

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

**LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU
APLICACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA**

JUAN LUIS TÚCHEZ VÁSQUEZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2005.

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

**LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE SU
APLICACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA**

TESIS

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

JUAN LUIS TÚCHEZ VÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Dónis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III. Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

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

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
Vocal: Lic. Hector René Marroquín Aceituno
Secretario: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 25. del Reglamento para lo Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA

A DIOS:

Porque es por gracia y misericordia de Él, que nos permite realizar cada uno de nuestros sueños, anhelos y metas, las cuales buenas son cada mañana.

A MI ESPOSA:

Evelyn, por su apoyo incondicional para lograr, estos anhelados títulos.

A MI PEQUEÑA HIJITA:

Luisa Jimena, por ser un regalo de Dios, ser mi inspiración y por quien me esforzaré para darle solo buenos y sanos ejemplos.

A MIS PADRES:

José Manuel Túchez Bran y Elvira Araceli Vasquez, por haberme regalado la vida, y porque fueron los padres ejemplares para conducirme a la senda del éxito, gracias por todo el apoyo y sabios consejos que me brindaron, que Dios los bendiga y recuerden que los amo en el amor del señor.

A MIS HERMANOS:

Yemmy Emperatriz y Víctor Manuel, por todo el apoyo brindado, por sus motivaciones en momentos difíciles, ánimo sigan adelante, y recuerden que solo si caminamos tomados de la mano de Dios, podremos encontrar la verdadera felicidad, los quiero mucho.

A MI PAPÁ y a MI HERMANO:

Estos títulos se los dedico con todo el amor del mundo, deseando sean un poco de alivio para las enfermedades que padecen y por las cuales sufren, quiero decirle papá, que para el hombre las enfermedades que ustedes padecen son incurables, pero para Dios no hay nada imposible, él es el médico de médicos, tan solo si tuviéramos un poquito de fe como el de un grano de mostaza, tan solo inténtelo y verá la gloria de Dios. Los quiero mucho.

A MIS ABUELOS:

Francisca Bran, por todo su amor brindado y por los demás con amor y respeto a su memoria.

A MIS SUEGROS:

José Domingo Carías y Elsa García de Carías, gracias por todo el apoyo moral y económico brindado.

A TODA MI FAMILIA:

Con mucho cariño y respeto, y en especial a mis tías (las chelitas) por todo el amor y el apoyo en todos los sentidos que me externalan y a mis padres, que Dios se los multiplique y las bendiga siempre.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS:

Walter Enrique Cuc Tipol, Arturo Mazariegos Vásquez, Humberto Pirir, Carlos Enrique Barrios, Marvin Morales, Adin Salazar, Marlon Sep, Admadilis Gramajo, Mynor Moto, Heberth Morales, José Luis Aguirre y Ricardo Morataya, por las experiencias compartidas, sigan adelante.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Lic. Otto Gonzalo Muños Fernández, agradecimientos sinceros, por esos conocimientos transmitidos y por todo el apoyo moral brindado, que Dios lo Bendiga.

Lic. Ricardo Alvarado Sandoval, por sus enseñanzas y consejos compartidos.

Lic. Víctor Manuel Alegría, por esa preparación académica brindada, muchas gracias.

Prof. Saulo Pérez, por sus sabios consejos y haberme motivado a estudiar esta digna profesión.

Profesoras: Amparo Gaytan, Araceli y Graciela, por esa carisma y paciencia al haberme enseñado mis primeras letras.

A PERSONAS MUY ESPECIALES:

Tía Elizabeth, que Dios la bendiga, por sus consejos, el apoyo moral y por el alojamiento proporcionado durante casi toda mi carrera.

Mi prima, Silma Beatriz Barillas, gracias por tus constantes preocupaciones y ese apoyo brindado a mi persona y a mi familia durante todo el tiempo, te amo en el amor de Dios.

Mi cuñado, Wilson Carías, por la confianza, amistad y el apoyo económico que me brindó.

A LOS PROFESIONALES:

Lic. David Felipe Tzay Avila

Lic. Anibal Hernandez

Lic. Carlos René Fuentes-Pieruccini González

Lic. Jorge Mario Barrios Falla

Licda. Estela Lorena Escobar Noriega de Guerrero

A LA IGLESIAS:

Lirios de Sarón, y

Asamblea de Dios, Faro de Luz.

Agradecimientos sinceros a Hermano Pastor Abraham Molina, por sus oraciones.

Agradecimiento especial a mi pastor Armando Antonio Asivinac, por sus oraciones y apoyo moral proporcionado, que Dios lo bendiga.

A LA FACULTAD DE DERECHO:

Te llevaré siempre en mi corazón,

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Digna casa de estudios formadora de profesionales.

“y hallarás el conocimiento de Dios. Porque Jehová da la sabiduría, y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia”. “El principio de la sabiduría es el temor de Jehová”. (Proverbios: 2:7, 1:6). Alabado y bendito sea el poderoso nombre de DIOS. Amén.

ÍNDICE

Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. La Organización Internacional del Trabajo	1
1.1. Objetivos	1
1.2. Fines.....	1
1.3. Países que la componen	2
1.4. Principios fundamentales	3
CAPÍTULO II	
2. Los convenios internacionales en materia de trabajo.....	5
2.1. Definición	5
2.2. Proceso de aprobación	7
2.3. Ratificación	11
2.4. Vigencia.....	14
CAPÍTULO III	
3. Discriminación en el empleo y ocupación por falta de aplicación del Convenio Número 111	17
3.1. Inclusión de los convenios internacionales de trabajo en el derecho interno guatemalteco	17
3.2. Aplicación del Convenio Número 111 sobre la discriminación en la legislación guatemalteca	20
3.3. Análisis de criterios y la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a al aplicación de los convenios internacionales de trabajo	32
3.4. Análisis de casos	38
3.5. Resultado del trabajo de investigación	41
3.6. Propuesta de reforma.....	41
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	47
ANEXOS.....	49
BIBLIOGRAFÍA	57

INTRODUCCIÓN

La presente investigación conlleva un análisis de los convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala, especialmente sobre el Convenio Número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El convenio referido establece en su preámbulo, lo siguiente: “Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Precisamente, en ello radica el mérito del presente trabajo de investigación, en demostrar la importancia que tienen los convenios internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala y su aplicabilidad en el derecho interno, y de no ser considerados como convenios en materia de Derechos Humanos, establecer bases para su inclusión propiamente en la legislación guatemalteca a través de leyes ordinarias y proponer una reforma a efecto de regular, de manera sistemática, la normativa que contiene el convenio internacional de mérito.

Existe discusión respecto a si los convenios internacionales de trabajo pueden ser considerados como convenios en materia de Derechos Humanos, y definitivamente a juicio del suscrito, sí, toda vez que el derecho al trabajo es un derecho humano y por lo que la Constitución Política de la República de Guatemala en su título II, capítulo II, sección octava comprende lo relativo al derecho del trabajo; así también la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La falta de aplicación del Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, por parte de las autoridades responsables, provoca el

desempleo de muchas personas y además viola flagrantemente los derechos humanos, al ser discriminadas por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, con ocasión del trabajo.

El Convenio Número 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a materia de discriminación y empleo ocupacional, no es aplicado en la legislación guatemalteca, en virtud de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, no controla ni sanciona a los empleadores que, a diario violan este convenio, al discriminar a todas a aquellas personas que pretenden ocupar una plaza y a los propios trabajadores en un determinado centro de trabajo.

Entre los objetivos de la presente investigación es importante mencionar que es necesario, entre otras situaciones, analizar jurídicamente y doctrinariamente el Convenio Número 111 relativo a la discriminación (empleo y ocupación) y su aplicación en la legislación guatemalteca; determinar si los convenios internacionales en materia de trabajo son aplicables en la legislación guatemalteca, de conformidad con los Artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, o si deben ser incluidos como parte de la legislación ordinaria; proponer la inclusión de los convenios internacionales de trabajo en la legislación guatemalteca, y su efectiva aplicación, entre otras.

Es importante, además, señalar que los supuestos del presente trabajo, entre otros, tenemos que: es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la Inspección General de Trabajo, la que debe prevenir, controlar y sancionar la violación del Convenio Internacional de Trabajo número 111 en materia de empleo y ocupación, por parte de los empleadores, y que al darse tal violación, es consecuencia de despido indirecto; es triste y lamentable que las autoridades responsables de velar por el cumplimiento de los convenios internacionales en materia de trabajo, no hagan absolutamente nada para impedir ni sancionar tal violación.

Este trabajo está dividido en tres capítulos: el primero se ocupa específicamente de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), objetivos que persigue, fines, países que la componen y principios propios de la Organización Internacional del Trabajo; el capítulo segundo trata lo relativo a los convenios internacionales en materia de trabajo, definición, proceso de aprobación de un convenio, ratificación del mismo y vigencia del convenio; y el capítulo tercero se ocupa de la discriminación en el empleo y ocupación por falta de aplicación del Convenio Número 111 relativo a materia de empleo y ocupación.

En la presente investigación se utilizaron los métodos y técnicas siguientes: analítico, sintético, inductivo, deductivo y técnica bibliográfica.

CAPÍTULO I

1. La Organización Internacional del Trabajo

La O.I.T. es una organización creada para suscitar un espíritu ecuménico acerca de la unidad y promoción de una reforma social, y con ese objeto prepara proyectos (recomendaciones o convenios) para ayudar en los distintos países a impulsar la justicia social como, en otro orden de cosas, la UNESCO u Organización Mundial de la Salud, por ejemplo, cumplen una función similar pero en otro plano de la vida humana.

1.1 Objetivos

1. Promover y cumplir las normas, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decoroso.
3. Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.
5. Actividades transversales.¹

1.2 Fines

El origen de la O.I.T. fue una creación de las clases trabajadoras, la primera y quizá la única lograda en el terreno internacional, tanto más valiosa por cuanto se produjo en una década en la que los pueblos victoriosos vivían aún plenamente los principios de la escuela económica liberal. La lucha de clases había durado un siglo, desde los años de la edad heroica y fue ahí, en el palacio de Luis XIV, donde se decidió la creación de un derecho internacional del trabajo dimanante de garantías para todos los trabajadores que sirviera de estímulo y plataforma a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la

¹ Oficina Internacional del Trabajo, **Constitución del la organización internacional del trabajo**. Pág. 55

injusticia. La O.I.T. fue ante todo el medio para la realización de un fin inmediato, que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se tradujo en el mecanismo óptimo para un objetivo más alto: la justicia social en las relaciones entre capital y trabajo. El pensamiento de aquella época fue todavía más lejos; de ahí que se dijera en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles que “la justicia social es la base para la paz universal”.

En el palacio del Rey sol, el derecho internacional del trabajo adquirió una dimensión nueva y más alta: un ordenamiento jurídico que mediante la realización de su fin supremo, que es la justicia social, sería el instrumento mejor, más aún, la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal; una solución que quiso otorgar un valor nuevo a la idea de la paz, la que ya no sería, como en el pasado, un simple equilibrio entre las potencias sino la consecuencia del esfuerzo común de todas las naciones para que imperara la justicia en todos los rincones de la tierra y para todos los hombres. Una idea de la convivencia futura que podría resumirse en una fórmula: la paz universal de la justicia social, una utopía más, porque en el mundo capitalista no pueden desaparecer la explotación del hombre y la de los pueblos.

