Lesiones profesionales y en la medida de lo posible enfermedades profesionales;
- i) Conflictos del trabajo”.¹⁵

Para darle cumplimiento a lo establecido en el artículo uno del convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo, se necesita la ayuda directa de entidades representativas de empleadores y de trabajadores, así como, de

¹⁵ **Convenio 160** de la Organización Internacional de Trabajo.

instituciones propias del Estado de las cuales podemos mencionar El Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (I.N.E.), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.) y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social las cuales precisaremos a continuación.

3.2.1 Instituto nacional de estadística de Guatemala

Institución pública, rectora del Sistema Estadístico Nacional, reconocida nacional e internacionalmente por la confiabilidad, oportunidad, transparencia y eficiencia de la información estadística que recopila, produce, analiza y difunde, para facilitar la correcta toma de decisiones, encargada de realizar las estadísticas en general acerca de varios aspectos importantes para la eficiente formulación, ejecución y evaluación de los planes y programas de trabajo de los organismos del Estado y de las entidades públicas y privadas, para ello se hace necesario disponer de información estadística exacta y oportuna sobre la realidad económica y social del país.

3.2.2 Instituto guatemalteco de seguridad social.

Institución pública, que es la encargada de la salud y seguridad social de los guatemaltecos colaborando además a recopilar estadísticas en lo referente a lesiones profesionales y enfermedades profesionales a causa de las labores que desempeñan los trabajadores del Estado, así como, de la iniciativa privada.

3.2.3 Ministerio de trabajo.

Dependencia del estado, encargada de dirigir todos los aspectos relativos al trabajo y previsión social para fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, contribuyendo al desarrollo, mejoramiento y

aplicación de todas las disposiciones legales de las políticas socioeconómicas del gobierno, acuerdos, tratados regionales y convenios internacionales. Es también, la encargada de llevar a cabo las estadísticas de trabajo, objeto de la presente investigación y debe presentarlas a la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), anualmente; la información que recopila es a través de la Inspección General de Trabajo que es en donde la mayoría de empleadores como trabajadores exponen sus quejas, sus solicitudes y violaciones.

Ahora bien, el artículo 5 del convenio relacionado anteriormente, nos señala:” Todo miembro que ratifique el presente convenio se compromete a comunicar a la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto como sea posible, las estadísticas publicadas y compiladas de conformidad con el presente Convenio, toda la información relativa a su publicación y en particular:

- a) La información de referencia apropiada a los medios de difusión utilizados (títulos y números de referencia, en caso de publicaciones impresas, o descripciones correspondientes, en caso de datos difundidos por otros conductos);
- b) Las fechas o períodos más recientes de las diferentes clases de estadísticas disponibles y las fechas de su publicación o difusión”.¹⁶

Indiscutiblemente el artículo 5 del Convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo, en el Gobierno de Guatemala no se le ha dado cumplimiento debido, y considero que sería de gran ayuda en el sector laboral, así como, el jurídico y social, y que toda la población tuviera conocimiento en donde radica el problema de la aplicación de leyes laborales y el derecho de exigir su cumplimiento y de esta manera poder proponer soluciones viables y de beneficio para todos; con el objeto de

¹⁶ **Convenio 160** de la Organización Internacional de Trabajo.

poder mejorar los aspectos laborales, jurídicos y sociales que se están fallando o incumpliendo; así mismo, encontrar los instrumentos indispensables para mejorar y tomar decisiones, monitoreando y evaluando para lograr a largo, mediano o corto plazo objetivos en aquellos puntos necesarios y de urgencia para el territorio nacional.

3.3. Los compromisos del Estado de Guatemala.

Las llamadas actividades normativas de la Organización Internacional de Trabajo, procura el establecimiento de normas mínimas en materia de reglamentación del trabajo, buscando cierta uniformidad para que se apliquen en los diversos países miembros, en la cual se toma en cuenta las variaciones necesarias de acuerdo a las circunstancias particulares de cada uno de los países.

Guatemala, como miembro de la Organización Internacional de Trabajo, lo ratificó y se comprometió a darle carácter de ley y cumplirlo y lo hizo a través del Congreso de la República, el cual emitió el Decreto 17-89 del Congreso de la República de Guatemala, aplicando las obligaciones de crear en el ámbito interno las reglamentaciones de trabajo aceptadas en el convenio.

Los compromisos adquiridos que en términos generales son:

- “Generar y difundir estadísticas oportunas sobre el sector trabajo, empleo y previsión social, que sirvan de base para la formulación de políticas en esta materia;
- Coordinar y atender solicitudes de estadísticas de trabajo requeridas por la Organización Internacional De Trabajo. de conformidad con los convenios ratificados por Guatemala, así como de instituciones públicas y privadas del país.
- El análisis e interpretación de la información recopilada, formulando indicadores estadísticos en materia laboral, para fines de consulta y estudio del Ministerio, y presentarlo ante la Organización Internacional de Trabajo cuando sea requerido.

- Desarrollar e implementar métodos modernos para la formulación de estadísticas.
- Promover los subsistemas estadísticos de empleo e ingreso coordinando de las obligaciones generales a que se refiere la parte I del Convenio 160, en la cual debe de declarar sus memorias al Director General de la Organización Internacional de Trabajo, así como, darlo a conocer a la población entera por el medio de difusión que escoja, que en nuestro caso, es el Ministerio de Trabajo”.¹⁷

3.4 La intervención del ministerio de trabajo y previsión social

El Ministerio De Trabajo y Previsión Social, es una institución del Estado de Guatemala que tiene como función principal, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, previsión social y administración interna del mismo, a efecto de velar por el desarrollo, aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales de las políticas socioeconómicas del gobierno, acuerdos, tratados regionales y convenios internacionales.

Para poderle dar cumplimiento al mandato institucional, el Ministerio de Trabajo, realiza una serie de actividades encaminadas a tratar de abarcar lo que como entidad pública del Estado está obligada a realizar, en este orden podemos decir que son varias las actividades, nos referiremos específicamente a las estadísticas de trabajo que dentro del mismo Ministerio le denominan Estadísticas Especiales, según el Licenciado en Economía Roberto Cordero, Director de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo nos conceptualizó que era: “El estudio numérico que se realiza, para poder lograr los resultados de un censo con la ayuda del Instituto Nacional de Estadística e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el cual sirve para cumplir con los mandatos solicitados de la Organización Internacional De Trabajo.”, así también a la Inspección de Trabajo, que es el departamento encargado de todas y cada uno de aquellas quejas y

¹⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho laboral mexicano**, pág. 588

reclamos, que tanto patronos como trabajadores hacen a dicha dependencia la cual es de beneficio, ya que con esto se asegura que éstos, cumplan y respeten las leyes, convenios internacionales, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, pero para poderle dar cumplimiento con lo establecido en el convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo, radica un problema importante y es la falta de recursos por parte de las dependencias del Estado ya que carecen de recursos materiales y humanos como lo son computadoras, archivos, personal capacitado, y así poder tener esa información que se necesita para cualquier consulta que se le presente, ya que con los recursos que el Ministerio de Trabajo posee, se hace imposible almacenar, toda la información que es solicitada por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) en virtud del bajo presupuesto asignado, en vista de que es la institución obligada a publicar toda la información para que toda la población este enterada acerca de aquellos aspectos importantes que señala el Convenio 160 de la Organización Internacional De Trabajo; en este caso el Ministerio de Trabajo, ha publicado las memorias solicitadas, en el año 2004, a través de boletines anuales que entrega a las instituciones que a criterio del Ministerio de Trabajo son las mas importantes dentro del Estado de Guatemala; en el año 2003 lo publicó a través de la página web del Ministerio de Trabajo al igual que el año 2005.

