

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

**NECESIDAD DE QUE EL ESTADO DE GUATEMALA RATIFIQUE EL CONVENIO
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO, COMO UNA
FORMA DE ATACAR LA INEXISTENCIA DE OFERTAS DE EMPLEO**

MARBIN ANTONIO ARMAS SOTO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2005

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

**NECESIDAD DE QUE EL ESTADO DE GUATEMALA RATIFIQUE EL CONVENIO
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO, COMO UNA
FORMA DE ATACAR LA INEXISTENCIA DE OFERTAS DE EMPLEO**

TESIS

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

Por

MARBIN ANTONIO ARMAS SOTO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto 2005

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
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 EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic. Héctor David España Pinetta
Vocal:	Lic. Héctor Manfredo Maldonado
Secretario:	Lic. Carlos Humberto de León Velasco

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto de León Velasco
Vocal:	Lic. Elder Ulises Gómez
Secretario:	Lic. Napoleón Gilberto Orozco

NOTA: <<Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis.>> (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis)

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Evolución jurídica de la contratación del trabajo	
1.1. Antecedentes del trabajo.....	1
1.2. La evolución del trabajo de los aprendices hasta los gremios.....	2
1.3. Los trabajadores de las industrias no agremiadas.....	5
1.4. La Revolución Industrial y la codificación de la legislación laboral.....	6
1.5. La legislación industrial.....	9
1.6. La responsabilidad patronal por accidentes.....	11
1.7. Las leyes sobre el contrato de trabajo.....	11
1.8. Los derechos colectivos.....	12
1.9. La represión penal de las coaliciones y su remoción.....	13
1.10. Responsabilidades en el orden civil.....	15
1.11. Legislación sobre sindicatos y negociación colectiva.....	16
1.12. La legitimación del uso de la fuerza.....	17

CAPÍTULO II

2. Las políticas laborales	
2.1. La protección del trabajo humano.....	21
2.2. Objetivos de la política laboral.....	22
2.3. Medios instrumentales de la política laboral.....	23
2.4. Política de empleo.....	25
2.4.1. El pleno empleo.....	25
2.4.2. El desempleo.....	25
2.4.3. Derecho al trabajo.....	26
2.4.4. Objetivos de la política de empleo.....	27
2.4.5. La libre elección del trabajo.....	28
2.4.6. La orientación y formación profesional.....	29
2.4.7. Los recursos humanos.....	29
2.4.8. Políticas y programas de orientación y formación profesional.....	30
2.5. Diversidad de instrumentos de la política de empleo.....	32
2.5.1. Las relaciones de trabajo.....	33
2.5.2. Regulación de las relaciones de trabajo.....	33
2.5.3. Políticas de las relaciones de trabajo individuales.....	33
2.5.4. Políticas de las relaciones de trabajo colectivas.....	34

CAPÍTULO III

3	El mercado de trabajo	
3.1.	Definición.....	35
3.2.	Limitaciones del mercado de trabajo.....	35
3.3.	Comportamiento anómalo del mercado de trabajo.....	37
3.4.	Características.....	38
3.4.1.	Local.....	38
3.4.2.	Personal.....	39
3.5.	Imperfección del mercado.....	39
3.6.	El desempleo.....	40
3.6.1.	Definición.....	40
3.6.2.	Clases de desempleo.....	42
3.6.2.1.	Paro estructural.....	42
3.6.2.2.	Paro de coyuntura.....	42
3.6.2.3.	Paro estacional.....	42
3.6.2.4.	Paro friccional.....	43
3.6.3.	El seguro de desempleo.....	43
3.7.	Caracteres de la demanda de trabajo.....	44
3.7.1.	Demanda derivada.....	44
3.7.2.	Factores que influyen.....	45
3.8.	La fuerza de trabajo.....	46
3.8.1.	La población activa.....	46
3.8.2.	Estructuras.....	47
3.8.2.1.	Índice de crecimiento.....	48
3.8.2.2.	Composición de sexo.....	48
3.8.2.3.	Composición de edad.....	49

CAPÍTULO IV

4	Convenio Internacional del Trabajo, sobre las agencias de empleo privadas	
4.1	Fuero material del convenio.....	53
4.2.	Fuero personal del convenio.....	53
4.3.	Análisis del Convenio.....	54
4.4.	Necesidad de su ratificación por parte del Estado de Guatemala.....	65
	CONCLUSIONES.....	67
	RECOMENDACIONES.....	69
	ANEXO.....	71
	BIBLIOGRAFÍA.....	87