Corrieron los años, concluyó la segunda guerra y en el año de 1944 lanzó la O.I.T. la expresión última de sus fines concordantes con la nueva euforia de una segunda paz: su función ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social. Pero ningún esfuerzo noble puede triunfar ahí donde el capital es el amo y señor de los hombres y de los pueblos. ²

1.3 Países que lo componen

Los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo son los siguientes: Bosnia y Herzegovina, República Democrática del Congo, Eritrea, Tayidistán, Túnez, Surinam, Turkmenistán, Marruecos, Angola, Eslovaquia, República Checa, Viet Nam,

Yugoslavia, Australia, Botswana, Namibia, Senegal, Dominica, Perú, Mongolia, Polonia, República Unida de Tanzania, Líbano, Portugal, Belarús, Myanmar, Rumania, Papua Nueva Guinea, San Marino, Singapur, El Salvador, Pakistán, Serbia y Montenegro, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, España, Bangladesh, Sri Lanka, Suecia, Sudán, Suiza, Zimbabwe, Ucrania, Estados Unidos, Uruguay, Venezuela, Federación de Rusia, Sudáfrica, Turquía, Irlanda, Argelia, Egipto, República Arabe Siria, República Dominicana, Israel, Indonesia, Afganistán, Etiopía, Madagascar, Malasia, Mozambique, Filipinas, Iraq, Lesotho, Islas Salomón, Nepal, Jordania, Arabia Saudita, Bahamas, Barbados, Belice, Gambia, Ghana, Jamaica, Somalia, Timor Leste República, Níger, Nigeria, Zambia, Sierra Leona, Fiji, Kiribati, San Vicente y las Granadinas, Yemen, Kirguistán, Eslovenia, República De Moldova, Croacia, Uzbekistán, Kazajstán, Australia, Austria, Arzerbaiyán, Bahrein, Bélgica, Benin, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Cabo Verde, Camboya, Camerúm, Canada, Chad, Chile, China, Cipre, Colombia, Comoras, Congo, Costa Rica, Cote D'ivoire, Italia, Jamahiriya Arabe Libia, Japón, Kenya, Kuwait, Letonia, Liberia, Lituania, Luxemburgo, República Centroafricana, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Swazilandia, Cuba, Dinamarca, Djibouti,, Ecuador, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Gabón, Malawi, Malí, Malta, Mauricio, Mauritania, México, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Togo, Trinidad y Tobago, Uganda, Vanuatu, Albania, Argentina, Armenia, Guinea, Djibouti, Kenya, Granada, Alemania, Antigua y Barbuda, Georgia, Grecia, Guatemala, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Honduras, Hungría, Ifni, India, Islandia, Omán, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Reino Unido, República Popular Lao, República Islámica del Irán, Cabo Verde, Qatar.

1.4 Principios fundamentales

Adoptada en 1998, la Declaración de la OIT relativa 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

² De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág.27-28.

fundamentales valores de vital importancia para la vida de todos los seres humanos en el plano económico y social. La Declaración abarca cuatro áreas:

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

Por consiguiente, la Declaración debe reforzar y respaldar todas las actividades de cooperación técnica de la OIT, que han de responder forzosamente a toda una serie de necesidades de los mandantes en el plano nacional y regirse por los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, los cuales están interconectados, por lo que el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo facilitará los progresos que se consigan en relación con los demás objetivos estratégicos, que facilitarán a su vez dicho ejercicio.

El Programa Infocus sobre la Promoción de la Declaración tiene como propósito fundamental el lograr que los Estados Miembros de la OIT lleven a la práctica los principios y derechos relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, a través de la ratificación de los convenios procedentes y su pleno cumplimiento. Para lograr este propósito la OIT ha iniciado una amplia difusión de la Declaración en los distintos países, así como en los planos regional e internacional y entre los actores socioeconómicos interesados, a fin de realzar la percepción de lo que aportan esos derechos y principios fundamentales al desarrollo, la democracia, la justicia y la habilitación de los hombres y de las mujeres.³

³ **Ibid**, Pág. 75-76.

CAPÍTULO II

2. Los convenios internacionales en materia de trabajo

Los convenios internacionales de trabajo, regulan normas relativas a los derechos de todos aquellos trabajadores, normas que generalmente ya se encuentran reguladas en la legislación interna de cada país, pero con los convenios internacionales de trabajo se le enfoca desde un aspecto mas profundo y humanamente posible, con el objeto de que las autoridades responsables de velar por su cumplimiento, se preocupen más porque en cada país se cumpla cada norma contenida en tales convenios en materia de trabajo. El ámbito de aplicación y competencia de los convenios internacionales de trabajo, se da únicamente en aquellos países que lo han ratificado, a través de un cuidadoso proceso de aprobación.

Entre los elementos de los convenios internacionales de trabajo podemos mencionar los siguientes: La Organización Internacional de Trabajo, los Estados, acuerdo bilateral de voluntades, que exista un tema a legislar o problemática, proceso de aprobación, vigencia y la ratificación.

2.1 Definición

Acuerdo bilateral o de pluralidad mayor entre Estados. Por lo general no son estos pactos de contenido político directo, sino que tratan de regular asuntos de mutuo interés. Suelen conocerse por la materia a que se refieren y por la ciudad en que se conciertan; si bien en algunas de ellas, por la reiteración con que sirven de sede a las deliberaciones y a los acuerdos, como París, Ginebra, Londres, La Haya y Bruselas, se estila adicionar el año, para facilitar la identificación.⁴

Se ha sostenido, como ya dijimos que los convenios de la O.I.T., son tratados internacionales en el sentido más amplio. Tal es la opinión de Plá Rodríguez que sigue, al respecto, la definición de Jiménez de Aréchaga, según la cual tratado “es todo acuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de derecho internacional destinado a producir efectos jurídicos”.

En realidad, la O.I.T. es un organismo internacional técnico creado con el fin de promocionar el progreso social y procurar uniformar –en la medida de lo posible- la legislación laboral de las distintas partes del mundo. En tal sentido, prepara recomendaciones y convenios, y la aprobación de éstos por la O.I.T. obliga simplemente a sus gobiernos a someterlos a la consideración del órgano legislativo nacional. Si puede aceptarse que la fuente de esta obligación es un tratado o acuerdo, no puede decirse lo mismo de las recomendaciones y convenios. La O.I.T. es una organización creada para suscitar un espíritu ecuménico acerca de la unidad y promoción de una reforma social, y con ese objeto prepara proyectos (recomendaciones o convenios) para ayudar en los distintos países a impulsar la justicia social como, en otro orden de cosas, la UNESCO u Organización Mundial de la Salud, por ejemplo, cumplen una función similar pero en otro plano de la vida humana.⁵

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** págs. 366-367.

⁵ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo.** Págs. 393-394.

Un convenio internacional del trabajo es un tratado internacional -que, debe ser ratificado para su exigibilidad- y que fija las normas mínimas que deben observar los Estados Miembros respecto de la materia tratada.⁶

En un criterio personal considero que convenio internacional de trabajo, es un acuerdo que se da entre dos o más países, con el objeto de plasmar una situación legal de ámbito laboral, y que tiene consecuencias jurídicas, en virtud de que a la hora de un incumplimiento o violación de un determinado convenio por parte de un patrono o cualquier persona, es el Estado, por medio de la autoridad correspondiente, el obligado o responsable de velar porque tales situaciones no se den o en su caso sancionar el incumplimiento o violación de un convenio internacional de trabajo; para la aprobación de un convenio internacional de trabajo debe seguirse un proceso dirigido por La Organización Internacional del Trabajo, el cual es explicado y detallado mas ampliamente en el siguiente subtítulo. Es importante señalar que una vez el proyecto de convenio este discutido en la Conferencia Internacional de Trabajo, el procedimiento interno de aprobación en cada país es a través del Congreso de la República y son los diputados del mismo los que deciden si ratifican o no determinado convenio. En Guatemala, las instituciones gubernamentales que están obligadas de velar por el estricto cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo son: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social; los órganos jurisdiccionales en materia laboral y la Procuraduría de los Derechos Humanos, y el responsable de dar a conocer los convenios internacionales de trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la dependencia respectiva, y además es un derecho de todo trabajador denunciar cualquier infracción, violación o incumplimiento de determinado convenio en materia de trabajo.

2.2 Proceso de aprobación

⁶ OIT, **Manual para la defensa de la libertad sindical.** Pág. 23.

Todo convenio antes de ser aprobado sufre un detenido proceso de elaboración en el que intervienen el Consejo Central, los expertos y las dependencias permanentes técnicas de la O.I.T., pudiendo incluso dicho Consejo, según la importancia del problema, convocar conferencias técnicas preparatorias encargadas de presentar un informe.

Las cuestiones consideradas en vista de votar una convención son sometidas a una doble discusión. La primera discusión se destina a examinar si la cuestión debe dar lugar a una decisión de la Conferencia y tener la forma de un convenio o de una recomendación y si, por lo tanto, debe ser incluida en el orden del día de la Conferencia siguiente. Si se resuelve favorablemente, la oficina prepara el proyecto respectivo con la ayuda de todos sus expertos y dependencias especializadas. En esta parte del proceso se considera preferentemente el aspecto técnico. La conferencia hace después el examen de la cuestión en su doble aspecto técnico y político.

Su aprobación requiere la mayoría de dos tercios de votos. Si se aprueba se extienden dos copias auténticas para su correspondiente depósito en la O.I.T. y en la Organización de las Naciones Unidas y se despacha a cada país miembro de la Organización una copia certificada.

A raíz de esta comunicación, los Estados adheridos deben proceder a la ratificación del convenio o dar cuenta a la O.I.T. de los hechos que impiden su aceptación, así como un detalle de la legislación y usos nacionales relativos a la materia de que trata el convenio internacional.⁷

⁷ De Ferrari, **Ob. Cit;** Págs. 403-404.

Para la discusión de un convenio se dan dos situaciones: a) El procedimiento de doble discusión. Lo normal es que la Conferencia adopte un convenio o una recomendación siguiendo el procedimiento de la discusión del tema y de los respectivos textos en sus reuniones de dos años consecutivos. El procedimiento, especificado en el Reglamento de la Conferencia, está subordinado a un calendario preciso y la Conferencia contará con cuatro informes de la Oficina como trabajos preparatorios para sus debates.

El primer informe es preparado por la Oficina inmediatamente después de la reunión de noviembre del Consejo de Administración, en la que se ha fijado el orden del día de la Conferencia. El Informe consiste en un estudio comparado sobre la legislación y la práctica vigentes en la materia objeto de un futuro instrumento o instrumentos. Al final de este estudio se incluye un cuestionario sobre los principales puntos que ya prefiguran dichos textos. El informe debe comunicarse a los gobiernos por lo menos doce meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en la que se discutirá la cuestión y éstos cuentan con cuatro meses para enviar sus respuestas, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Es en esta ocasión que los gobiernos deben hacer conocer su punto de vista sobre los distintos aspectos de las normas a elaborarse y, especialmente, advertir sobre las cuestiones que deberán tenerse en cuenta a los efectos de las cláusulas o mecanismos de flexibilidad. Una pregunta específica del cuestionario se refiere a las dificultades que pueden impedir, en el país respectivo, la aplicación de las normas sugeridas, a los fines de posibles cláusulas de flexibilidad en el futuro instrumento.

Basándose en las respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un análisis de aquellas y una propuesta de conclusiones, que en realidad constituye un anteproyecto del futuro ordenamiento. Este informe es enviado a los gobiernos por lo menos cuatro meses antes de la Conferencia.

En el curso de la primera discusión, el tema es debatido en el seno de una comisión tripartita (llamada comisión técnica), que analiza el texto de las conclusiones propuestas, introduce las enmiendas del caso y presenta conclusiones al plenario de la Conferencia para su adopción. Juntamente con ésta, la Conferencia decide también que se incluya la cuestión del año siguiente. La Conferencia puede asimismo pedir al Consejo que proceda a la inscripción de la cuestión el orden del día de la próxima conferencia.

Dentro de los dos meses que siguen a la clausura de la Conferencia, la Oficina debe enviar a los gobiernos un tercer informe, que contenga uno o varios proyectos de convenios o recomendaciones preparados sobre la base de las respuestas al cuestionario mencionado anteriormente, así como de los debates en la primera discusión por la Conferencia. Los gobiernos, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, disponen de tres meses para sugerir enmiendas o presentar observaciones. Basándose en las respuestas de todos los interesados, la Oficina elabora un cuarto informe, que contiene el texto modificado del proyecto de convenio y/o recomendación y lo envía a los gobiernos por lo menos tres meses antes de la reunión de la Conferencia en la que se realizará la segunda discusión de la cuestión.