3.5 Aspectos internacionales incumplidos por el Estado de Guatemala y sus repercusiones

Existen muchas normas de carácter internacional, que el Estado de Guatemala ha aprobado y ratificado como lo son los convenios internacionales de trabajo, pero que en muchos de los casos, se ignora de su existencia o bien el gobierno no lo adecua a nuestra legislación interna y no le da cumplimiento a normas internacionales de las cuales pueden de alguna u otra manera contribuir al proceso de desarrollo del trabajo, sin embargo, en, este cuerpo normativo, constituye por sí mismas normas auto ejecutivas propiamente, pero que para su

cumplimiento requieren del desarrollo dentro de la legislación interna, a través no sólo de los órganos judiciales sino también de los servicios administrativos del trabajo, en cuanto a la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo reguladas universalmente, como lo son las normas contenidas en convenios ratificados por los países miembros.

Si mencionamos que Guatemala como Estado miembro de la Organización Internacional De Trabajo ha incumplido en un aspecto jurídico y social diríamos que no está dando cumplimiento a una norma aceptada y ratificada por el Congreso de la Republica de Guatemala que es el Órgano Legislativo encargado; ya que no es aplicada dentro del cuerpo normativo no debiera de hacerse; y que durante mi investigación pude verificar que la mayoría de Estudiosos del Derecho no conocían el Convenio 160 de la Organización Internacional De Trabajo, menos tenían nociones de que Las Estadísticas de Trabajo deben de ser publicadas como lo establecido en el artículo 5 de dicho convenio.

Podríamos seguir mencionando que Guatemala incumple en un aspecto laboral ya que como bien es sabido las normas internacionales del trabajo, sirven de referencia respecto de la observancia de los derechos humanos y son utilizados tanto por las organizaciones no gubernamentales como por las intergubernamentales. También sirven de orientación a las organizaciones regionales para formular políticas destinadas a armonizar sus políticas laborales y sociales. Lamentablemente en nuestro país no se respetan los derechos de los trabajadores, aunque el Derecho de Trabajo es un derecho tanto para trabajadores como para empleadores, pero en este caso el trabajador por ser la parte más débil, se violan los derechos de los mismos, y se quebrantan las leyes laborales y su incumplimiento da como resultado la arbitrariedad.

Si continuamos mencionando en que aspectos Guatemala ha hecho caso omiso incumpliendo normas de carácter internacional, ratificadas por el Congreso de la República de Guatemala, sería en un aspecto social ya que es a la

sociedad, al pueblo guatemalteco, el cual deja en manos de los legisladores para que ellos realicen aquellas leyes que consideren que son necesarias e importantes para nuestro país. Pero en este caso El Congreso de la República de Guatemala ratificó y promulgó el Convenio 160 de la Organización Internacional De Trabajo a través del decreto 17-89 del Congreso de la República de Guatemala, caso en el cual no se le ha dado el cumplimiento íntegro que exige la ley, ni se tiene conocimiento para toda la sociedad guatemalteca que dicho convenio existe y dentro de su articulado indica que debe de darse a conocer las estadísticas de trabajo durante el año de la actividad que se tuvo en cada empresa privada o institución del Estado.

Por tal motivo son tan importantes las estadísticas, en este caso de trabajo para poder mejorar en que aspectos se está fallando y afectando con esto tanto a empleadores como a empleados, como lo mencionamos anteriormente puesto que son herramientas importantes dentro de una sociedad como la nuestra.

3.6 El consejo de administración de la oficina internacional del trabajo como ente supervisor de los convenios internacionales ratificados

Anteriormente mencionábamos que la función principal del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo es ser el órgano ejecutivo de la OIT, adoptando decisiones acerca de la política de la OIT, estableciendo programas, así como comisiones específicas encargadas cada una de velar por el buen funcionamiento y desempeño de la Organización Internacional de Trabajo.

En 1926, nace la Comisión de Expertos, con el fin de examinar el crecimiento del número de memorias de los gobiernos y su cumplimiento, sobre los convenios ratificados. Actualmente, está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. Los

Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. El fin de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: Observaciones y solicitudes directas. Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado, estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. No se publican en el informe, se comunican directamente a los gobiernos concernidos.

El informe anual de la Comisión de Expertos, que generalmente se adopta en diciembre, se presenta a la siguiente Conferencia Internacional del Trabajo, en el mes de junio, donde es examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Esta Comisión, que es permanente, está compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Analiza el Informe en un marco tripartito y selecciona del mismo diversos comentarios que serán objeto de debate. Los gobiernos mencionados en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en consideración. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que adopten medidas específicas para solucionar algún problema que resulte, o bien que soliciten asistencia técnica a la OIT. Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General.

La función específica del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo es facilitar el diálogo social, al requerir que los gobiernos revisen la aplicación de una norma y compartan esta información con los interlocutores sociales, que también pueden comunicar información. El diálogo social que tenga lugar, puede conducir a la resolución y a la prevención de otros problemas y con esto no afectar ni violar los derechos que estas leyes otorgan tanto a empleados como empleadores.

3.7 Medidas coercitivas por el incumplimiento de los convenios internacionales ratificados

Existen muchas normas de carácter internacional, adoptadas por el Estado de Guatemala, mediante la aprobación y ratificación de convenios internacionales de trabajo, pero que en muchos casos se ignora su existencia; porque el Estado de Guatemala, no lo ha adecuado a su legislación interna. La Conferencia Internacional del Trabajo, este cuerpo normativo, constituye por si misma normas auto ejecutivas propiamente, pero para su cumplimiento requiere del desarrollo dentro de la legislación interna, a través no solo de los órganos judiciales sino también de los servicios administrativos del trabajo, en cuanto a la inspección del cumplimiento de las normas de trabajo reguladas universalmente, como lo son las normas contenidas en convenio ratificado por los países miembros.

Para determinar los alcances y limitaciones de los convenios y la participación que han tenido los Estados miembros, en la actualidad se realizan memorias sobre los convenios ratificados, por los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. En virtud de la ratificación de la Constitución de la entidad, están en el deber de cumplir las disposiciones que contiene el artículo 22 de la misma, el cual dice: "Cada uno de los miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los

cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener datos que éste solicite.