INTRODUCCIÓN

El problema del desempleo es uno de los fenómenos con mayores repercusiones sociales en países como el nuestro, en el que el factor de pobreza y extrema pobreza agobia a por lo menos el sesenta por ciento del total de la población. Ante este panorama, las políticas gubernamentales de empleo constituyen uno de los mecanismos obligados e indispensables para buscar atacar por lo menos parte del problema que constituye la pobreza, ubicando a las personas en alguna ocupación que les permita obtener una retribución que signifique por lo menos su nivel de subsistencia. Como en Estados como el nuestro no existe la plena capacidad para absorber mediante la creación de instituciones públicas de empleo la búsqueda de ocupación para un alto porcentaje de desempleados, se hace entonces obligado contener dentro de estas políticas de empleo la creación de la estructura que permita viabilizar el nacimiento de agencias privadas de empleo que ubiquen la mayor cantidad de fuentes de trabajo que permitan reducir el nivel de desempleo, para ello el Estado guatemalteco, cuenta con herramientas no solo de derecho interno, sino además con herramientas de derecho internacional que le permiten concretar este tipo de programas.

En esta línea y de acuerdo con lo que establece nuestra Constitución Política, el Estado de Guatemala ha obviado la ratificación del convenio internacional sobre las agencias de empleo, que le hubiera permitido desde hace mucho tiempo, la posibilidad de transferirle al sector privado la responsabilidad de crear empleo mediante las agencias de empleo privadas que en manos de los particulares, seguramente, hubieran tenido un resultado visible en comparación con lo que el Estado guatemalteco hace actualmente en materia de políticas de empleo. Por ello, este estudio busca probar la necesidad que existe de que Guatemala ratifique el Convenio Internacional de Trabajo sobre las Agencias de Empleo, como una forma de encontrar el camino para empezar a resolver la punta del ice berg que presenta el problema de la pobreza.

En aquella dirección el trabajo de tesis que se presenta, esta contenido en cuatro capítulos, de los cuales el primero está dirigido al estudio de la evolución jurídica de la evolución del trabajo; el segundo que se refiere a identificar las políticas laborales; el tercero dirigido a analizar el tema del mercado de trabajo y el cuarto capítulo cuyo propósito es estudiar el Convenio Internacional de Trabajo sobre las Agencias de Empleo Privadas, cuya ratificación se plantea en esta investigación como necesaria.

CAPÍTULO I

1. Evolución jurídica de la contratación del trabajo

1.1. Antecedentes del trabajo

En Roma, la utilización del trabajo ajeno no tenía lugar, como en la actualidad, por medio de relaciones contractuales, sino de situaciones dominicales, pues, al descansar el sistema de producción de bienes sobre una mano de obra servil, como era la de los esclavos, difícilmente podía concebirse un título último de aprovechamiento de aquel trabajo distinto de la propiedad del dominus sobre sus servi. En efecto, el esclavo era una cosa, los frutos de cuyo trabajo se adquirían del mismo modo que los de los demás bienes que constituían el patrimonio del dueño. No obstante, este orden de trabajo servil registraría una evolución que acabaría por admitir la posibilidad de utilizar el trabajo ajeno de modo no esencialmente distinto a como ocurre actualmente. El origen de la transformación estuvo en el hecho social de las manumisiones de esclavos provocadas por la difusión del Cristianismo y sería lo que después precipitaría la configuración de la locación libre del propio trabajo.

Por consiguiente, un esclavo podía ser arrendado por su dueño mediante la llamada locatio rei. Por ella, el esclavo ganaba una merces (forma de pago) para el locator como precio de los servicios rendidos al conductor. Esta figura de la locatio servis, explícitamente, locatio operarum servi, vino a reproducirse en el nuevo orden de cosas creado por las manumisiones, a través de la promesa jurada que el liberto hacía a su antiguo dueño de mantener su trabajo (operare liberti) bajo la disposición de éste, con lo que el patrono podía seguir arrendando los servicios del liberto a terceros a cambio de un precio. Un paso adelante en la desvinculación del trabajo del liberto se produjo cuando el patrono se comprometió mediante las llamadas stipulatio a no impedir que el liberto arrendase sus propios servicios, en especial los extra-domésticos. Aquí reside el

germen de la futura locación de servicios, pues es claro que, a partir de este momento el liberto podía disponer de su propio trabajo o colocar sus propias obras. No obstante, todavía quedaba un residuo de vinculación al patrono, pues, en reciprocidad a la obligación asumida por él, el liberto se comprometía en la misma stipulatio a entregarle una parte de la merces ganada con su trabajo. Precisamente cuando este tipo de gravamen desaparece, desaparece con él el último obstáculo para la configuración de un arrendamiento libre de los propios servicios, la locación de los cuales acabaría por referirse a las solas obras.