En la segunda discusión, los debates tienen lugar nuevamente en la comisión técnica de la Conferencia y el texto adoptado en ésta es luego examinado por la Conferencia en pleno, artículo por artículo.

Una vez aprobado el texto en el plenario, es remitido al Comité de Redacción para su puesta a punto (es en esta ocasión que se cotejan las versiones en inglés y francés y afina la versión española). El texto así elaborado es sometido a la Conferencia en aras de su aprobación final, para la cual será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Si esta mayoría no pudiera ser alcanzada, la Conferencia puede decidir el

reenvío del proyecto de convenio (si se tratara de este tipo de instrumento) al Comité de Redacción, para que lo transforme en una recomendación.

De acuerdo con el Artículo 19, párrafo 1º. De la Constitución de la OIT, cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de un instrumento, tendrá que determinar si éste revestirá la forma de un convenio o una recomendación. La práctica era que la Conferencia tomaba esa decisión en la primera discusión, con el objeto de que pudieran prepararse los proyectos de textos y procederse a la consulta sobre ellos antes de la segunda discusión. En años recientes se produjeron varios casos en los cuales la decisión. Adoptada en la primera discusión, de que el instrumento fuera una recomendación, fue luego modificada durante la segunda discusión a favor de dos instrumentos, o sea un convenio y una recomendación complementaria. Esto presentaba los inconvenientes de que había que preparar los textos finales con gran premura y que no se podía consultar adecuadamente a los países principalmente interesados, como lo exige el Artículo 14 de la Constitución de la OIT. La cuestión fue planteada por el Director General en su memoria de 1984, y en su reunión de 1987 la Conferencia modificó su Reglamento de modo que, en tales casos (o sea cuando en la primera discusión se había considerado sólo una recomendación), la decisión por parte de la comisión de proponer en la segunda reunión un convenio a la Conferencia para su adopción (en lugar, o además, de la recomendación) necesitará de una mayoría de dos tercios del total de votos emitidos; y b) El procedimiento de simple discusión.

El Reglamento del Consejo de Administración estipula que en casos de especial urgencia o cuando lo justificaren otras circunstancias especiales, se podrá decidir por mayoría de tres quintos de los votos emitidos, que una cuestión sea sometida a la Conferencia para ser objeto de simple discusión. En este caso, la Oficina preparará un “breve” informe sobre la legislación y la práctica, junto con el cuestionario final. El procedimiento sigue luego el curso ya descrito hasta llegar a la primera discusión, que ahora será la discusión única y definitiva para la adopción del o los instrumentos deseados. Una variante posible antes de esta discusión es cuando la cuestión

ha sido estudiada previamente por una conferencia técnica preparatoria, en cuyo caso la oficina puede (cuando el Consejo de Administración lo haya dispuesto así) simplificar el procedimiento y someter un único informe a la Conferencia –remitido cuatro meses antes a los gobiernos– preparado con base en las labores de la conferencia técnica.⁸

2.3 Ratificación

Al ratificar los convenios, los Estados Miembros se comprometen formalmente a dar cumplimiento a sus disposiciones de hecho y de derecho. De conformidad con el inciso d) del apartado quinto del Artículo 19 de la Constitución de la OIT, “Si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.

Cabe observar que una ratificación no puede ir acompañada de reservas, en otros términos, un gobierno no está autorizado a escoger según le plazca los artículos de un convenio que se comprometerá a aplicar. Pero si, en varios convenios se preveen algunas exclusiones, excepciones o determinadas posibilidades de opción; en tal caso, se suele precisar que, si el Estado que aporta su ratificación desea valerse de esas disposiciones, deberá hacerlo en una declaración que acompañe a su ratificación.

El Director General de la OIT, al recibir las ratificaciones de los convenios, las registra y las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además las notifica a todos los Estados miembros de la Organización y las publica en el boletín oficial de la OIT.

⁸ Von Potobsky, Gerardo W. **Organización internacional del trabajo**, págs. 53-56.

Antes de que sea obligatorio para el Estado que ratificó el Convenio, éste tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal respecto a los convenios de la OIT es prever su entrada en vigor doce meses después de la fecha en que se haya registrado la segunda ratificación. Posteriormente, para cada miembro que lo ratifique, será obligatorio doce meses después del registro de su propia ratificación (algunos convenios, especialmente marítimos, requieren un número de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor)⁹.

Se entiende que la autoridad competente es el parlamento, razón por la cual se ha dicho que el convenio debe ser sometido al órgano legislativo, aunque el poder Ejecutivo tenga facultades para ratificar, porque el convenio no es un aspecto de las relaciones de un país con otros Estados, función ésta confiada a veces a los órganos ejecutivos, sino un aspecto de la actividad legislativa de los Estados.

Al respecto, la tarea del poder Ejecutivo debe limitarse a remitir al parlamento el convenio a los efectos de su ratificación. Puede además recomendar la ratificación cuando estime oportuno o necesario declarar obligatorio el régimen de un convenio.

Pero se ha pensado –dice Jiménez de Aréchaga– “que todo está logrado una vez que se obtiene que el asunto se plantee en el parlamento de modo que pueda ser objeto de discusión en el seno mismo”, lo que es particularmente novedoso, porque “equivale a dar a un órgano internacional una potestad que, por las disposiciones constitucionales de los países, es reservada en general al poder Ejecutivo y a los miembros del parlamento”, ya que, como acabamos de decir, con la OIT ha surgido una persona de derecho internacional público poseedora de poderes de iniciativa parlamentaria que ejerce, en cada país adherido a la Organización, por la vía de la convención.¹⁰

⁹ OIT, **Ob. Cit;** Pág. 27.

¹⁰ De Ferrari, **Ob. Cit;** Págs. 404-405.

El destino deseado de los convenios no es sólo su aplicación, sino también su ratificación. Ésta constituye el acto por el cual un Estado miembro de la OIT se compromete internacionalmente a cumplirlo. Las recomendaciones, como es sabido, no pueden ser ratificadas, pero ciertos Estados a veces comunican a la OIT que han decidido aceptar una recomendación. Desde el punto de vista constitucional de la Organización, esta declaración de aceptación no tiene efectos jurídicos. Por el contrario, la ratificación de un convenio conlleva una serie de obligaciones para el Estado interesado.

Son las normas constitucionales u otras de cada país las que determinan a la autoridad con facultades para ratificar un convenio, así como el procedimiento interno a dicho efecto. Lo que interesa a la OIT es que se proceda adecuadamente a la comunicación de la ratificación, pues a partir de ese momento se exterioriza el acto a los efectos internacionales. Existen casos en los cuales una ley de ratificación de un convenio ha quedado sin comunicar a la OIT. El acto, válido a los efectos internos, no ha podido cobrar vigencia internacional, resultando inoperante en términos de la Constitución organizacional.

No contiene ésta reglas específicas sobre la forma en que debe realizarse la comunicación, que depende de las disposiciones que rigen en cada país. Para la Oficina Internacional del Trabajo es necesario que se cumplan los siguientes requisitos prácticos: que se identifique claramente el convenio objeto de la ratificación; que la comunicación esté firmada por una autoridad que pueda actuar en nombre del Estado (Jefe del Estado, Primer Ministro, Ministro de Relaciones Exteriores, Ministro de Trabajo, etc.); que se indique con claridad que se trata de una ratificación formal, siendo preferible una referencia al Artículo 19 párrafo 5º, d, de la Constitución. El destinatario de la comunicación era originariamente el Secretario General de la Sociedad de las Naciones, pero a partir de la reforma constitucional de 1946 es el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Éste registra las ratificaciones y las notifica a los

Estados Miembros y al Secretario General de las Naciones Unidas. Las ratificaciones son comunicadas al Consejo de Administración y publicadas en el boletín oficial de la OIT.¹¹

Toda ratificación de un convenio acarrea dos obligaciones básicas para el país interesado: proceder a su aplicación y someterse a los procedimientos destinados a verificarla. Esta última cuestión será examinada en detalle más adelante. En cuanto a la primera, el Artículo 19, párr. 5º, d, de la Constitución, prevé expresamente que el Estado que ratifica un convenio se compromete a adoptar “las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”. Las medidas respectivas dependen de las disposiciones del convenio y del sistema jurídico del país. Las medidas serán frecuentemente de carácter legislativo, pero también pueden consistir en la promoción por medios diversos de una cierta política, en medidas administrativas y prácticas. Frecuentemente, los propios convenios establecen que sus normas pueden ser aplicadas por vía legislativa, por convenios colectivos o por laudos arbitrales. Los órganos de control han considerado que si los convenios colectivos no resultan en la práctica suficientes para lograr la aplicación adecuada de un convenio, las autoridades deberán intervenir mediante las medidas legislativas que correspondan. ¹²

2.4 Vigencia

Esta cuestión puede ser considerada desde dos puntos de vista: por una parte, la entrada en vigor del convenio en sí, o sea, su vigencia objetiva, después de su adopción por la

¹¹ Von Potobsky, **Ob. Cit**; págs. 71-72.

¹² **Ibid**, pág. 77.

Conferencia Internacional del Trabajo; por otra parte, la entrada en vigor subjetiva, para cada Estado, después de su ratificación.

La vigencia objetiva de un convenio depende de un mínimo de ratificaciones, que, por regla general, son dos. En un principio, desde 1919 a 1926, los convenios entraban en vigor con la comunicación por parte del Director General a los Estados Miembros de que habían sido ratificados por dos Estados. En 1927 rigió una fórmula intermedia, o sea, los convenios entraban en vigor noventa días después del registro de la segunda ratificación. A partir de 1928, la práctica normal es prever en los convenios, que su vigencia comienza doce meses después del registro de la segunda ratificación. En los convenios marítimos la situación puede ser distinta, ya que en diversos convenios se exige un número mayor de países ratificantes, los cuales, a su vez, deben reunir un determinado tonelaje. Así, por ejemplo, según el Convenio sobre la Marina Mercante (normas mínimas) 1976 (Número 147), resultó necesaria una capacidad de cien millones de toneladas en su marina mercante.

La vigencia objetiva de un convenio continúa, aun cuando por denuncia de éste haya un número inferior de ratificaciones al exigido para su entrada en vigor (inclusive si todos los Estados ratificantes lo denuncian).

Otra situación especial es la de algunos pocos convenios que no han entrado en vigor por faltar el número mínimo de ratificaciones y que, posteriormente, fueron revisados por otro convenio que sí ha entrado en vigor. Se trata en estos casos de instrumentos nonatos, sin efectos en el orden jurídico internacional.

La vigencia subjetiva de un convenio para un Estado se produce, por lo general doce meses después de su ratificación. En el caso de una ratificación que pone en vigor un convenio, coinciden las fechas de vigencia objetiva y subjetiva. La regla de los doce meses se estableció a partir de 1928. los convenios adoptados entre 1919 y 1926 entran en vigor para cada país ratificante el día del registro de la ratificación. Los convenios adoptados en 1927 entran en vigor a los noventa días del registro de la ratificación. Los convenios marítimos constituyen nuevamente un caso especial, pues su vigencia subjetiva comienza a los seis o a los doce meses del registro de la ratificación, según lo establezca el instrumento respectivo.

CAPÍTULO III

3. Discriminación en el empleo y ocupación por falta de aplicación del

Convenio Número 111

3.1 Inclusión de los convenios internacionales de trabajo en el derecho interno guatemalteco

En virtud de que en la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos. Los acuerdos internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala. El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ejercer sus derechos humanos. Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquellos que padecen los abusos. Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales son compatibles con el derecho internacional de derechos humanos. Nuestra investigación descubrió que se violan habitualmente, en la ley y en la práctica, los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores del servicio doméstico y la maquila.