Conviene hacer notar también que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido con carácter permanente una Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, cuya finalidad esencial es el control a nivel técnico de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el objeto de preparar un informe sobre la situación laboral de los miembros, que deberá dar cuenta al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo. Esto es la máxima sanción que puede hacerse acreedor un Estado miembro; puede ser que el representante de dicho Estado tenga que explicar frente a todos los miembros de la Conferencia Internacional de Trabajo, así como, del Consejo de Administración el por qué de la falta de cumplimiento.

Para el cumplimiento de cualquier ley sea nacional o internacional debe de establecerse sanciones, en este caso hemos estado estudiando lo que es un convenio internacional de trabajo, de allí podría partirse que existe la necesidad de la imposición de sanciones por parte de la Oficina Internacional del Trabajo para que todos los estados miembros cumplan fiel y firmemente con los convenios, aprobados y ratificados por los países miembros. De la investigación realizada se sabe que Guatemala ha dado respuestas por cinco años consecutivos por la falta de aplicación de convenios internacionales, así como las violaciones que se han llevado a cabo por la inaplicabilidad de los mismos.

CAPÍTULO IV

4. Presentación del trabajo de campo

Se hizo encuestas a un promedio de cincuenta trabajadores de diferentes actividades económicas y estratos sociales que laboran en el sector privado del municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala previa elaboración del cuestionario que contiene preguntas relacionadas con el tema objeto de estudio.

4.1 Las obligaciones del Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo y sus repercusiones por la falta de aplicación

De acuerdo al marco teórico desarrollado y de las encuestas realizadas se determina que la hipótesis es comprobable, con base a la encuesta realizada:

En la **pregunta número 1** señalaba que si los encuestados tenían conocimiento del convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo los resultados tabulados y analizados evidencia que el 5 % sabe de la existencia del Convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo; el 80% no y el 15% se abstuvo de contestar.

En la **pregunta número 2** indicaba si sabían qué eran las estadísticas a lo cual los encuestados respondieron que el 95% sí conocen lo que son las estadísticas y el 5% se abstuvo de contestar

En la **pregunta número 3** donde se preguntó respecto si se habían tenido a la vista algún boletín o ha tenido conocimiento a través de algún medio de comunicación acerca de estadísticas de trabajo, a lo cual del total de los encuestados el 60% respondió que no y el 40% se abstuvo de contestar.

En la **pregunta número 4** donde se trata de averiguar si los encuestados saben si en su lugar de trabajo tienen alguna información acerca de estadísticas

de trabajo a lo cual contestaron que un 80% no tenían conocimiento y un 20% se abstuvo de contestar.

En **la pregunta número 5** se pregunta si tenían conocimiento si en el lugar de trabajo tienen alguna información acerca de estadísticas de cuánta población del territorio de Guatemala está empleada, el 40% respondió que si conoce cuanta población es empleada; que un 35% no y que un 25% se abstuvo de contestar.

En **la pregunta número 6**, le preguntamos a los encuestados si saben el costo de la mano de obra, a lo cual el 57% dijo sí, el 21% dijo no y el 22% se abstuvo de contestar.

En **la pregunta número 7**, donde se preguntó si tenían conocimiento de cuánto ascendieron o descendieron los precios de la canasta básica respondieron que un 60% sabe si los precios de la canasta básica ascendieron o descendieron, un 30% dijo no y un 10% se abstuvo de contestar.

En **la pregunta número 8**, donde investigamos si tenían conocimiento de cuántas personas empleadas han sufrido lesiones profesionales y enfermedades profesionales, los encuestados respondieron que 5% sí sabe de personas trabajadores que han sufrido lesiones profesionales y enfermedades profesionales, un 80% contestó que no y un 15% se abstuvo de contestar.

En **la pregunta número 9**, donde se interrogaba si consideraban si el Ministerio de Trabajo cumple con lo establecido en el convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo que trata de Estadísticas de Trabajo, a lo cual los encuestados respondieron que el Ministerio de Trabajo sí cumple en un 3%, que incumple en un 95% y un 2% se abstuvo de responder.

En la **pregunta número 10**, les preguntamos a los encuestados, si el Gobierno de Guatemala está obligado a poner en conocimiento a todo el pueblo guatemalteco acerca de las estadísticas de trabajo recopiladas por mandato del Convenio 160 de la Organización Internacional De Trabajo, a lo cual un 60% respondió no y un 40% de abstuvo de responder.

En la **pregunta número 11**, los sondeos hechos a los encuestados acerca que si la falta de cumplimiento del Convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo tiene alguna repercusión, un 85% consideró que sí, un 15% se abstuvo de contestar.

En la **pregunta número 12**, los encuestados que creen que sí hay repercusiones por la falta de cumplimiento del Convenio 160, respondieron que un 35% es social un 10% es jurídica y un 55% es laboral.

En la **pregunta número 13**, los encuestados respondieron a las causas al incumplimiento de una norma laboral como son los convenios internacionales de trabajo, respondieron un 25% la falta de recursos, un 45% respondió la falta de interés y un 30% respondió que no cuentan con la información solicitada.

En la **pregunta número 14**, en la cual los encuestados señalaron cual era la actividad a la que ellos se dedicaban, respondieron un 60% la profesión de Abogado y Notario, un 20% procuradores, un 5% comerciantes y un 15% labores administrativas.

Por lo explicado anteriormente, se hace necesario que el Gobierno de Guatemala a través de la entidad encargada que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dé cumplimiento a los Convenios Internacionales de Trabajo y en especial el Convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo objeto de la presente investigación ya que hemos analizado que las Estadísticas de

trabajo son herramientas útiles para identificar problemas sociales, jurídicos, laborales, y por ende económicos.

4.2 Causas de la falta de aplicación del convenio 160 de la organización internacional del trabajo

Primero debemos mencionar que la causa principal es la falta de tecnología de punta y recursos humanos capacitados para un análisis estadístico.

De tal manera que la causa anterior deriva por la limitación de recursos financieros en la producción de estadísticas; si bien es cierto, el Instituto Nacional de Estadísticas es una gran fuente para el cumplimiento del Convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo, es necesaria la colaboración de otras entidades del Estado, cosa que cuando se les solicita la información deseada no cuentan con ella por los factores anteriormente mencionados; tampoco hay cultura de registros estadísticos a nivel institucional se debe de instruir a las personas encargadas, para poder tener la información y no solo desecharla.

Segundo factor por la falta del incumplimiento, es que los funcionarios de instituciones públicas y privadas no desean compartir la información.

Es por eso que Guatemala ocupa los últimos lugares a nivel latinoamericano en producción de estadísticas; y ha tenido que verse obligado a informar a la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo por cinco años consecutivos del por qué no se aplican los convenios internacionales de trabajo y del por qué de las violaciones a lo que en ellos se preceptúa.