En la locación de obras, el objeto de la cesión o colocación no es una cosa para su uso o disfrute o para la ejecución de una obra en ella, sino el propio trabajo. Esto explica que, a diferencia de la locación de obra, en la que la persona que trabaja es conductora, en la de obra, dicha persona es locutor. Por eso su trabajo no es independiente, sino subordinado a las directrices del conductor el cual dispone de la actio conducti para exigir esa subordinación u obediencia. En cuanto a al salario que recibe y que lo hace asalariado, no retribuye una obra acabada, sino los servicios prestados según tiempo o cantidad, pudiendo exigirse mediante la actio locati. Este esquema de la locación de obras romana se habría de reiterar en el ordenamiento laboral, agremiado o no, de las Edades Media y Moderna, y en las codificaciones de la Contemporánea.

1.2. La evolución del trabajo de los aprendices hasta los gremios.

Aunque, evidentemente, pueden rastrearse arrendamientos libres de servicios, agrícolas o domésticos, en las fuentes del derecho medieval, sus exponentes más relevantes durante la Edad Media y la Edad Moderna, se encuentran en el ambiente industrial, el cual aparece dominado por la organización corporativa de los gremios.

El respecto de los gremios Cándido García señala: “Los gremios surgen en la Alta Edad Media como una consecuencia del desarrollo mercantil e industrial de las ciudades

(burgos). Eran asociaciones de artesanos que habían preterido unos iniciales fines de socorro y asistencia mutuas (cofradías) por otros de ordenación de la producción y la competencia. Naturalmente, en la medida en que estos «burgueses» necesitaron por el volumen de sus establecimientos del concurso de mano de obra ajena, en esa medida arrendaron los servicios de los que hoy denominaríamos trabajadores. Es presumible que la posición jurídica de éstos no fuese muy distinta a la del locator de obras romano. No obstante, esa posición sólo se entiende plenamente a partir las finalidades que servía la estructura en la que de algún modo se hallaba inserta. La principal, para lo que aquí interesa, era el control del oficio o habilitación profesional a través de las etapas preparatorias del oficialazgo y el aprendizaje.

La regulación de la competencia mercantil, se explicitó a través de un control de «calidad y precios» del producto obtenido. Ahora bien, como en la colaboración de este último participaban también trabajadores distintos del «productor» agremiado (maestro), era lógico que el control de éste, y por extensión el de su gremio, comprendiese también el trabajo de aquéllos (oficiales). Por eso puede decirse que, en la ordenación de este trabajo, primaban las ordenanzas o estatutos gremiales sobre cada contrato singular, el cual, por lo demás, era con gran frecuencia concluido verbalmente. Esta heteronimia del trabajo se refería desde luego a lo que hoy se denomina condiciones de empleo y organización del trabajo (jornadas, descansos, disciplina, etc.), pero con el tiempo iba a incidir de modo especial sobre aquéllas que, como los salarios, repercutían de modo más directo en la competencia. Tal es la significación de las tasas máximas (de salarios) que ningún maestro podía exceder sin contravenir la disciplina gremial. Pero a estas restricciones habría que añadir otras, que apuntaban ya al trabajo en sí, o mejor, al empleo, como es el caso de los llamados cupos, indudablemente máximos, de oficiales, impuestos a todos los talleres, y que si bien sirvieron en determinados momentos para distribuir equitativamente el escaso trabajo entre los mismos tuvieron más frecuentemente la finalidad de impedir la ampliación de las

explotaciones, perturbadora siempre de una disciplinada concurrencia.”¹

Conforme el análisis de la doctrina se establece que el status de los oficiales no se concebía, al menos durante la etapa de esplendor gremial, como definitivo, pues todo oficial podía aspirar a ser maestro. Para obtenerla se requería un período, normalmente largo, de trabajo efectivo en el oficio, y la superación, que no todos lograban, de una prueba final —la «obra maestra»-, tras lo cual el oficial quedaba habilitado como maestro, pudiendo establecerse por su propia cuenta en el mercado. Se comprende entonces la decisiva intervención que tenían los gremios en este proceso, pues, naturalmente, sus reglas y grado de aplicación quedaban en manos de los maestros agremiados. Con todo, esa actitud controladora se iniciaba ya en el momento mismo del acceso al trabajo a través de la institución del aprendizaje.