El derecho internacional de derechos humanos reconoce que la discriminación no es siempre intencional. Leyes, reglamentos, políticas y prácticas aparentemente neutrales pueden tener un impacto discriminatorio. Como se explicó anteriormente, las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFDm) prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de sexo. El Comité de la CEFDM ha afirmado claramente que la definición de la discriminación en el Artículo 1 de la Convención cubre la discriminación tanto directa como indirecta por parte de

actores públicos y privados. Sin embargo, hasta la fecha no ha articulado su entendimiento del impacto discriminatorio. El Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR), no obstante, ha argumentado que las distinciones que tienen consecuencias injustificables distintas para un grupo que se distingue por su raza, color, linaje, u origen nacional o étnico, y que tienen como consecuencia el impedir el disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, son discriminatorios dentro del sentido contemplado por la CEDR. Por analogía, se podría argumentar que una ley o política con consecuencias injustificables distintas para un grupo que se distingue por su sexo, que tenga además el efecto de limitar su disfrute de los derechos humanos, podría interpretarse como una discriminación dentro del sentido de la CEFDM. Esta lectura sería compatible con la interpretación del Comité de la CEFDM de la violencia por motivos de género como una forma de discriminación. En su recomendación general XIX, el Comité de la CEFDM sostuvo que la violencia basada en el género es la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer *o que la afecta en forma desproporcionada*.

El Comité de la CEDR no ha desarrollado el significado preciso de las consecuencias injustificables distintas. Sin embargo, el Tribunal de Justicia Europeo (TJE), cuyos fallos no son vinculantes para Guatemala, ha expresado una opinión instructiva. En su aplicación de la directiva del Consejo Europeo por la que el principio de igualdad de trato implica que no haya ningún tipo de discriminación por motivos de sexo ya sea de manera directa o indirecta, el TJE concluyó que la discriminación indirecta se produce cuando una medida nacional, a pesar de haberse formulado en términos neutros, funciona en desventaja de muchas más mujeres que hombres y esa medida no es atribuible a factores que están objetivamente justificados. Para estar objetivamente justificados, estos factores no pueden estar relacionados con ningún tipo de discriminación basada en el sexo.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio Número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), prohíbe la conducta, las prácticas o las leyes que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la

ocupación. La Comisión de Expertos (CDE) de la OIT, un panel creado para aportar interpretaciones autorizadas de los convenios y las recomendaciones de la OIT, ha declarado que la discriminación indirecta dentro del sentido del Convenio Número 111 incluye la que está basada en nociones arcaicas y estereotipos respecto a los roles que deben desempeñar hombres y mujeres... que varían según los países, las culturas y las costumbres, [y] dan lugar a discriminaciones fundadas en el sexo. Guatemala ratificó el Convenio Número 111 el veinte de octubre de 1960.

El Convenio Número 111 solo permite las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. La CDE ha instado además a que se interpreten estrictamente las excepciones para evitar ... una limitación indebida de la protección que tiende a asegurar el convenio. Entre las protecciones que contempla el convenio se encuentran la no discriminación en el disfrute de los derechos sobre la jornada laboral, los períodos de descanso, los días festivos pagados y las medidas de seguridad social relacionadas con el empleo.

Utilizando los criterios generales antes citados, se podría considerar que las leyes o políticas laborales aparentemente neutrales que tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer y que no están justificadas por los requisitos inherentes del empleo tendrían consecuencias injustificables distintas.

Las exclusiones dentro del Código de Trabajo de Guatemala con respecto a los empleados domésticos tienen un impacto desproporcionado sobre la mujer, que constituye el noventa y ocho por ciento de los trabajadores domésticos asalariados. No hay razones legítimas que justifiquen la diferencia de las normas que regulan el trabajo doméstico. En cambio, el trato distinto a los

trabajadores domésticos parece estar basado en nociones estereotipadas del papel y las funciones de la mujer en la sociedad guatemalteca.¹³

3.2 Aplicación del Convenio Número 111 sobre la discriminación en la legislación guatemalteca

Es evidente en el ámbito laboral guatemalteco y es más en el propio Código de Trabajo Decreto número trescientos treinta del Congreso de la República, vigente, que el Convenio Número 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Guatemala el veinte de septiembre de mil novecientos sesenta y publicado el veintiséis de octubre del mismo año, no se aplica y mucho menos se va cumplir, es impresionante ver las distintas formas de discriminación que se dan, al momento de optar un empleo y al desempeñar un trabajo, a continuación se enumeran algunas formas de discriminación que a diario se repiten en Guatemala y que además es poco el interés de las autoridades responsables de velar por el cumplimiento del convenio referido.

La discriminación en las empleadas domésticas: Las relaciones laborales en Guatemala están reguladas en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, los acuerdos ministeriales y los reglamentos independientes. El Código de Trabajo en el Artículo 161 establece. “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que

¹³ Oficina Internacional del Trabajo, **Ob. Cit;** Págs. 68-74.

no importen lucro o negocio para el patrono". Estos trabajadores están efectivamente excluidos del disfrute de protecciones laborales clave de las que gozan la mayoría de los trabajadores guatemaltecos. Los trabajadores domésticos no tienen:

1. Derecho a una jornada de ocho horas. Se les puede obligar legalmente a trabajar catorce horas al día?;
2. El mismo derecho que el resto de los trabajadores a un día de descanso completo los domingos y los días feriados;
3. Derecho al salario mínimo;
4. Derecho a un contrato de empleo por escrito, ni sus empleadores tienen la obligación de registrarlos en el Ministerio de Trabajo;

Además, el Código de Trabajo establece reglas desiguales para regir sus derechos y su tratamiento en caso de enfermedad.

El capítulo que regula el trabajo doméstico no se ha modificado desde la adopción inicial del Código de Trabajo en 1947. El Código fue redactado y adoptado en su totalidad en dos semanas con un gran sentido de la urgencia. Según el autor del Código, el costarricense Óscar Barahona Streber, los miembros del Congreso de Guatemala confiaron en mí y lo aprobaron [el Código] con muy poco debate y aprobaron el capítulo específico sobre el trabajo doméstico sin más trámite. Hasta donde sabe Human Rights Watch, no existe un historial legislativo sobre el código.

Guatemala no es el único país que ofrece menos protecciones a los trabajadores domésticos dentro del código laboral y, aunque puede que las justificaciones para ello varíen en cada país, un estudio de la OIT sobre la reglamentación del trabajo doméstico en sesenta y ocho países reveló la frecuencia de tres justificaciones principales para el trato diferente a los empleados domésticos dentro de la legislación laboral. Primero, el trabajo doméstico se realiza en casas particulares. Segundo, el trabajo doméstico conlleva una relación íntima entre el empleador y el empleado que no es comparable con otras ocupaciones. Y finalmente, las obligaciones del hogar no tienen límites temporales.

Aunque pueden ser adecuadas algunas reglas diferentes para este tipo de trabajo remunerado, éstas no deben menoscabar los derechos de los trabajadores domésticos. En Guatemala, los trabajadores domésticos no disfrutaban de derechos laborales fundamentales reconocidos nacionalmente. La razón parece ser que el trabajo doméstico se considera la extensión natural del papel de la mujer en la familia y la sociedad. Las trabajadoras de casa particular asalariadas realizan esencialmente a cambio de un salario las tareas que, según la sociedad, la señora de la casa debería cumplir gratuitamente.

El trabajo doméstico remunerado tiene lugar dentro de casas particulares, fuera del alcance del escrutinio y el control públicos. En muchos aspectos, los habitantes de residencias privadas disfrutaban de fuertes derechos a la intimidad. Amanda Pop Bol, una psicóloga social que ha investigado el trabajo doméstico en Guatemala, alega que el Código de Trabajo se escribió de tal modo porque estar dando derechos a las trabajadoras domésticas era atentar contra la misma familia. El hecho de que las trabajadoras realizan sus tareas dentro de este medio protegido ha militado en contra de formas normales de regulación. Un problema práctico fruto de la tensión entre los derechos a la intimidad de los empleadores y los derechos de los trabajadores es la limitación de la capacidad de los funcionarios de trabajo para acceder a casas particulares y controlar las condiciones laborales de las empleadas domésticas. Es importante señalar que la naturaleza del hogar cambia en lo fundamental al contratar a una trabajadora doméstica. El

hogar se convierte ahora en el lugar de trabajo de alguien. Puede que exista la necesidad de adoptar procedimientos de inspección que reconozcan la intimidad familiar pero permitan también la comprobación de que se están respetando los derechos de las trabajadoras.

Al tener lugar en casas particulares, se considera que el trabajo doméstico conlleva una relación especial íntima entre el empleador y la empleada. Las trabajadoras internas, en particular, desempeñan un papel único dentro de la casa: son trabajadoras externas asalariadas que no obstante están al tanto de los detalles más íntimos de la casa particular. En las familias con niños, especialmente niños pequeños, o con ancianos, las trabajadoras de casa particular se dedican a un cuidado de estos miembros que puede producir emociones fuertes por parte de todos. Dado que el trabajo está tan ligado al mantenimiento del hogar, y dado que se percibe como una función natural de las componentes femeninas de la familia, la retórica que rodea al trabajo doméstico es que la trabajadora se vuelve parte de la familia. Esto es especialmente cierto para las trabajadoras más jóvenes. Se desarrollan a veces relaciones de tipo familiar y en estos casos las propias trabajadoras buscan en ocasiones consuelo en las mismas. Cuando describieron las situaciones de buen trato, varias de las trabajadoras entrevistadas por Human Rights Watch dijeron cosas como me trataron como a una hija.

El carácter personal de la relación entre empleador y trabajadora doméstica se cita para justificar, por ejemplo, el derecho que tienen los empleadores en muchos países a despedir a sus empleadas sin causa justificada. Esta discrecionalidad refleja la asunción de que la relación está basada en la confianza y el afecto, cuya ruptura implica que la relación puede y debe concluir inmediatamente. En Guatemala, las trabajadoras de casa particular están claramente protegidas por las cláusulas sobre causas justificadas para el despido recogidas en el Código de Trabajo; sin embargo, el capítulo específico sobre el trabajo doméstico cuenta con una disposición general que permite a los empleadores despedir a trabajadores domésticos por la falta de respeto. Los autores del estudio de la OIT consideraron que esta disposición del Código de Trabajo de Guatemala tenía connotaciones feudales. Este enfoque de la relación laboral también ayuda a explicar las

disposiciones paternalistas del Código de Trabajo con respecto con la atención a la salud de las trabajadoras. Las trabajadoras de casa particular *no* son miembro de la familia. Existen una relación contractual entre empleador y empleado. La relación emocional o la animosidad no deben de ningún modo menoscabar los derechos y obligaciones de ninguna de las partes contratantes.

Finalmente, se considera que el trabajo doméstico está fuera del paradigma de la jornada laboral limitada porque tiene lugar dentro de la unidad familiar. Los miembros del hogar son responsables de ciertas obligaciones según las costumbres, las necesidades y los deseos de la familia. En la mayoría de las sociedades, entre ellas la guatemalteca, las miembros femeninas de la casa están encargadas de tareas relacionadas con la limpieza, el cuidado de los niños y la preparación de alimentos, entre otras responsabilidades. Estas obligaciones no se adaptan normalmente a un período de tiempo específico, ni pueden interrumpirse durante un tiempo sin que se haya previsto anteriormente. Esta lógica se ha transferido al trabajo doméstico remunerado. Los países que respondieron al estudio de la OIT sobre la legislación del trabajo doméstico citaron con frecuencia la dificultad de establecer un horario obligatorio para las personas que viven y trabajan dentro de una unidad familiar. Una vez que se contrata a una empleada asalariada para encargarse de las tareas del hogar y el cuidado de los niños, se tienen que acomodar tanto el horario de la familia como las necesidades de la trabajadora dentro de una jornada laboral razonable. El tener una empleada interna no puede implicar que ésta permanentemente a disposición de la familia. Cuando se pide a las trabajadoras de casa particular que trabajen más de ocho horas diarias, se las debe compensar debidamente por el valor de las horas extras de acuerdo con las leyes nacionales.