4.3 Medios para que se cumpla las obligaciones contraídas en el convenio 160 de la organización internacional del trabajo.

El cumplimiento de la obligación del Estado de Guatemala es poner en conocimiento tanto a la población guatemalteca como a la Organización

Internacional del Trabajo las estadísticas que recopile de conformidad con lo señalado en el artículo 5 del Convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo, debido a que tanto empleadores como trabajadores, ignoran datos importantes como lo son el desempleo, precios de la canasta básica, lesiones profesionales, enfermedades profesionales, costo de la mano de obra, pudiendo ser utilizados como instrumentos indispensables para la toma de decisiones, monitoreo, y evaluación en el logro de los objetivos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe vincularse, o estrechar más su relación tanto con el Instituto Nacional de Estadística como con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que puedan darle cumplimiento a lo establecido en el Convenio 160 de la Organización Internacional de Trabajo y así poder contribuir al desarrollo de nuestro país.

CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala, al ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha aceptado dos cosas importantes, respecto a los convenios internacionales de trabajo; en primer lugar incorporarlo a su legislación y aplicarlo y en segundo lugar aceptarlos y someterse al control de este organismo internacional, en lo que respecta a las medidas que se tomen para aplicar los convenios, El Convenio 160 sobre Estadísticas de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado de Guatemala lo ha adaptado a su legislación, laboral mediante el decreto 17-89 del Congreso de la República por lo que es ley vigente en el país.
2. Se comprobó con la presente investigación, el incumplimiento del Convenio 160 sobre Estadísticas de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, por los siguiente aspectos: a) Social, a la sociedad, al pueblo guatemalteco, al cual se deja en manos de los legisladores para que ellos promulguen y ratifiquen aquellas leyes que consideren que son necesarias e importantes para nuestro país, caso en que El Congreso de la República de Guatemala ratificó y promulgó el Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo a través del decreto 17-89 del Congreso de la República de Guatemala, el cual no se ha aplicado, ni se tiene conocimiento para toda la sociedad guatemalteca que dicho convenio existe y dentro de su articulado indicado que debe de darse a conocer, cuáles fueron las estadísticas de trabajo durante el año de la actividad que se tuvo; b) Jurídico, debido a que no es aplicado dentro del cuerpo normativo; y durante el presente trabajo se comprobó que los estudiosos del Derecho no conocían el Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo, menos tenían nociones de que Las Estadísticas de Trabajo deben de ser publicadas como lo establecido en el artículo 5 de dicho convenio; c) Laboral, es el trabajador y el patrono que deben de tener conocimiento acerca de las estadísticas de trabajo en su lugar de labores, para el patrono para poder ver los problemas en donde radican y así poder mejorarlos, el trabajador para poder exigir que se mejoren aquellos aspectos en los cuales se le está causando un detrimento.

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no cumple con velar por el cumplimiento de los Convenios Internacionales de Trabajo.
4. Es necesario por parte de la Organización Internacional del Trabajo que aplique sanciones morales ya que solo así podrá contrarrestar la falta de aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo y así no se violaría los derechos de los trabajadores.
5. Por último el problema de la no correcta aplicación del Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo, no lo sería si realmente se publicaran las estadísticas de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cada año a través de boletines o manuales y así colaboraría a patronos, trabajadores y hasta al mismo Ministerio de Trabajo para observar en que puntos esenciales es donde se está fallando.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe aumentar el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para poder desarrollar y darle cumplimiento a lo que establece una ley laboral tan importante como lo son los Convenios y en este caso el Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Estadísticas de Trabajo y con esto poder poner en conocimiento a toda la población guatemalteca.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá tener una estrecha relación con el Instituto Nacional de Estadísticas para cumplir con lo exigido por el Convenio 160 así como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y estas instituciones puedan obligarse a cumplir sin requerimiento alguno.
3. Realizar seminarios, conferencias y todo tipo de encuentros entre trabajadores y patronos por parte de las autoridades de trabajo para que se tenga conocimiento de los convenios internacionales y en especial el Convenio 160 con el objeto de poder exigir a cada patrono que recopile estadísticas de trabajo posteriormente.
4. Que la Organización Internacional del Trabajo imponga sanciones para que los países que hayan ratificado convenios internacionales de trabajo los cumplan.

ANEXO A
ENCUESTA

Marque con una X la respuesta que crea conveniente, y escriba en el espacio en blanco según su criterio y situación laboral.

1. ¿Conoce usted el Convenio 160 de la Organización Internacional del Trabajo?

 SI NO NO CONTESTO

2. ¿Sabe usted lo qué son las estadísticas?

 SI NO NO CONTESTO

3. ¿Ha tenido usted a la vista algún boletín o a tenido conocimiento a través de algún medio de comunicación acerca de estadísticas de trabajo?

 SI NO NO CONTESTO

4. ¿Sabe usted si en su lugar de trabajo tienen alguna información acerca de estadísticas de trabajo?

 SI NO NO CONTESTO

5. ¿Sabe usted cuánta población del territorio de Guatemala esta empleado?

 SI NO NO CONTESTO

6. ¿Sabe usted cuál es el costo de mano de obra?

 SI NO NO CONTESTO

7. ¿Sabe usted a cuánto ascendió o descendió los precios de la canasta básica?

 SI NO NO CONTESTO

8. ¿Sabe usted cuántas personas empleadas han sufrido lesiones profesionales y enfermedades profesionales?

SI

NO

NO CONTESTO

9. ¿Considera usted que el Ministerio de Trabajo cumple lo establecido en el convenio 160 que trata de Estadísticas de Trabajo?

SI

NO

NO CONTESTO

10. ¿Sabe usted que el Gobierno de Guatemala esta obligado a poner en conocimiento a todo el pueblo guatemalteco acerca de las estadísticas de trabajo recopiladas según el Convenio 160?

SI

NO

NO CONTESTO

11. Considera usted que la falta de cumplimiento del Convenio 160 tiene alguna repercusión

SI

NO

NO CONTESTO

12. ¿Qué clase de repercusión?

SOCIAL

JURIDICA

LABORAL

13. ¿Qué causas considera que dan lugar al incumplimiento de una norma laboral como lo son los convenios internacionales de trabajo?