Como puede suponerse, si lo perseguido en último término era la adquisición de un oficio, parecía oportuno que el oficialazgo, etapa de plenitud laboral pese a su tendencia a la maestría, fuese precedido de un período más intenso, y a veces largo, de formación, durante el cual se aprendía lo que enseñaba el maestro. Estos aprendices, en cuanto trabajaban también de algún modo, participaban del régimen laboral propio de los oficiales, pero con las importantes variantes de que, por tratarse, en general, de jóvenes o adolescentes, se hallaban sometidos a especiales poderes de vigilancia y corrección que el maestro ejercía por delegación de la familia, la cual, en ocasiones, retribuía a aquél en razón de la instrucción recibida por el aprendiz. Este esquema de la habilitación profesional, que inspiraba prácticamente todo el régimen del trabajo ajeno en la industria, comienza a trastocarse con el advenimiento de la Edad Moderna.

Se produce entonces lo que Cándido García ha llamado con lenguaje de sociólogo “cierre de los canales de movilidad vertical”, en cuya virtud el status de oficial, temporal por principio, se hace permanente.

¹ El derecho al trabajo, como derecho humano. Pág. 112.

Al respecto García señala: “Incapaz de hacer frente a las nuevas condiciones del mercado impuestas por los descubrimientos geográficos, el colectivo de agremiados se repliega sobre sí buscando el monopolio, y previene, consecuentemente, la competencia derivada de la habilitación de nuevos maestros. Esto lo logra fundamentalmente mediante la reserva hereditaria de la maestría, para lo cual vino a dispensar al hijo del maestro de la «obra maestra», pero también, endureciendo la prueba en que ésta consistía, y, desde luego, elevando las tasas para la obtención del correspondiente título. De esta forma, los oficiales quedaban inmovilizados en sus oficios, gestándose así un estrato social que no iba a ser irrelevante en la formación del proletariado que se insinúa en las inmediaciones de la Edad Contemporánea.”²

1.3. Los trabajadores de las industrias no agremiadas

Las industrias no agremiadas, eran aquellas empresas grandes con muchos operarios, que escapaban al régimen gremial, propio, como es sabido, de explotaciones reducidas. Un precedente de tales empresas, que florecían ya durante la Edad Moderna, lo constituye la figura medieval del mercader de las industrias de la exportación.

Este proveedor de los mercados internacionales se apoyaba con frecuencia en los suministros de los establecimientos gremiales, y de ahí la existencia de maestros intercalados en su organización productiva. Pero su independiente posición repercutía, como no podía ser menos, sobre la de sus empleados, que, de esa forma, no participaban del status propio de los oficiales de los talleres gremiales, incluida la posibilidad de devenir empresario. Con el advenimiento del primer período del capitalismo en el siglo XVI este tipo de explotaciones prolifera, como es el caso, en España, de la industria textil y la construcción naviera del litoral, estimuladas por la apertura del mercado indiano; y no deja de incidir sobre muchas industrias agremiadas

² *Ibíd.* Pág. 117

que, espoleadas por la nueva concurrencia, se ven constreñidas a modificar sus instalaciones. La colaboración entre ambos estilos productivos se reproduce de nuevo en la figura del trabajo por encargo, el cual permitía al que ya se puede llamar nuevo empresario, adquirir la producción de maestros empobrecidos para explotarla en los mercados que le eran propicios. Pero cuando, en un momento posterior, éste prescinde de dicha colaboración, precisamente porque comienza a manufacturar sus productos, su industria se amplía, y con ella, la contratación de nuevos operarios que, de ese modo vienen a engrosar las filas de los trabajadores extra gremiales.

Cándido García señala al respecto: “En la España del siglo XVIII, las manufacturas no agremiadas asumieron, por el influjo francés del Colbertismo, la forma de grandes establecimientos estatales, que junto con otras, debidas a la iniciativa de particulares, constituyen el exponente más claro de las industrias libres, esto es, no-agremiadas, en los albores ya de la revolución industrial. No es extraño, por eso, que se haya visto en su régimen de trabajo el precedente más próximo del que habría de establecer en su tiempo la moderna legislación laboral.”³

1.4 La Revolución Industrial y la codificación de la legislación laboral

La complejidad de esta etapa, ya contemporánea, reside en que, junto a la enunciada revolución, se produce otra en el orden de las ideas políticas y económicas, la cual iba a condicionar francamente la actitud jurídica propia de la Codificación ante los profundos cambios operados por aquella revolución en la realidad social y económica.