El hecho de que las trabajadoras de casa particular no disfruten de protecciones clave a sus derechos laborales en Guatemala se debe fundamentalmente a que el trabajo doméstico se considera un trabajo de mujeres y no un trabajo de verdad. Alfonso Bauer Paiz, el primer ministro de trabajo del país de 1948 a 1950, sostiene que el hecho de que la gran mayoría de los

trabajadores domésticos eran hembras *influyó decisivamente* en la concepción del trabajo doméstico y su normación en el Código de Trabajo. En una comunicación con Human Rights Watch, Barahona, el autor del Código de Trabajo, explicó: “Fue necesario incluir en el Código de Trabajo al servicio doméstico porque no hacerlo hubiera sido injustificado, pero darle el mismo tratamiento que a los trabajadores industriales o comerciales habría constituido un error mayor, que habría creado animosidad general de millares de amas de casa contra el Código de Trabajo. Recuérdese que el servidor doméstico llega a formar parte de la familia que lo emplea, lo que no ocurre con otro tipo de trabajadores”.

El hecho de que el trabajo doméstico remunerado en Guatemala se asocia específicamente con la mujer indígena parece haber desempeñado también un papel importante. Barahona sugirió que la discriminación racial limitó los derechos que pudo haber reflejado para los trabajadores domésticos. Describió la Guatemala de 1947 como: “Un país con una mezcla indígena muy grande, y al trabajo doméstico y a las indígenas se las veía muy de menos... los indios se vendían por 10 centavos, en la camioneta los trataban como animales. Eso era el ambiente de ese entonces... con un ancestro cultural, con una situación política muy compleja, y con una polarización económica como había en Guatemala, uno tiene que ser realista”.

Bauer Paiz, su contemporáneo, dijo que la división étnica era tan grande en esa época que la mayor parte de los indígenas que vivían en la capital eran mujeres que venían de los pueblos para trabajar en casa, bajo patrones culturales de servidumbre. Pop cree que las trabajadoras de casa particular se vieron excluidas del disfrute de derechos fundamentales dentro del Código de Trabajo en gran parte porque ese trabajo está vinculado eminentemente con lo étnico.¹⁴

¹⁴ **Ibid.** Págs. 79-88.

La discriminación basada en la *situación reproductiva*, independientemente de la forma que tenga, es un tipo de discriminación por motivos de sexo. Las pruebas de embarazo como condición para el empleo son un ejemplo claro. El incumplimiento de las protecciones para la maternidad también constituye una forma de discriminación sexual. Las pruebas de embarazo como condición están inextricablemente ligadas y son específicas de la condición femenina. Por lo tanto, cuando los empleadores o posibles empleadores maltratan a las mujeres por estar embarazadas o porque pueden quedarse embarazadas, están discriminándolas por motivos de sexo. La discriminación fundamentada en el embarazo va más allá del proceso de contratación y afecta a las vidas de las mujeres en el trabajo: descenso de categoría, traslados desventajosos y, en los peores casos, despidos de trabajadoras embarazadas y negación o limitación del permiso de maternidad y los arreglos para la lactancia. La discriminación basada en la situación reproductiva constituye una forma de discriminación sexual al concentrarse en una condición que solo las mujeres pueden experimentar. Dicho trato penaliza exclusivamente a la mujer.

El derecho internacional ha codificado protecciones mínimas para la maternidad con el fin de garantizar que las capacidades reproductivas de la mujer no afectan a su plena igualdad en el lugar de trabajo. La legislación guatemalteca refleja esta perspectiva, sin embargo, existe en la práctica una discriminación generalizada basada en la situación reproductiva en los sectores tanto de la maquila como del trabajo doméstico. Guatemala tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos y su legislación nacional a emprender iniciativas activas para eliminar este obstáculo a la participación igualitaria de la mujer en la fuerza laboral.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEFD) se ocupa directamente de la discriminación en el empleo y exige a los gobiernos que adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo garantizando los derechos al trabajo, a la igualdad de oportunidades laborales, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. La CEFD trata específicamente el asunto de los derechos reproductivos en la fuerza laboral: los Estados

partes tienen que garantizar un derecho efectivo al trabajo previniendo la discriminación contra la mujer por motivos de maternidad. El Artículo 11(2) de la CEFDM prohíbe específicamente el despido por motivos de embarazo.

Asimismo, el Convenio Número 111 de la OIT prohíbe la discriminación por motivos de sexo con respecto al acceso al empleo y las condiciones de empleo. La Comisión de Expertos de la OIT ha interpretado que el convenio prohíbe la discriminación basada en el embarazo como una forma de discriminación sexual. El nuevo convenio sobre la protección de la maternidad número 183, adoptado en mayo de 2000 para revisar el convenio sobre la maternidad de 1952, pide explícitamente a los Estados miembros que erradiquen las pruebas de embarazo como una forma de discriminación en el empleo por motivos de sexo. Guatemala ratificó el Convenio Número 103, pero ha votado en contra del recién adoptado Convenio Número 183. El nuevo convenio no impone por lo tanto una obligación directa a Guatemala, aunque demuestra que grandes sectores de la comunidad internacional consideran intolerables las pruebas de embarazo relacionadas con el empleo.

El Código de Trabajo de Guatemala no prohíbe *per se* la exclusión de solicitantes de trabajo sobre la base de su situación reproductiva. Sin embargo, el Artículo 151 del Código de Trabajo y el Artículo 102 literal k) de la Constitución Política de la República, normas que prohíben a los empleadores especificar el sexo, la raza, el origen étnico o el estado civil en los anuncios de empleo, en la mayoría de los casos, y hacer cualquier diferencia entre mujeres solteras y casadas y mujeres con responsabilidades familiares. El Ministerio de Trabajo interpreta que este artículo prohíbe las preguntas y las pruebas relativas al embarazo como una condición para el empleo.

Siendo que del embarazo y de la maternidad se derivan derechos y obligaciones inherentes a la mujer trabajadora, que el Estado protege y vela en forma especial por su estricto

cumplimiento, todo acto o documento por los que se requiera a la solicitante de un puesto de trabajo si está embarazada o que se le pretenda someter a un examen relacionado con tal estado, son nulos ipso jure y no obligan a dichos solicitantes [a cumplirlos].

Existen normas de la OIT que protegen a las mujeres embarazadas y las nuevas madres en el empleo; estas normas intentan reconocer y acomodar las capacidades reproductivas de la mujer y no justificar de ningún modo el trato desventajoso a las mujeres trabajadoras con motivo del embarazo o la maternidad. El Convenio Número 183, el convenio revisado sobre la protección de la maternidad adoptado en 2000, aplicable a las trabajadoras de casa particular, requiere que se adopten medidas para garantizar la salud de la trabajadora embarazada y del niño. Guatemala está obligada a cumplir el Convenio Número 103, dado que no ha ratificado el Número 183. Entre las medidas exigidas por el Convenio Número 183 se encuentran las alternativas para eliminar el riesgo y adaptar las condiciones de trabajo para las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia. Si esto no es posible, trasladarlas a otro puesto, sin pérdida salarial, u ofrecerles la posibilidad de un permiso pagado. Ciertos tipos de trabajo, entre ellos los que conllevan levantar objetos pesados, desgaste físico por estar sentada o de pie durante períodos prolongados o las temperaturas extremas, o la exposición a agentes biológicos, químicos o físicos daría lugar a las medidas antes citadas.

El convenio estipula que las nuevas madres deben disfrutar de un permiso de maternidad de un mínimo de catorce semanas, durante el cual la trabajadora no puede ser despedida. Una vez que la madre regresa al trabajo, debe contar con uno o dos descansos diarios para amamantar a su hijo. Alternativamente, debe reducir su jornada laboral. La legislación nacional puede determinar la duración de los descansos diarios, o el número de horas en que se reduce la jornada laboral, pero estas horas deben remunerarse en su totalidad.

La Comisión de Expertos de la OIT ha respaldado constantemente el derecho de las trabajadoras de casa particular a la protección de su maternidad. En las observaciones sobre los informes de Bolivia, Ecuador e Italia, entre otros, presentados a finales de los ochenta y principios de los noventa, la CDE instó a los Estados que habían ratificado el convenio anterior sobre la protección de la maternidad a garantizar que las trabajadoras de casa particular no pudieran ser despedidas por quedarse embarazadas y disfrutaran de un permiso de maternidad.

La legislación guatemalteca intenta proteger a la mujer frente a la discriminación basada en la maternidad. El Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe el despido de mujeres embarazadas o en período de lactancia, excepto por una causa justificada o con autorización especial de un juez laboral. Para disfrutar del derecho a la inamovilidad, las mujeres embarazadas tienen que avisar primero a sus empleadores verbalmente y entregar después antes de dos meses un certificado médico que confirme su estado. Por ley, una mujer despedida mientras disfruta de su derecho a la inamovilidad sólo tiene treinta días para presentar cargos contra su empleador. Human Rights Watch cree que no se debe despedir nunca a una mujer embarazada por el hecho de estar embarazada, lo cual es siempre una razón inaceptable, independientemente de que haya informado o no a su empleador de su estado.

El Código de Trabajo prohíbe el trabajo físicamente duro durante los primeros tres meses del embarazo. Las mujeres trabajadoras tienen derecho al cien por ciento de sus salarios durante el permiso de maternidad obligatorio de ochenta y cuatro días. Cuando la trabajadora esté afiliada al IGSS, este organismo pagará el salario durante el permiso de maternidad; de otro modo, el empleador es el único responsable. Se garantiza el mismo empleo o uno con un salario y nivel igual a la trabajadora a su regreso al trabajo.

Las nuevas madres tienen derecho a dos descansos de media hora durante la jornada para la lactancia en un lugar adecuado, o a trabajar una hora menos de lo habitual para

compensar, esta hora se pagará. Este derecho tiene efecto desde el día en que la trabajadora regresa al trabajo después del permiso de maternidad y dura diez meses, excepto en los casos en que un médico haya prescrito la prolongación del período. Es más, el Código de Trabajo exige a todos los empleadores con más de treinta trabajadoras que disponga de un centro de guardería infantil para niños menores de tres años. (Es una situación utópica, ya que en realidad en Guatemala, no hay ningún centro de trabajo que lo cumpla).

En respuesta a una petición de Human Rights Watch, el Ministerio de Trabajo aclaró que todas las protecciones de la maternidad son aplicables a las trabajadoras de casa particular: Aunque las disposiciones legales relativas al trabajo sujeto a regímenes especiales, dentro del que están comprendidas las trabajadoras domésticas, no lo establecen expresamente, tales trabajadoras gozan de los derechos y obligaciones que se derivan de la maternidad, por estar contenidos en normas de observancia general.

La discriminación basada en la situación reproductiva que Human Rights Watch documentó en el caso de las operadoras de línea de maquilas y las trabajadoras de casa particular constituye por lo tanto una violación clara del derecho tanto nacional como internacional.

Otra forma de discriminación es el hostigamiento Sexual. El gobierno de Guatemala está obligado conforme al derecho internacional a combatir el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo por ser tanto una forma de discriminación sexual como de violencia basada en el género. Aunque la CEFDM no trata explícitamente el hostigamiento sexual, el Comité de la CEFDM considera que este tipo de conducta es una forma de violencia por motivos de género prohibida por la Convención. En su recomendación general número 19, el Comité señaló que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Según el Comité, el hostigamiento sexual definido del siguiente modo afecta directamente a la calidad del empleo:

“El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

El Comité insta a todos los Estados partes a que adopten medidas legales y de otro tipo tales como sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia y medidas preventivas.

La Convención de Belém do Pará, un instrumento regional ratificado por Guatemala en 1995, incluye explícitamente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo como una forma de violencia contra la mujer, aunque no define precisamente el término. La Convención de Belém do Pará exige a los Estados Partes incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar medidas administrativas apropiadas que sean del caso y asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos.

La OIT ha tratado el hostigamiento sexual como una forma de discriminación sexual prohibida en el Convenio Número 111. Según los expertos de la OIT, el hostigamiento sexual se produce cuando una empleada puede percibirlo claramente como condición del empleo o previo al mismo; influye en las decisiones adoptadas en dicha materia; perjudica el rendimiento profesional, humilla, insulta o intimida a la persona que lo padece.