FALTA DE RECURSOS

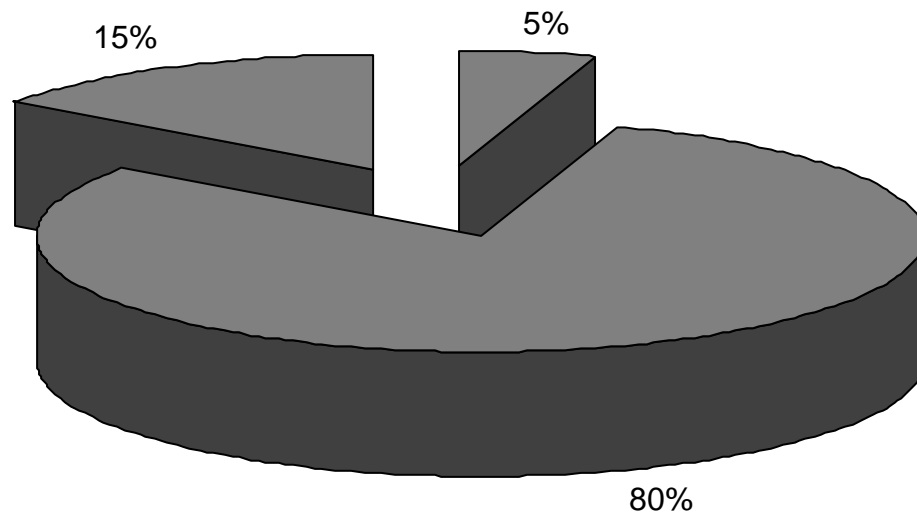
FALTA DE INTERES

NO CUENTA CON LA INFORMACIÓN

14. Señale cual es la actividad laboral a la que se dedica

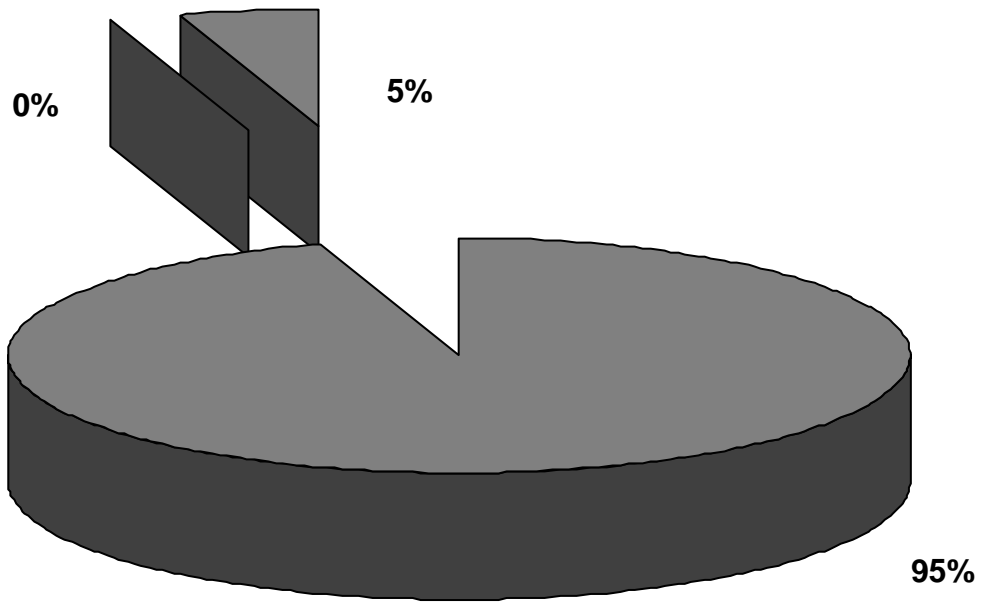
ANEXO B

Gráfica No. 1



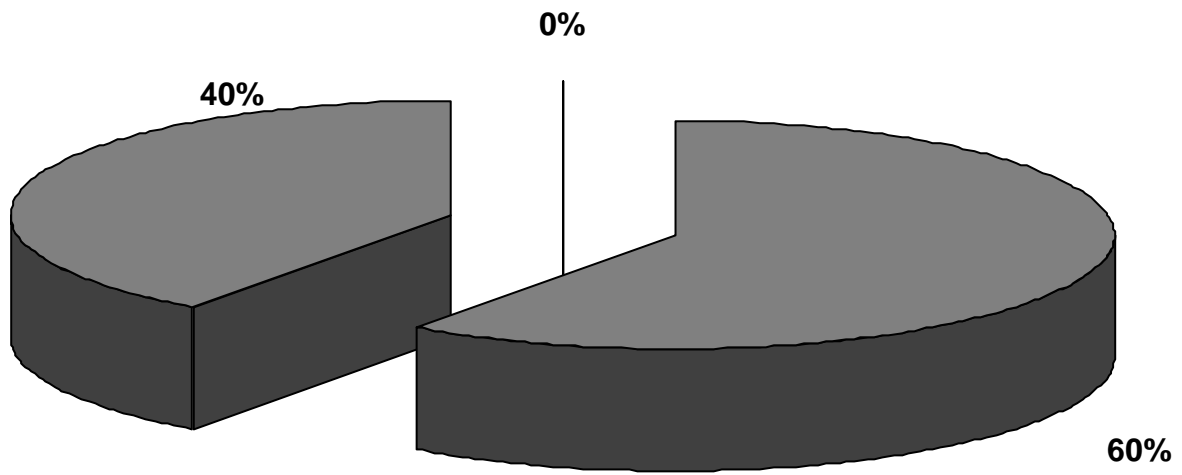
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gráfica No. 2



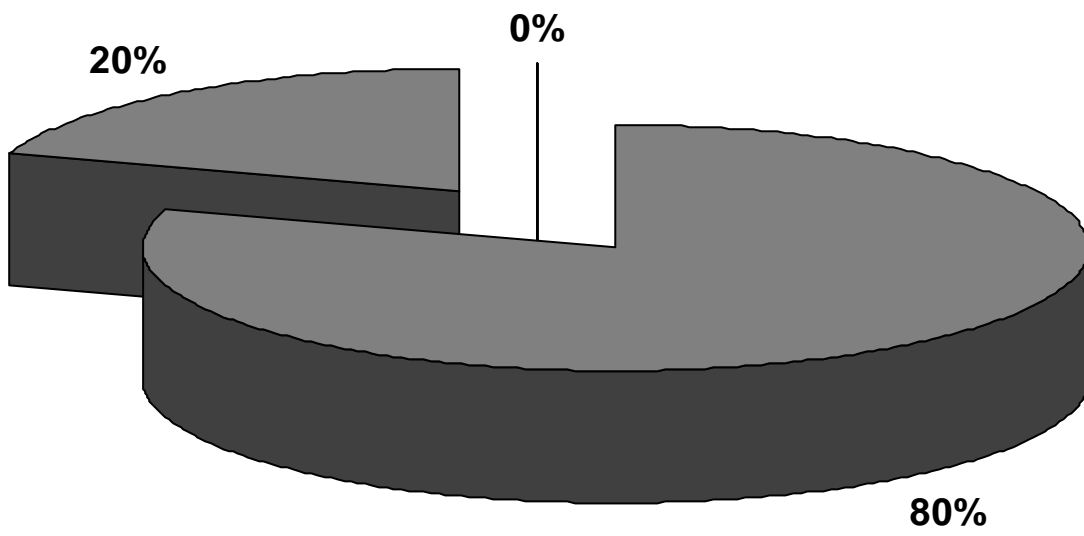
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gráfica No. 3