Al respecto de esta etapa Cándido García señala: “Se llama revolución industrial a los cambios padecidos inicialmente por la industria del tejido, y más tarde los transportes, como consecuencia de la invención de una serie de ingenios técnicos, en especial la máquina de vapor, y que acaecieron en la Inglaterra del último tercio del siglo XVIII.

³ *Ibíd.* Pág. 119

La primera patente de la máquina de vapor, debida a J Watt, es de 1769; sobre su aplicación a la técnica textil y a los transportes (ferrocarril, navegación a vapor) no parece necesario insistir. Otras invenciones como las mecánicas que mejoraban las técnicas de hilar y tejer (torno, bastidor, hiladora intermitente) habían tenido lugar ya antes, así como el tratamiento del hierro a partir del carbón mineral. En fin, habría que incluir también la lámpara de seguridad para el trabajo en las minas, junto a una serie de acomodos en la explotación de estas últimas (vagonetas sobre rieles, ventiladores).”⁴

La referencia inglesa que hace García se estima importante, porque los efectos de la revolución sólo se sentirían en el continente, empero los Estados Unidos de América constituyen un caso aparte, tras las guerras napoleónicas, primero en Bélgica y luego en Francia y los demás países europeos. En cualquier caso, es común a todos ellos la gran transformación que se operó en el sistema de producción de bienes y servicios con la apertura de fábricas y factorías, surgidas precisamente de la explotación de los nuevos inventos. La a su vez nueva competencia iba a acelerar la ruina de muchos talleres gremiales, ya en decadencia, facilitando así la disolución de la organización corporativa del Antiguo Régimen. Un cambio tal no podía por menos de repercutir sobre el régimen y las condiciones de trabajo vigentes hasta el momento.

En efecto, la quiebra de las industrias agremiadas, junto con la paralela circunstancia del cerramiento de fincas rústicas y el consiguiente trasvase de sus cultivadores a las proximidades de los núcleos urbanos, iba a generar un exceso en la oferta de trabajo que las nuevas fábricas no supieron absorber convenientemente. A ello debe añadirse lo difícil de la adaptación de los trabajadores a las herramientas y procesos productivos introducidos por el maquinismo. Los efectos de estas situaciones en el orden laboral y humano fueron enumerados con amplitud y detalle por los especialistas. Baste resumir aquí los siguientes:

⁴ Ibíd. Pág. 129

- 1) El aprovechamiento oportuno de la mano de obra barata, propia del trabajo infantil y femenino;
- 2) La insalubridad e inseguridad de los ambientes de trabajo, con la inevitable secuela de accidentes y enfermedades;
- 3) Las jornadas de trabajo extenuantes, y
- 4) Los salarios de hambre con pagos en especie o en vales redimibles en establecimientos del empresario (sistema del trueque o truck -system).

La disolución de los gremios no fue sólo efecto reflejo de la revolución industrial, sino, y sobre todo, contenido propio de diversas medidas legales encaminadas directamente a ese fin. La ideología de tales medidas anclaba, tanto en el pensamiento político como en el económico, pues si sobre el primero se puede citar la célebre apología de Siéyes en pro de la libertad de trabajo e industria del hombre, que ningún particular ni ninguna asociación tiene derecho a molestarle y menos a impedirselas, o el dictamen de Le Chapelier impidiendo que los ciudadanos de diversas profesiones se agrupen en pro de unos supuestos intereses comunes sobre el segundo; deben constatarse las conocidas críticas de A. Smith a los impedimentos y trabas de las corporaciones de oficios como impeditivas a la libertad individual, o la firme convicción del Rey Ricardo de que por las leyes económicas de la libertad se consigue la felicidad del mayor número, no debiendo nunca ser controladas mediante interferencias de la legislación.