La OIT es también el único organismo internacional que reconocen explícitamente en un tratado vinculante la convergencia del género y la raza en el caso de la discriminación contra la mujer indígena, refiriéndose especialmente al hostigamiento sexual. El Convenio Número 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado en 1989 y ratificado por Guatemala el 5 de junio de 1996, obliga a los gobiernos a adoptar medidas para prevenir el trato diferente a trabajadores indígenas y no indígenas, y garantizar especialmente que los trabajadores indígenas gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

Guatemala no ha cumplido todavía la promesa establecida en los acuerdos de paz de adoptar leyes que prohíban y sancionen el hostigamiento sexual. En el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas de 1995, uno de los acuerdos firmados durante el proceso de paz que entró en vigor el 29 de diciembre de 1996, el gobierno se comprometía a promover una legislación que tipifique el acoso sexual como delito y considere como un agravante en la definición de los delitos sexuales el que haya sido cometido contra una mujer indígena.

Ha habido varios intentos de promulgar legislación específica para prohibir el hostigamiento sexual. El Proyecto de Mujer y Reforma Legal, una iniciativa ya concluida financiada por la ONU para revisar las leyes discriminatorias y proponer una reforma legislativa; la Comisión de la Mujer del Congreso; y dos diputadas, Olga Camey de Noack y Flora Escobar de Ramos, desarrollaron anteproyectos de ley sobre el acoso sexual. Las propuestas eran diferentes en su definición del acoso sexual (si, por ejemplo, existen dos tipos: cuando tiene lugar dentro de condiciones jerárquicas o entre colegas), el ámbito de aplicación (si se restringe al lugar de trabajo o se extiende a los centros educativos y lugares públicos tales como el transporte público), los procedimientos administrativos y las sanciones y la jurisdicción y las penas. Ninguna de estas propuestas se debatió nunca en el Congreso de la República.

Hay que reconocer que el derecho internacional es vago con respecto a los elementos precisos del delito de acoso sexual, y no se pronuncia en absoluto sobre si el delito debe considerarse un asunto penal, civil o laboral. Esto ha conducido a toda una serie de definiciones, así como a una variedad de métodos para tratar el acoso sexual. Los redactores guatemaltecos de los desafortunados anteproyectos se inspiraron en la vecina Costa Rica, que en 1995 había adoptado la pionera Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. La ley define el hostigamiento sexual como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) condiciones materiales de empleo y de docencia; b) desempeño y cumplimiento laboral o educativo; y c) estado general de bienestar personal. La ley deja claro que también se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. La ley obliga a los empleadores a establecer mecanismos internos de denuncia que garanticen la confidencialidad y contemplen sanciones administrativas para los responsables del acoso sexual. Una vez agotados los recursos en el lugar de trabajo, las víctimas pueden buscar resarcimiento ante los tribunales laborales, así como en las cortes penales cuando la conducta alcance el nivel de un delito criminal.¹⁵

Para finalizar con este tema también es importante señalar que se da la discriminación en las personas con deficiencias físicas y mentales, cuando el Artículo 102 Constitucional literal m) protege a éstas personas con discapacidades, además en muchas empresas se prefieren trabajadores extranjeros, esto también es discriminación para los trabajadores guatemaltecos estando debidamente contemplado en el mismo artículo Constitucional referido, literal n).

3.3 Análisis de criterios y la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a la aplicación de los convenios internacionales de trabajo

¹⁵Ibid. Págs. 102-112.

Según el criterio del Licenciado David Felipe Tzay Ávila, Especialista en Derecho Colectivo del Trabajo y procesalista, explica que la gran mayoría de convenios ratificados por Guatemala, no se aplican en nuestro derecho laboral, en virtud de que los litigantes en la mayoría de los casos desconocen de tales convenios y por lo consiguiente los jueces no aplican el principio del derecho del trabajo de oficiosidad, al no aplicar los convenios internacionales de trabajo. Al analizar este criterio del Licenciado Tzay Avila, podemos concluir que, en realidad los convenios internacionales de trabajo, no se cumplen por las razones siguientes: a) Los litigantes no aplican los convenios internacionales de trabajo, por falta de desconocimiento, solo se basan en el Código de Trabajo Decreto trescientos treinta del Congreso de la República; y b) Los jueces no aplican el principio procesal de oficiosidad, al no otorgar lo no solicitado por las partes, cuando en el Derecho del Trabajo si es potestad de los jueces otorgar toda aquella petición no solicitada por las partes, por la tutelaridad del Derecho del Trabajo, cuando en derecho civil es todo lo contrario, solo se aplica lo solicitado por las partes. Pues es aquí donde los jueces procedieran a aplicar los convenios internacionales de trabajo, ya que en la gran mayoría de los casos los convenios internacionales, su aplicabilidad favorece al trabajador.

El licenciado Aníbal Rodolfo Hernández García, especialista en Derecho Laboral, catedrático titular de Derecho del Trabajo uno y dos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, señala, que en Guatemala es triste y lamentable que no se apliquen los convenios internacionales de trabajo, conteniendo éstos disposiciones que superan las establecidas por el Código de Trabajo vigente y que son mucho más favorables para el trabajador, y la realidad del no aplicar tales convenios es por el desconocimiento de los convenios internacionales en materia de trabajo. Al analizar el criterio del licenciado Hernández, podemos concluir exponiendo que los convenios internacionales de trabajo

no se aplican en determinados casos concretos, y siempre por el desconocimiento que hay en la materia.

El Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece “Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”. El Artículo 46 del mismo ordenamiento legal, comentado por la Corte de Constitucionalidad, regula que “ Se establece el principio general que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno”. Esta corte estima conveniente definir su posición al respecto. Para ello parte del principio hermenéutico de que la Constitución debe interpretarse como un conjunto armónico, en el significado de que cada parte debe determinarse en forma acorde con las restantes, que ninguna disposición debe ser considerada aisladamente y que debe preferirse la conclusión que armonice y no la que coloque en pugna a las distintas cláusulas del texto. En primer término, el hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el Derecho interno debe entenderse como su reconocimiento a la evolución que en materia de derechos humanos se ha dado y tiene que ir dando, pero su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico con carácter de norma constitucional que concuerde con su conjunto, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de entrar en contradicción con normas de la propia Constitución, y este ingreso se daría no por vía del Artículo 46, sino –en consonancia con el Artículo 2 de la Convención- por la del primer párrafo del Artículo 44 constitucional. El Artículo 46 jerarquiza tales derechos humanos con rango superior a la legislación ordinaria o derivada, pero no puede reconocérsele ninguna superioridad sobre la Constitución Política de la República, porque si tales derechos, en el caso de serlo guardan armonía con la misma,

entonces su ingreso al sistema normativo no tiene problema, pero si entraren en contradicción con la Carta Magna, su efecto sería modificador o derogatorio, lo cual provocaría conflicto con las cláusulas de la misma que garantizan su rigidez y superioridad y con la disposición que únicamente el poder constituyente o el referendo popular, según sea el caso, tienen facultad reformadora de la Constitución Política de la República (Artículos: 44 párrafo tercero, 175 párrafo primero, 204, 277, 278, 279, 280 y 281 de la Constitución Política de la República). Por otro lado, la pretensión de preeminencia sobre la Constitución Política de la República tendría sentido si la norma convencional entrase en contravención con la primera, puesto que la compatibilidad no ofrece problemas a la luz de lo establecido en el Artículo 44 Constitucional, pero resulta que el poder público guatemalteco está limitado a ejercer sus funciones al perfeccionamiento de un convenio o tratado internacional que lo contravenga. Los tratados y convenios internacionales –en cuya categoría se encuentran la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos- no son parámetros para establecer la constitucionalidad de una ley o una norma, pues si bien es cierto el Artículo 46 de la Constitución de la Constitución Política le otorga preeminencia a esos cuerpos normativos sobre el derecho interno, lo único que hace es establecer que en la eventualidad de que una norma ordinaria de ese orden entre en conflicto con una o varias normas contenidas en un tratado o convención internacional prevalecerían estas últimas; pero ello no significa, como se dijo, que las mismas puedan utilizarse como parámetro de constitucionalidad. Por consiguiente, en lo referente a este punto debe declararse que no se da la violación a ninguna norma de la Constitución Política de la República.¹⁶

Para poder partir del análisis de lo que contempla el Artículo 46 Constitucional (ya citado), el 3o. de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y

¹⁶ Corte de Constitucionalidad. **Constitución Política de la República de Guatemala**, Págs. 53-54.

el Artículo 9º. de la Ley del Organismo Judicial, en relación al Derecho internacional, en cuanto a la preeminencia de los Convenios Internacionales de Trabajo en Materia de Derechos Humanos, se hace necesario transcribirlos: Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Artículo 3º. “La Constitución prevalece sobre cualquier ley o tratado. No obstante, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, prevalecen sobre el derecho interno”; Ley del Organismo Judicial. Artículo 9º. “Los tribunales observarán siempre el principio de jerarquía normativa y de supremacía de la Constitución Política de la República, sobre cualquier ley o tratado, salvo los tratados o convenciones sobre derechos humanos, que prevalecen sobre el derecho interno”.

A criterio personal, con relación a las opiniones de los profesionales consultados, se puede decir que ambos, coinciden en que, los Convenios Internacionales en materia de trabajo, en un nuestro país no se cumplen, por las razones antes mencionadas. Es preocupante para la justicia laboral en nuestro país, el no cumplirse los convenios internacionales de trabajo y en especial el Convenio Internacional Número 111, relativo a la discriminación en empleo y ocupación, por la falta de conocimiento de los especialistas en derecho, pero no obstante, en una forma muy personal yo le agregaría otra causa del no cumplimiento de tales convenios, que es la falta de voluntad política de los responsables de velar por el cumplimiento y la violación de tales convenios (Inspección General de Trabajo dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de los Derechos Humanos y los órganos jurisdiccionales competentes).

Es importante también señalar, que no ha sido denunciado ningún convenio internacional de trabajo, por las autoridades responsables ni tampoco por organizaciones sindicales, ante la Organización Internacional de Trabajo, que es la

institución responsable de velar por el recto cumplimiento de los convenios internacionales en materia de trabajo, es evidente la falta de voluntad política de cada uno de los gobiernos pasados y el gobierno de turno, de darle un recto cumplimiento a cada uno de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, en el presente convenio objeto de estudio, ven la situación como un problema más, es tiempo de preocuparse por la situación que se da con motivo del incumplimiento del Convenio Internacional de Trabajo Número 111, es de recalcar que este convenio es violado flagrantemente a diario por muchos patronos en todas las formas de discriminación detalladas en el subtítulo 3.2 de este documento y es preocupante ya que las consecuencias por la violación al convenio referido repercuten grandemente en la pobreza que actualmente azota nuestro país y es sabido que una de las consecuencias de la pobreza por la falta de empleo es la violencia, que tiene de rodillas a la población entera y las autoridades responsables no hacen nada por darle una solución viable al problema.

Por medio del presente trabajo quiero hacer un llamado a las organizaciones sindicales de nuestro país, para que se preocupen por la situación planteada en este documento, ya que son las instituciones representantes de los trabajadores, las indicadas para presentar las denuncias y propuestas a las autoridades responsables o bien denunciar el incumplimiento del mencionado convenio internacional de trabajo, ante la Organización Internacional de Trabajo.

Además es importante señalar que el Derecho del Trabajo es un derecho social inherente a toda persona, regulado en el Código de Trabajo Decreto Número trescientos treinta del Congreso de la República (ley ordinaria) y en la Constitución Política de la República, en el capítulo dos, título dos sección octava (de jerarquía constitucional) y la misma Constitución Política de la República, establece lo relativo a que en materia de Derechos Humanos los Tratados y Convenciones ratificados por

Guatemala, tienen preeminencia (privilegio, superioridad) sobre el derecho interno y lo complementa la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y la ley del Organismo Judicial, esto significa que los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, son superiores al derecho interno (Código de Trabajo, reglamentos, etc), y en consecuencia deben aplicarse y cumplirse en el derecho laboral guatemalteco, o sea, que el ámbito de competencia y aplicabilidad lo fundamenta la Constitución Política de la República en el Artículo 46, la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y la Ley del Organismo Judicial .