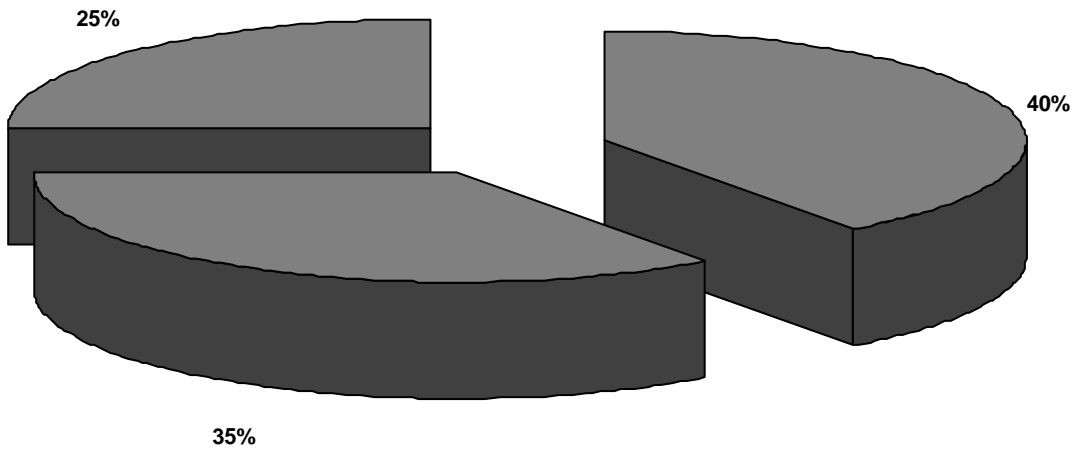
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gráfica No. 4



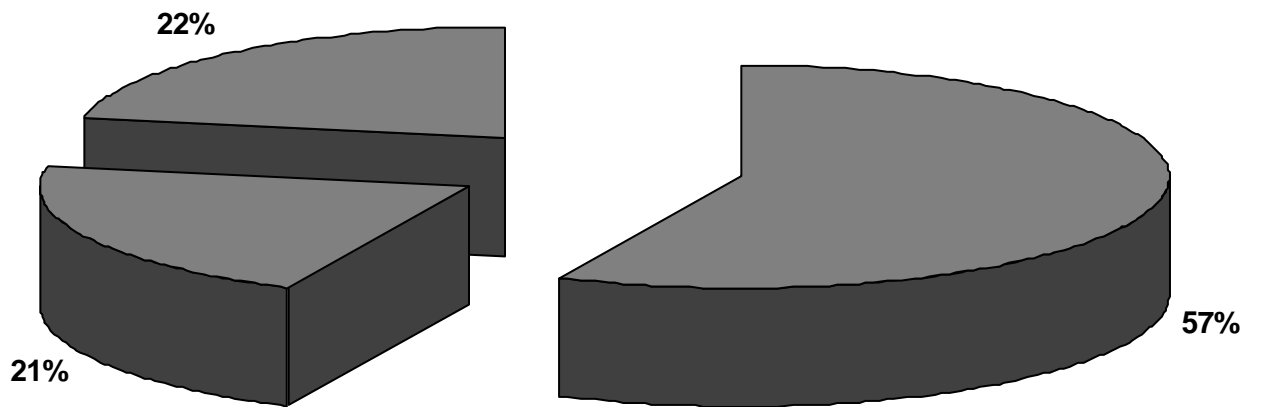
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gràfica No. 5



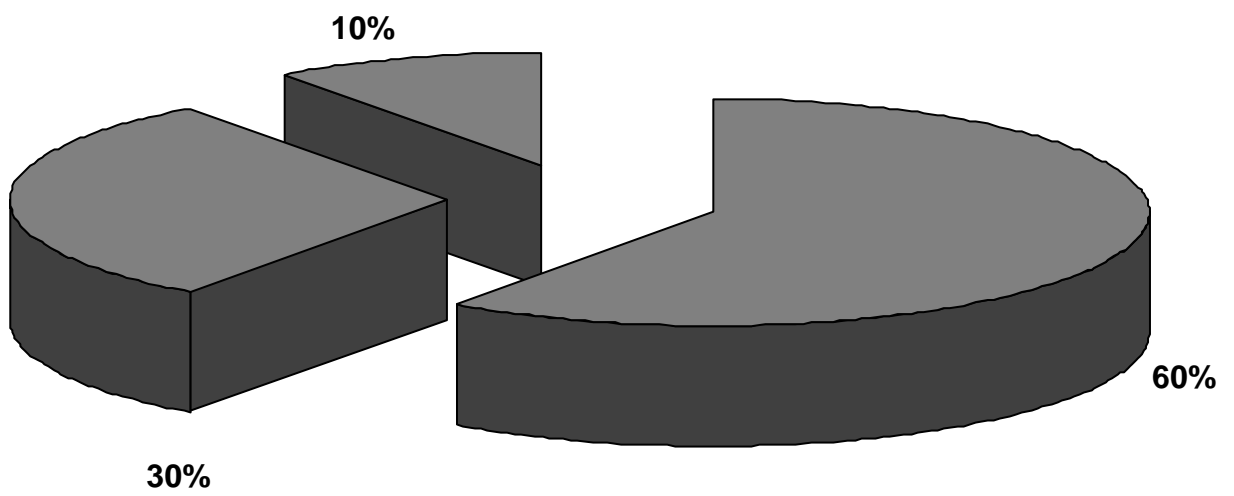
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gràfica No. 6



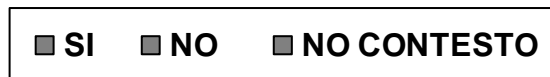
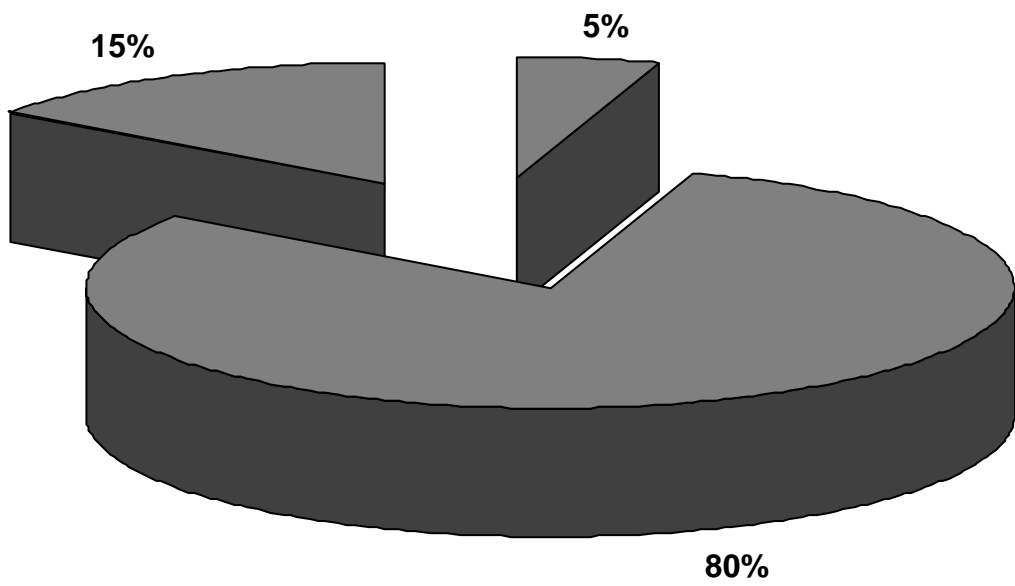
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gràfica No. 7