Cándido García al respecto señala: “A la situación social de la época hay que añadir la casi contemporánea presencia e influjo de la filosofía individualista y anti-corporativa, la cual iba a condicionar fuertemente la actitud de los legisladores de la Codificación — principalmente civil, pero también penal— frente a la nueva realidad del trabajo, mediante la exaltación de lo que más adelante será dogma libertario de la autonomía de la voluntad. Partiendo de la convicción de que el emergente trabajo no presentaba otro problema jurídico que el de su contratación, la libertad de la cual era preciso asegurar,

tanto el common law inglés como las codificaciones continentales más significativas, salvo la alemana, por lo demás posterior, se limitaron a habilitar para la ocasión el esquema clásico de la locación de obras, bien en su versión romanista, bien en la anglosajona de la relación master-servant. En cuanto a la legislación penal, que se estudiará después, conviene, sin embargo, anticipar que sus esfuerzos se enderezaron asimismo a proteger aquella libertad formal de contratación por vía, esta vez, de la proscripción de cualesquiera intentos de los obreros industriales para transponerla del plano individual donde se detentaba, al colectivo o asociativo.

De los códigos civiles continentales el prototípico, tanto por su fecha como por su radical posición, es el Código de Napoleón, promulgado en 1804. Este se refiere dentro de la locación de obra a la de las gentes de trabajo que se ponen al servicio de otro, calificados en otro lugar como domésticos y obreros, y a los que esa misma legislación permite contratar por un cierto tiempo o para la realización de una obra.

1.5. La legislación industrial

Se trata de una legislación que, al limitar la contratación del trabajo en las fábricas surgidas de la revolución industrial imponiéndoles determinadas condiciones, por lo común sancionables administrativamente, se puede calificar con propiedad de policía. Aunque estas leyes acabaron por comprender una gran variedad de materias, entre ellas las salariales, hay que destacar, tanto por la importancia de las mismas como por lo temprano de su aparición, las relativas al trabajo infantil y femenino las jornadas de trabajo y la prevención de accidentes en el trabajo.

Como antecedente importante sobre el trabajo infantil puede mencionarse una ley inglesa de 1802, la primera ley laboral en sentido moderno a escala mundial, concebida para preservar la salud y la moral de aprendices y otras personas, que se refería de modo especial, y como su mismo nombre indica, al trabajo de los menores aprendices

empleados en las manufacturas, señaladamente las hilanderías de algodón. Esta ley establecía prescripciones sanitarias e higiénicas, reducía las jornadas a doce horas e imponía deberes de instrucción, incluso religiosa, a los patronos. Su observancia se pretendió asegurar con la presencia de unos visitadores, que eran más que inspectores designados por las autoridades locales para la supervisión del cumplimiento de esta ley y la imposición de sanciones en caso la inobservancia de aquella.

Los antecedentes de esta legislación en otros países europeos se retrasan en casi cuarenta años, lo que es congruente con su retraso en relación con la revolución industrial. Tal es el caso de la legislación prusiana, que reduce el horario laboral de los menores y de la francesa sobre el trabajo de los niños empleados en las manufacturas, fábricas o talleres.

La legislación argentina versaba sobre el trabajo de menores en talleres, fábricas, minas y fundiciones. Prohibía el acceso al trabajo de niños y niñas menores de diez años, estableciendo para los mayores de edad, diversas jornadas según una escala de edades. Por otro lado, imponía a las empresas afectadas ciertos deberes de asistencia médica, y la habilitación de botiquines, y a algunas de ellas, la carga de sostener escuelas de instrucción primaria. Su inspección, así como la imposición de sanciones por su inobservancia, se confiaba a los jueces municipales.

Cabe señalar que la legislación argentina resulta ser una de las más avanzadas de América Latina.

En otro aspecto de la legislación del trabajo como la de salarios mínimos de la revolución industrial, es tardía, y así se comprueba por un decreto francés que los estableció en los trabajos públicos. Una excepción siempre en la materia salarial, la constituyen las leyes anti-trueque (truck-system), la que prohibía los pagos del salario en especies ofrecidas por establecimientos de o controlados por el patrono

1.6. La responsabilidad patronal por accidentes

En materia de regulación de accidentes de trabajo el objeto original no era la prevención de los accidentes, sino su reparación. En este sentido, no fue una legislación administrativa más de policía. Por eso su sanción se orientaba por establecimiento de tablas de indemnizaciones y no por la penalización de las infracciones. No se trataba de que los patronos fuesen sancionados por infringir las normas preventivas de los accidentes de sus trabajadores, sino que de respondiesen en alguna medida de los daños causados por esos accidentes. Esta responsabilidad era objetiva, es decir, independiente de que el accidente pudiera o no imputarse al patrono, pues éste respondía por el simple hecho de que aquél se produjese con ocasión o por consecuencia del trabajo prestado.