Mucho se ha discutido y se discute actualmente, con relación a que si los convenios internacionales son parte del derecho interno o derecho internacional, estando regulada expresamente la respuesta, en los artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala y las otras dos leyes ya citadas, en donde los convenios internacionales son materia internacional pero que tienen preeminencia sobre el derecho interno en materia de derechos humanos, por lo ya mencionado con anterioridad, que el Derecho del Trabajo es un derecho humano social inherente a las personas y en virtud de ello, los convenios internacionales de trabajo tienen preeminencia sobre la legislación laboral vigente.

Otra de las posibles causas de la falta de cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo, es por la discusión que generan los convenios en que si son no parte del derecho interno guatemalteco, pero como ya lo indique en mas de una ocasión, el fundamento de la aplicabilidad y competencia de los convenios internacionales es el Artículo 46 de nuestra Carta Magna, el Artículo 3º. de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y en el Artículo 9º. de la ley del Organismo Judicial, es tarea pues de las autoridades responsables de capacitar a los funcionarios públicos y de las universidades del país para que profundicen en la enseñanza de los convenios internacionales, para dejar muy claro cual es la situación legal de los convenios internacionales debidamente ratificados por Guatemala, para evitar estas controversias y además llenar el vacío de desconocimiento de los convenios internacionales en los profesionales del derecho

3.4 Análisis de casos

Existe una infinidad de casos en los cuales los trabajadores y los aspirantes a ocupar una plaza son víctimas de discriminación en todas sus diversidades, violando flagrantemente el convenio tratado en la presente investigación, sin que las autoridades responsables (Inspección General de Trabajo y órganos Jurisdiccionales en materia de trabajo), hagan algo para evitarlo, ni castigar a los empleadores que son los principales violadores del convenio referido.

Existe un caso que se ventiló ante los órganos jurisdiccionales competentes, en el cual fueron afectados en sus derechos laborales once trabajadores (nueve miembros del Comité Ejecutivo y dos miembros del Comité Consultivo de un sindicato de trabajadores) el cual tuvo la oportunidad de procurar. El Código de trabajo en su Artículo 223 inciso d) establece que “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de Trabajo competente”. Estos trabajadores gozaban de inamovilidad por el cargo que desempeñaban en el sindicato en una municipalidad en el Departamento de Chimaltenango, los trabajadores fueron despedidos por el alcalde municipal en la toma de posesión en el período 2000-2004 (gobierno de Alfonso Portillo), sólo porque estos trabajadores eran simpatizantes de otro candidato a alcalde que no ganó las elecciones, aquí según el Artículo uno inciso uno del Convenio Internacional de Trabajo Número 111, hay discriminación por opinión política, dichos trabajadores no solo fueron despedidos sin causal alguna de las contempladas en el Código de Trabajo sino que además no les pagaron un solo centavo de indemnización y mucho menos alguna otra prestación laboral.

Se presentó un incidente de reinstalación ante el Juzgado de Primera Instancia Civil, Familia y Trabajo y Previsión Social del Departamento de Chimaltenango, en el cual el Juzgado ordenó la reinstalación de los trabajadores y la multa correspondiente, de la cual no fue cumplida la orden de reinstalación, el alcalde apeló dicha resolución y se fue el expediente a la sala jurisdiccional competente, la sala confirmó lo resuelto por el Juzgado de primera instancia, el alcalde presentó un amparo en la ante la Corte de Constitucionalidad, donde lamentablemente por acciones fraudulentas del alcalde, la corte los amparo en sus peticiones y ésta anulo todo lo actuado con anterioridad.

Posteriormente los trabajadores afectados en sus derechos, presentaron ante el mismo órgano jurisdiccional, un juicio ordinario de despido, reclamando sus prestaciones laborales y daños y perjuicios, el Juzgado respectivo, condenó a la municipalidad al pago de las prestaciones laborales que en derecho les correspondía a cada trabajador y hasta doce meses de salario dejados de percibir (daños y perjuicios). En este nuevo proceso se repitió la historia del caso anterior, el alcalde interpuso recursos frívolos e improcedentes en cada instancia que se ventiló con el único propósito y objetivo de desesperar a los trabajadores para que estos abandonaran el caso. Los trabajadores ganaron dos amparos relativos al proceso, y es increíble y lamentable pero terminó el periodo del alcalde y no fueron canceladas las prestaciones de los trabajadores afectados, hasta la fecha con el nuevo alcalde se está llegando a convenios de pago para resarcir a los trabajadores el dinero con motivo de sus prestaciones laborales, pero ya han pasado más de cinco años desde que a éstos trabajadores se les afectó en sus derechos laborales y no se ha hecho justicia en el presente caso.

El alcalde no pudo demostrar en ninguna etapa del proceso la causal de despido de éstos trabajadores, es evidente en el presente caso, una tremenda violación al Convenio Internacional de Trabajo Número 111, porque en realidad lo que existió fue

discriminación en la forma ya señalada, pareciera que la discriminación no tiene tantos efectos, pero en el presente caso se puede ver la magnitud del daño causado a los humildes trabajadores, por el simple hecho de no pertenecer al mismo partido político del alcalde electo en ese municipio, las esperanzas de ser reinstalados fueron truncadas por la Corte de Constitucionalidad cuando el Código de Trabajo es claro y expreso en el Artículo 223 inciso d) ya mencionado. Tienen mas de cinco años de estar esperando que sus prestaciones laborales sean pagadas, sería algo injusto que la municipalidad no les pagara sus prestaciones laborales ya que el promedio de años laborados para la misma es nueve años por cada trabajador despedido, en síntesis en el presente caso podemos ver pues, todo el daño causado a los trabajadores por la discriminación y lo mas triste del caso no ser aplicado, habiendo una norma que regula tal violación.

3.5 Resultado del trabajo de investigación

El resultado del presente trabajo de investigación en el tema del Convenio Internacional de Trabajo Número 111 sobre la discriminación en empleo y ocupación y la necesidad de su aplicación en la legislación laboral guatemalteca, es que la hipótesis planteada se cumplió, en virtud de que el convenio objeto de estudio e investigación no se cumple en nuestra legislación laboral, las razones son diversas siendo las principales el desconocimiento de dicho convenio por parte de los litigantes y de los propios jueces, otra de las razones es la no denuncia de las discriminaciones que se dan en un centro de trabajo, por parte de las víctimas que son los propios trabajadores, las discriminaciones que se dan en Guatemala son todas las que enumera el Convenio Número 111, en su Artículo uno inciso uno.

3.6 Propuesta de reforma

El Gobierno de Guatemala se ha comprometido a hacer que su legislación nacional sea compatible con todas las normas laborales internacionales. La administración actual ha dado

prioridad a la libertad sindical. En este sentido, el Ministro de Trabajo, Juan Francisco Alfaro Mijangos, presentó un paquete de reformas ante el Congreso en junio de 2000 destinado a adaptar el Código de Trabajo a las normas internacionales sobre libertad sindical (Convenio Número 87 de la OIT). Estas reformas son críticamente importantes para todos los trabajadores de Guatemala. Sin embargo, el gobierno tiene el deber de cumplir con toda la gama de compromisos adquiridos mediante la ratificación de los convenios de la OIT, tales como el Convenio relativo a la discriminación, así como los acuerdos de paz de 1996.

Los Acuerdos de Paz, auspiciados por las Naciones Unidas y fundamentados en el derecho internacional, incluyen compromisos específicos para revisar la legislación laboral nacional, en concreto las disposiciones relativas al empleo de la mujer. El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria compromete al Gobierno a revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres, y legislar para la defensa de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad. La referencia a la seguridad social se ve fortalecida por otro compromiso dentro del mismo acuerdo de facilitar la cobertura universal a todos los trabajadores. Según la Misión de las Naciones Unidas en Guatemala (MINUGUA), la reforma del Código de Trabajo para conceder a las trabajadoras de casa particular el derecho al salario mínimo implicaría el cumplimiento de un importante compromiso de los acuerdos de paz y corregiría una práctica flagrantemente discriminatoria. Guatemala ha reconocido el derecho de todas las personas a un nivel de vida adecuado así como a una remuneración que asegure como mínimo... condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción. La misión de la ONU ha señalado la falta de avances en la revisión de la legislación laboral relativa a la mujer y ha instado a que se promulguen reformas lo antes posible, en particular las relacionadas con las trabajadoras de casa particular.

En los últimos dos años, se han introducido unas cuantas propuestas en el Congreso de la República para rectificar la protección desigual a las trabajadoras de casa particular dentro del Código de Trabajo. El Centro de Apoyo para Trabajadoras de Casa Particular (CENTRACAP),

una asociación de trabajadoras de casa particular, lleva tiempo presionando para que se apruebe una ley por separado que regule el trabajo doméstico remunerado. El 13 de abril de 1999, se introdujo en el Congreso de la República un anteproyecto de ley redactado por el CENTRACAP que rápidamente se quedó atascado en una comisión debido a la falta de voluntad política, según Imelda Hernández, directora del CENTRACAP. Son todos empleadores en el Congreso de la República, y son los más miserables. Su mentalidad es: cuando se trata de tocar lo nuestro, no hacemos nada, se quejó Hernández.

La Ley independiente establecería el derecho de las trabajadoras de casa particular a derechos normales contenidos en el Código de Trabajo: la jornada laboral de ocho horas, la semana de 48 horas, el pago de horas extras, y la seguridad social. El anteproyecto establece claramente el derecho de las trabajadoras de casa particular a todas las protecciones a la maternidad contempladas en el Código de Trabajo, el derecho a los días feriados, y el derecho a la libertad sindical. Se prohíbe expresamente a los empleadores que utilicen un lenguaje discriminatorio o racista, y que cometan cualquier acto que implique violencia física, psicológica, moral o sexual contra la persona trabajadora de casa particular o su familia.

Cabe destacar que en el anteproyecto se exige a los empleadores que permitan el acceso a los funcionarios de la Inspección del Ministerio de Trabajo y contempla la creación de una división especial dentro del Ministerio para supervisar la implementación de la ley, investigar las violaciones e intervenir en las disputas: Departamento Especial de Atención a la Persona Trabajadora de Casa Particular. Finalmente, el anteproyecto llama a una campaña oficial para sensibilizar a la población general sobre la violencia contra trabajadoras de casa particular.

Dentro de una iniciativa alternativa para resolver los problemas que plagan el sector del trabajo doméstico, la congresista Nineth Montenegro, ex presidenta de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República, introdujo un anteproyecto de ley en mayo de 2000 para reformar el Código de Trabajo en varios sentidos. Su anteproyecto, que se depositó en el seno de la Comisión sobre Asuntos Laborales pero nunca se admitió a revisión, modificaría el Código de Trabajo para dejar claro que el trabajo doméstico goza de todos los derechos y beneficios laborales reconocidos

por este Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo y previsión social. El anteproyecto establece la obligación de los empleadores de registrar a sus trabajadores en el IGSS.