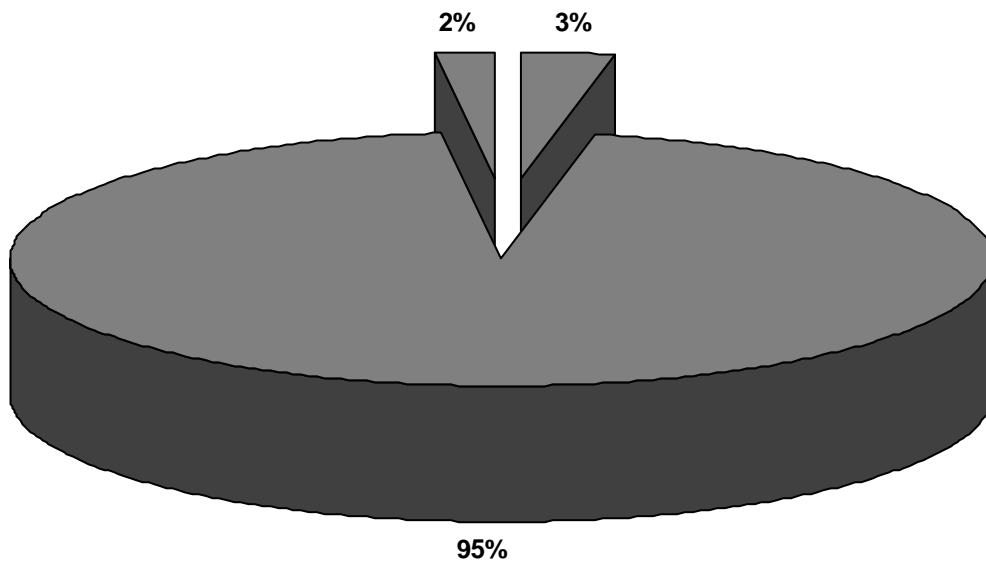


■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gràfica No. 8

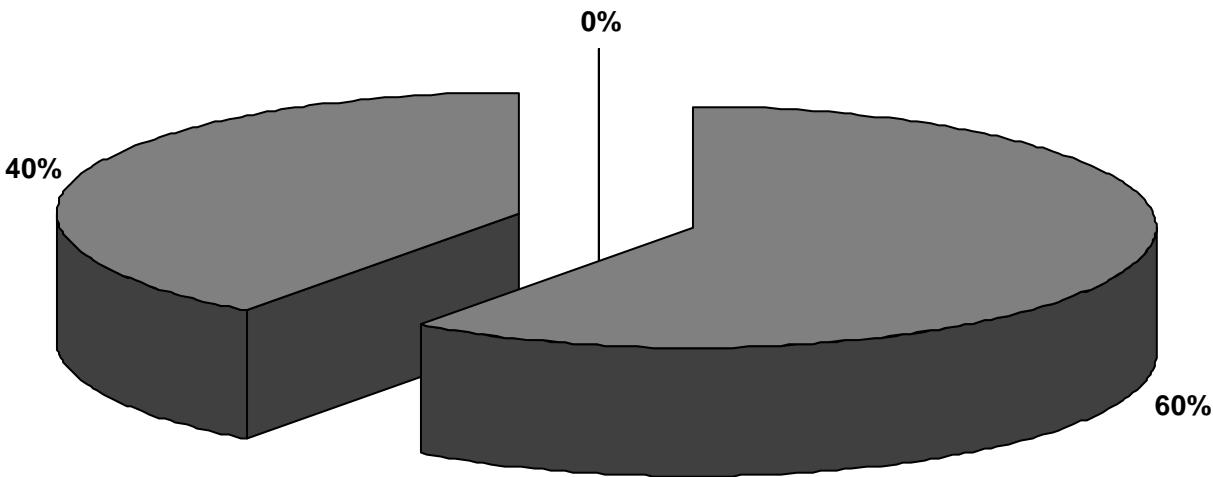


Gràfica No. 9



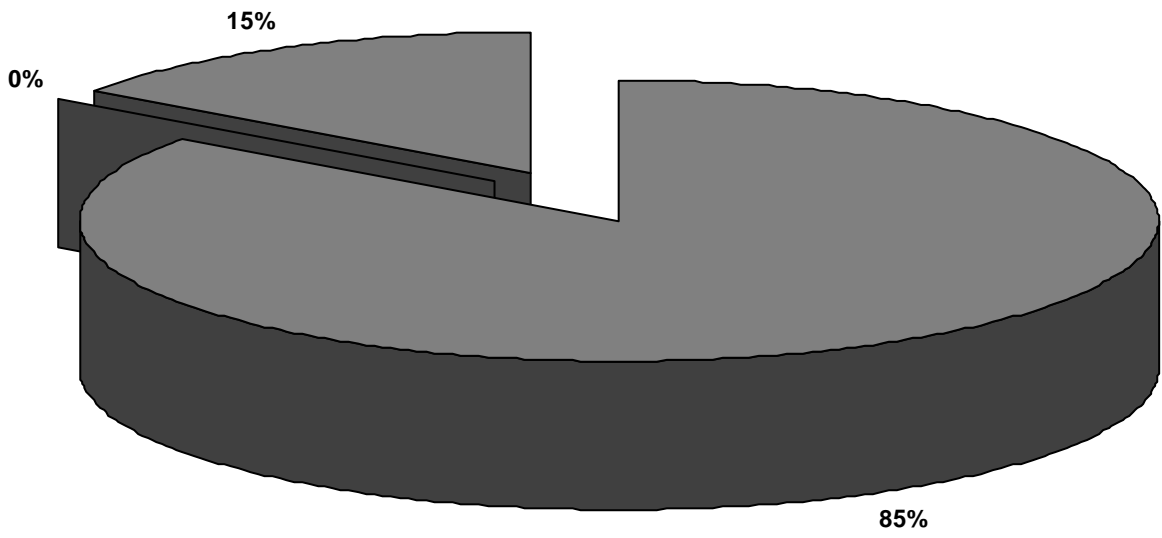
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gráfica No. 10