En esta materia, Alemania fue un país decisivo, pues no sólo fue el primero que estableció la responsabilidad patronal por accidentes, sino que impuso además su aseguramiento. En este sentido desbordó el ámbito estricto de la legislación industrial para inaugurar el del seguro social. Así se explica que el aseguramiento por accidentes de trabajo fuese acompañada de otras relativas al aseguramiento de la enfermedad y de la invalidez-vejez, materias todas que, en la actualidad, no interesan al Derecho del Trabajo stricto sensu, sino al de la Seguridad Social. Con este precedente, las leyes de accidentes de los demás países significativos se posponen a las postrimerías del siglo XIX, como la inglesa de indemnización de trabajadores o la francesa, declaratorias ambas de la responsabilidad patronal.

1.7. Las leyes sobre el contrato de trabajo

Las primeras leyes sobre el contrato de trabajo fueron la alemana y la inglesa de 1907 y 1910 respectivamente.

En el caso Latinoamericano destacan como precursores en las primeras legislaciones sobre el contrato de trabajo tenemos la mexicana de 1918; la argentina de 1926 y la guatemalteca que origina junto con el Código de Trabajo del uno de mayo de mil novecientos cuarenta y siete. Hasta hoy, nuestra legislación sobre el contrato de trabajo se erige como una verdadera joya entre todas las legislaciones laborales del continente, pues aborda el tema de la contratación en toda su amplitud y revestida de los principios más importantes del Derecho del Trabajo en general.

1.8 Los derechos colectivos

En este tema, el aspecto más importante es el relacionado a la existencia de ligas o uniones entre los asalariados, en especial oficiales de las industrias agremiadas, durante la época preindustrial, con el objeto de romper el monopolio de los maestros en la determinación de sus condiciones de oficio y trabajo, que era una constante en los países europeos. A ella responden las compañerías francesas, las federaciones o asociaciones de compañeros alemanas y los clubes de oficiales ingleses. Como era predecible, estos grupos proliferaron y se desarrollaron de suerte que, en la segunda mitad del siglo XVIII, es decir, al tiempo de la máxima decadencia gremial, constituían ya una realidad social suficientemente relevante. Desde siempre, las monarquías europeas habían reaccionado contra este tipo de uniones por entender que obstruían el orden público de la producción, uno de cuyos momentos, la fijación de los salarios y demás condiciones del trabajo de los productores, permanecía controlado por las corporaciones gremiales con el respaldo de los poderes públicos.

De muy distinto carácter es la legislación francesa que obedecía a una inspiración revolucionaria con un tinte tanto político como económico, como se evidencia en la famosa ley llamada Le Chapelier, aprobada por la Asamblea Constituyente el mismo año —1791— en que se proscriben definitivamente las corporaciones gremiales.

Por ella se penan las declaraciones y convenciones, no ya de empresarios, sino también de obreros y compañeros, dirigidas a retirar su oferta del mercado o a fijar un precio único a su industria y a sus trabajos. Como se ve, el objeto de esta medida era el ideológico de impedir la restauración o constitución de cualesquiera agrupaciones de intereses que mediasen entre el individuo y el Estado, e interfiriesen al tiempo la libre iniciativa en el plano de la producción y la economía. No se trata, pues, de una legislación como la inglesa, rehabilitadora de un sistema tradicional, sino abolidora de ese mismo sistema.

Los resultados de las medidas de ambos países coinciden no obstante; y es que unas y otras entendían que las compañías obstruían un orden de concurrencia, positivo y real en la inglesa, al materializarse en la ordenación vigente de las corporaciones y natural e ideal en la francesa, que se inspiraba en la libertad individualista de industria y trabajo, para cuya salvaguarda precisamente se había resuelto disolver aquellas corporaciones.

1.9. La represión penal de las coaliciones y su remoción

El término coalición aparece ya en una ley francesa que venía a extremar las penas de la Ley Chapelier. La represión sería acogida por el código penal de 1810 en el sentido de penar cualquier coalición de obreros con prisiones diversas. De estas prescripciones también haría eco el Código penal español de 1822, al tipificar y penar como maquinaciones para alterar el precio de las cosas y bajo el título de los delitos contra la propiedad, toda coalición dirigida a encarecer los jornales. El delito de coalición, así concebido, pasaría a los Códigos de 1848 y 1850, aunque reducido en su articulado, y con el añadido del adverbio abusivamente, de modo que las penas ya no recaen sobre cualquier coalición de obreros o de patronos, sino sólo sobre las abusivas.