En julio de 2000, el Ministro de Trabajo Alfaro convocó una reunión con representantes de la Comisión de la Mujer del Congreso, el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), el CENTRACAP y otras ONG interesadas para negociar una propuesta conjunta de reformas del Código de Trabajo. El objetivo del proceso era llegar a una propuesta legislativa consensuada que el Ministerio de Trabajo, en representación del Poder Ejecutivo, pudiera someter al Congreso. CENTRACAP ha participado activamente en un esfuerzo para garantizar que sea cual sea la propuesta, ésta refleje los objetivos identificados en su propio anteproyecto de ley. El proceso de negociaciones ha continuado a trances y barrancas. En marzo de 2001, las ONG participantes habían alcanzado una propuesta consensuada y estaba buscando el apoyo del Ministerio. Ninguna de las partes involucradas con las que habló Human Rights Watch se mostró optimista sobre las posibilidades de que el Congreso de la República aprobara el anteproyecto. La diputada Montenegro explicó que debido a la constitución del Congreso de la República y la actual crisis política, el Congreso está semiparalizado, así que ninguna comisión está funcionando en este momento, especialmente las que están dirigidas por la oposición... Todo está estancado, no hay posibilidad de cambios sociales. Cuando le pedimos que explicara la reticencia a tratar especialmente la terrible situación de las trabajadoras de casa particular, Montenegro dijo: Imagino que es por una falta de conciencia, desconocimiento de la situación de esas trabajadoras, y el temor de la capa media que necesitamos ese apoyo en nuestras casas. No quieren desembargarse de sus privilegios.

La solución ideal a la problemática laboral tratada, sería la aprobación de un Código Procesal del Trabajo, y en éste se sancionaría a todo aquél empleador que violara no solo el convenio objeto de estudio si no todos los convenios de trabajo ratificados por Guatemala.

La otra propuesta para la solución de este problema, sería que en las universidades del país se implementara un curso de convenios internacionales de trabajo, ya que por lo extenso del

tema, realmente es a largos rasgos que se ven los convenios internacionales de trabajo, y así litigantes y jueces tengan amplio conocimiento de todos los convenios ratificados por Guatemala, el contenido de cada uno de ellos y la materia que regula.

CONCLUSIONES

1. El Convenio Internacional de Trabajo Número 111 relativo al empleo y ocupación, no se cumple en la legislación laboral guatemalteca en virtud de ser violado por los patronos y no sancionada ni prevenida por las autoridades responsables.
2. La violación del Convenio Número 111, trae como consecuencia el desempleo y pobreza en los hogares guatemaltecos.
3. El Convenio Internacional de Trabajo Número 111, no se cumple por la falta de conocimiento del mismo, en la mayoría de las veces por los abogados litigantes y por los jueces.
4. La violación del convenio objeto de estudio se da, en algunos casos, en las personas que aspiran a una plaza y en la mayoría de las situaciones por los propios trabajadores en un determinado centro de trabajo.
5. Los convenios internacionales de trabajo, tienen preeminencia sobre el derecho interno guatemalteco, en virtud de que el derecho del trabajo, es un derecho humano inherente a las personas.

RECOMENDACIONES:

1. Se debe reformar el Código de Trabajo en el sentido de implementar sanciones severas a patronos y empleados públicos, que se vean implicados en la violación de convenios internacionales de trabajo, en especial el Convenio Número 111.
2. Que la Inspección General de Trabajo cree talleres, seminarios, conferencias, etc. para difundir los convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala, dirigidos especialmente a profesionales del derecho y personas en general.
3. Es necesario que la Procuraduría de los Derechos Humanos, promueva acciones legales para todos aquellos patronos que violen los convenios internacionales de trabajo.
4. Que las Facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las universidades del país, implementen o refuercen en el respectivo pensum de estudios, materias sobre los convenios internacionales de trabajo.
5. Que la Inspección General de Trabajo, cree programas de inspección más constantes, para así prevenir y sancionar las violaciones a los convenios internacionales de trabajo.

ANEXOS

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala

Convenio número 1: trata sobre las horas de trabajo (industrial), ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988 y publicado el once de agosto de 1988.

Convenio número 11: trata sobre el derecho de asociación (agricultura), ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988 y publicado el once de agosto de 1988.

Convenio número 13: trata sobre la utilización de la cerusa (pintura), ratificado por Guatemala el cinco de enero de 1990 y publicado el 27 de julio de 1990.

Convenio número 14: trata sobre el descanso semanal en las empresas industriales, ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988 y publicado el once de agosto de 1988.

Convenio número 16: trata sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989.

Convenio número 19: trata sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el veinticuatro de agosto de 1961.

Convenio número 26: trata sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, ratificado por Guatemala el veinte de abril de 1961 y publicado el nueve de mayo de 1961.

Convenio número 29: trata sobre el trabajo forzoso, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el dieciséis de marzo de 1989.

Convenio número 30: trata sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el veinticinco de agosto de 1961.

Convenio número 45: trata sobre el trabajo subterráneo de mujeres, ratificado por Guatemala el diecinueve de febrero de 1960 y publicado el 30 de marzo de 1960.

Convenio número 50: trata sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el dieciséis de marzo de 1989.

Convenio número 58: trata sobre la edad mínima (trabajo marítimo), ratificado por Guatemala el dieciséis de octubre de 1961 y publicado el veintinueve de febrero de 1962.

Convenio número 59: trata sobre la edad mínima (industria), ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el dieciséis de marzo de 1989.

Convenio número 64: trata sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el seis de marzo de 1989.

Convenio número 65: trata sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el diecinueve de noviembre de 1961.

Convenio número 77: trata sobre el examen de los menores (industria), ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 78: trata sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), ratificado por Guatemala el trece de febrero de 1952 y publicado once de febrero de 1952.

Convenio número 79: trata sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 80: trata sobre la revisión de los artículos finales, ratificado por Guatemala el uno de octubre de 1947 y publicado el dieciocho de julio de 1947.

Convenio número 81: trata sobre la inspección del trabajo, ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 86: trata sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 87: trata sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 88: trata sobre el servicio de empleo, ratificado por Guatemala el ocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 89: trata sobre el trabajo nocturno (mujeres), ratificado por Guatemala el veintidós de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 90: trata sobre el trabajo nocturno, ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 94: trata sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el doce de febrero de 1952.

Convenio número 95: trata sobre la protección del salario, ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el doce de febrero de 1952.

Convenio número 96: trata sobre las agencias retribuidas de colocación, ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el doce de febrero de 1952.

Convenio número 97: trata sobre los trabajadores migrantes, ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de 1952 y publicado el once de febrero de 1952.

Convenio número 98: trata sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ratificado por Guatemala el veintidós de enero de 1952 y publicado el 12 de febrero de 1952.

Convenio número 99: trata sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el trece de octubre de 1961.

Convenio número 100: trata sobre igualdad de remuneración, ratificado por Guatemala el veintiocho de junio de 1961 y publicado el veintiuno de septiembre de 1961.

Convenio número 101: trata sobre las vacaciones pagadas (agricultura), ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el diez de noviembre de 1961.

Convenio número 103: trata sobre la protección de la maternidad, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989.

Convenio número 104: trata sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988 y publicado el once de agosto de 1988.

Convenio número 105: trata sobre la abolición del trabajo forzoso, ratificado por Guatemala el diez de noviembre de 1959 y publicado el diecinueve de diciembre de 1959.

Convenio número 106: trata sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), ratificado por Guatemala el diez de noviembre de 1959 y publicado el diecinueve de diciembre de 1959.

Convenio número 108: trata sobre los documentos de identidad de la gente de mar, ratificado por Guatemala el diez de noviembre de 1960 y publicado el veintinueve de diciembre de 1960.

Convenio número 109: trata sobre lo relativo a salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el catorce de noviembre de 1961.

Convenio número 110: trata sobre las plantaciones, ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el treinta y uno de agosto de 1961.

Convenio número 111: trata sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Guatemala el veinte de septiembre de 1960 y publicado el veintiséis de octubre de 1960.

Convenio número 112. trata sobre la edad mínima (pescadores), ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el veintitrés de octubre de 1961.

Convenio número 113: trata sobre el examen médico de los pescadores, ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el dos de noviembre de 1961.

Convenio número 114: trata sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, ratificado por Guatemala el veintidós de junio de 1961 y publicado el 24 de octubre de 1961.

Convenio número 116: trata sobre la revisión de los artículo finales, ratificado por Guatemala el veinticinco de enero de 1965.

Convenio número 117: trata sobre política social, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el dieciséis de marzo de 1989.

Convenio número 118: trata sobre la igualdad de trato (seguridad social), ratificado por Guatemala el veintiuno de octubre de 1963 y publicado el veinticinco de noviembre de 1963.

Convenio número 119. trata sobre la protección de la maquinaria, ratificado por Guatemala el catorce de febrero de 1964 y publicado el seis de marzo de 1989.

Convenio número 120: trata sobre la higiene (comercio y oficinas), ratificado por Guatemala el tres de octubre de 1975 y publicado el cinco de noviembre de 1975.

Convenio número 122: trata sobre la política del empleo, ratificado por Guatemala el diecinueve de agosto de 1988 y publicado el diecinueve de octubre de 1988.

Convenio número 124: trata sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el dieciséis de marzo de 1989.

Convenio número 127: trata sobre el peso máximo, ratificado por Guatemala el once de mayo de 1983 y publicado el veintitrés de noviembre de 1983.

Convenio número 129: trata sobre la inspección del trabajo (agricultura), ratificado por Guatemala el veinte de mayo de 1994 y publicado el siete de octubre de 1994.

Convenio número 131: trata sobre la fijación de los salarios mínimos, ratificado por Guatemala el tres de mayo de 1988 y publicado el once de agosto de 1988.

Convenio número 138: trata sobre la edad mínima de trabajo, ratificado por Guatemala el veintisiete de abril de 1990 y publicado el veintiuno de enero de 1991.

Convenio número 141: trata sobre organizaciones de trabajadores rurales, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989.

Convenio número 144: trata sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el 16 de marzo de 1989.

Convenio número 148: trata sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), ratificado por Guatemala el veintidós de febrero de 1996 y publicado el veintisiete de mayo de 1996.

Convenio número 149: trata sobre el personal de enfermería, ratificado por Guatemala el nueve de mayo de 1995 y publicado el doce de enero de 1996.

Convenio número 154: trata sobre la negociación colectiva, ratificado por Guatemala el veintinueve de octubre de 1996 y publicado el trece de mayo de 1997.

Convenio número 156: trata sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Guatemala el seis de enero de 1994 y publicado el nueve de junio de 1994.

Convenio número 159: trata sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), ratificado por Guatemala el cinco de abril de 1994 y publicado el dieciocho de julio de 1994.

Convenio número 160: trata sobre estadísticas de trabajo, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el seis de marzo de 1989.

Convenio número 161: trata sobre los servicios de salud en el trabajo, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el seis de marzo de 1989.

Convenio número 162: trata sobre el asbesto, ratificado por Guatemala el siete de febrero de 1989 y publicado el seis de marzo de 1989.

Convenio número 167: trata sobre seguridad y salud en la construcción, ratificado por Guatemala el siete de octubre de 1991 y publicado el nueve de marzo de 1992.

Convenio número 169: trata sobre pueblos indígenas y tribales, ratificado por Guatemala el veinticuatro de mayo de 1996 y publicado el cinco de junio de 1996.

Convenio número 182: trata sobre las peores formas de trabajo infantil, ratificado por Guatemala el trece de julio del 2001 y publicado el treinta de agosto del 2001.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 10^a. ed.; Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

CÁRDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Guatemala: Tesis de grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas**

- vrs. flexibilidad del derecho de trabajo.** Guatemala: Tesis de grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo.** 1t.; 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1977
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2ª. ed.; Argentina: Ed. de Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 5ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1968.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: (s.e), 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Guatemala: (s.e), 1979.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho el trabajo para el trabajador.** Guatemala: Impresos Industriales, 1985.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.** Guatemala: Ed. Serviprensa, 2002
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica.** Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales -IIJS-. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1999.
- Oficina Internacional del Trabajo. **Constitución de la organización internacional del trabajo y reglamento de la conferencia internacional del trabajo.** Ginebra, Suiza: (s.e.), 1994.
- Organización Internacional del Trabajo. **Manual para la defensa sindical.** 2ª. ed.; Perú: (s.e.), 2001.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

VON POTOBSKY, Gerardo W., et al. **La Organización Internacional del Trabajo.** Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1990.

Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Convenio Internacional Número 111. Organización Internacional del Trabajo, 1960.

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto 1441, 1961.