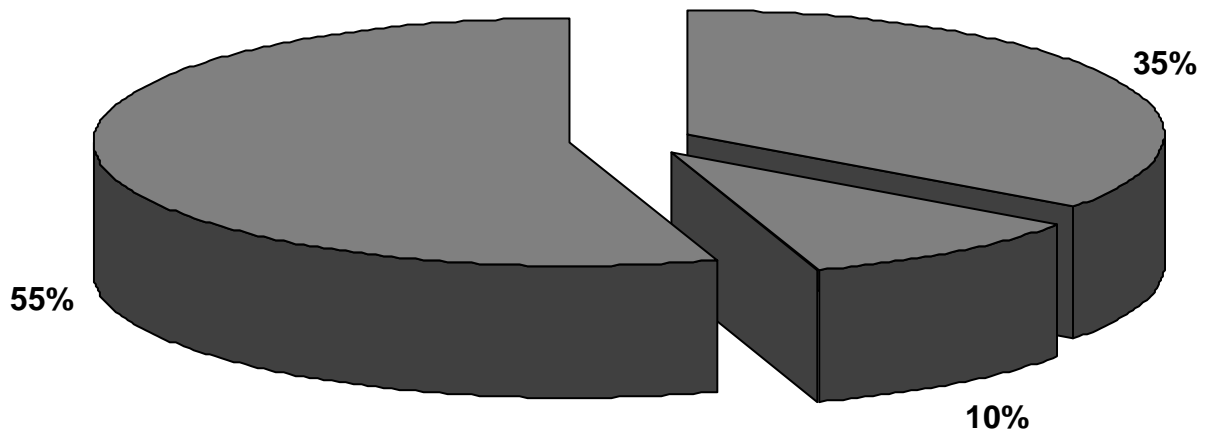
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gráfica No.11



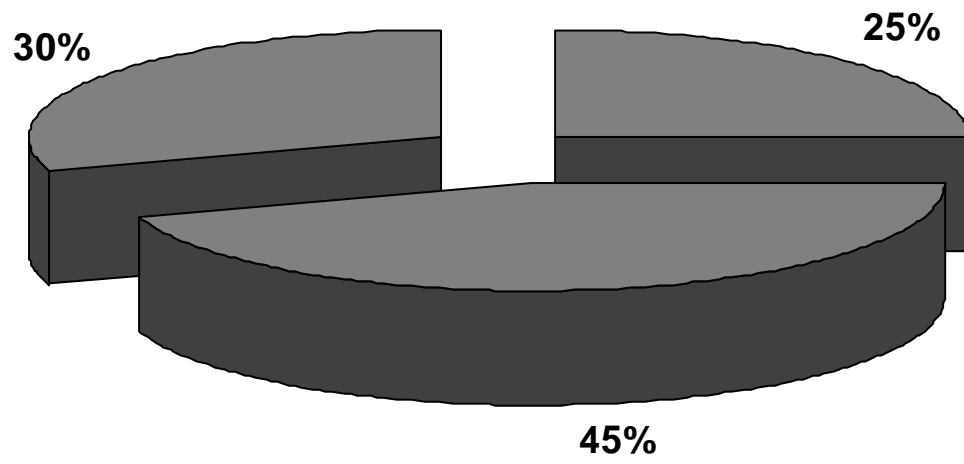
■ SI ■ NO ■ NO CONTESTO

Gràfica No. 12



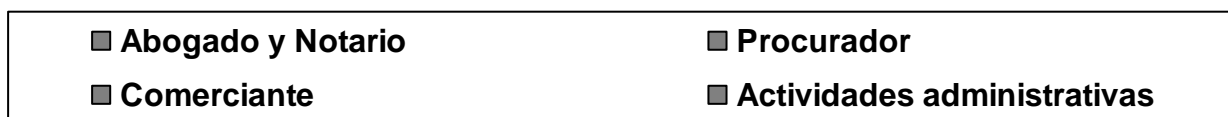
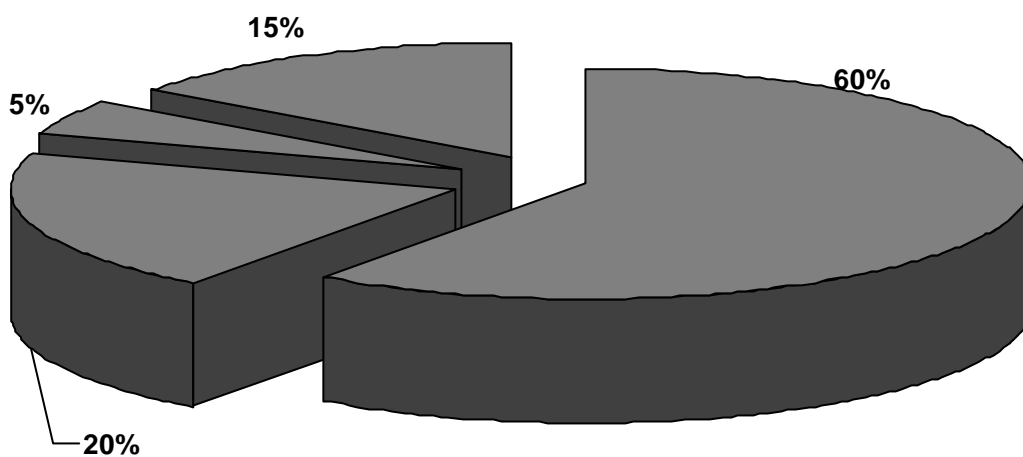
■ SOCIAL ■ JURIDICA ■ LABORAL

Gràfica No. 13



■ FALTA DE RECURSOS ■ FALTA DE INTERES ■ NO CUENTA CON LA INFORMACIÓN

Gràfica No. 14



BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Ed. Heliasta, S.R.L. 1981

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de políticas laboral y social**, Ed. Heliasta, Buenos Aires 1982.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilidad en el derecho de trabajo**, Tesis de graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**, Ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. Guatemala 1999.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ed. De Palma, segunda ed.; Buenos Aires, Argentina, 1977.

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

DE SANTO, Víctor. **Derecho procesal práctico laboral**, Ed. Universitaria, Buenos Aires, 1992

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, edición 1996.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. T. 1, Buenos Aires, Ed. Depalma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**, Ed. Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

LOARCA MARROQUÍN, Salvador. **Ineficacia del convenio 30 de la organización internacional del trabajo sobre la regulación de las horas de trabajo de los jueces de paz del organismo judicial**, Tesis de graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 2005.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Ed. Universitaria, Guatemala, 1974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta,S.R.L. 1979.

VASQUEZ VIALARD, Antonio. **La responsabilidad en el derecho del trabajo**, Ed. Astrea, Buenos Aires 1988.

LEGISLACIÓN

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

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República, Decreto 1441.

Convenio 160 de Estadísticas de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, 1987.

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