La remoción de la represión penal de las coaliciones tuvo lugar en Inglaterra como

consecuencia del impacto de la revolución industrial, y a través de la derogación general de las leyes anti-combinaciones en 1824. Pero esta derogación no impidió una ulterior actitud represiva, que concluyó en 1871, cuando la primera ley de sindicatos inmunizó definitivamente a éstos, definidos como coaliciones, de todo cargo general por obstrucción de la libertad profesional.

La ley derogadora fue una medida liberal en el sentido económico, pues aplicó consecuentemente la doctrina del *laissez-faire* a las nuevas coaliciones de obreros industriales, permitiéndoles los objetivos y modificar los salarios y otras condiciones de trabajo, y de influir sobre la gestión empresarial por medio de huelgas. Con todo, el peso de la tradición anterior que había arraigado muy bien en el *common law* a través de la figura penal de la conspiración, junto con una serie de disturbios industriales subsiguientes, malograron el intento liberalizador de la ley de 1824, determinando su modificación hasta el año siguiente. La legislación modificadora mantuvo en términos generales, la licitud de las coaliciones, pero al concebir nuevas figuras delictivas, permitió a los jueces insistir en su actividad represiva, basada en la doctrina jurídica común de que cualquier coalición obstruía la libertad profesional, sea de obreros o sea de patronos. Sin embargo, la inevitable expansión del movimiento unionista de los trabajadores industriales desbordó cada vez más la legislación existente; y concluyó en la legalización de las coaliciones.

Contrariamente, en Francia, fue de nuevo un impulso político-social el que acabaría por abolir la legislación anti coaliciones. El arranque estuvo en la constitución de 1848, que, además de reconocer la igualdad de relaciones en el patrono y el obrero, sancionaba el derecho general de asociación.

Al amparo de estas declaraciones, que debieron influir en cierta modificación del Código Penal, se constituyó una multitud de organizaciones obreras, cooperativas, etc., las cuales se toleraron también cuando favorecieron objetivos de resistencia. La misma

disposición tolerante codjuno a indultar a unos tipógrafos huelguistas en 1962, tras un paréntesis de represión. En esta línea, en 1864 se suprime el delito de coalición consumándose el proceso en 1884 con la ley llamada Waldeck-Rousseau, que, además de derogar la ley Chapelier reconoció y reguló los sindicatos o asociaciones profesionales.

En Guatemala la libertad de asociación se reconoce en la Constitución Política de 1921, lo que coloca a nuestro país, como el segundo antecedente a nivel Latinoamericano, que reconoce la libertad de coalición y de asociación profesional al rango constitucional.

1.10. Responsabilidades en el orden civil

La exoneración de responsabilidad criminal a las coaliciones de trabajadores comportó su legalidad. A veces, ésta llegó a sancionarse de modo expreso, como en el caso de una legislación que preveía formas jurídicas de organización permanente para las mismas. Las coaliciones se convierten después en sindicatos adquiriendo en una u otra medida los atributos de la personalidad jurídica. La consecuencia más inmediata de este cambio fue el desarrollo de la negociación colectiva toda vez que el objetivo último de las coaliciones era precisamente el trasponer a este plano, es decir, al colectivo, el empleo de los trabajadores y la fijación de sus condiciones de trabajo. Pero, con ello, se incrementaban también las posibilidades de usar la fuerza, pues el fracaso de la negociación implicaba de hecho, la negativa a continuar trabajando en las condiciones que se pretendían remover mediante aquella negociación. Como era de esperar, la nueva situación, aún amparada en una legalidad, no podía resultar indiferente al derecho que de siempre excluyó la violencia privada. Se explica entonces que las huelgas, o su amenaza, o incluso los boicots y otros actos similares, fuesen interceptados por medio de acciones civiles ante los jueces o simplemente de sanciones disciplinarias patronales que, en último término, aparecían legitimadas por el derecho común que se aplicaba en las empresas.

Poco más de quince años después de que la ley inglesa de conspiraciones y protección de bienes, de 1875, subsiguiente a la sindical de 1871, dejase definitivamente a cubierto de acciones penales a sindicatos y demás coaliciones, los tribunales declararon a los dirigentes de un sindicato responsables de los daños producidos con ocasión de una amenaza de huelga, sobre la base principal de haber cometido el agravio de conspiración para dañar. Su justificación era que los actos de fuerza evidenciaban en sus autores una intención lesiva o dañosa, y que, en último término, entrañaban la consecuencia claramente ilícita de violar los contratos de trabajo de todos los que participaban en su ejecución.

Por su parte, y aunque la idea de una responsabilidad extracontractual del sindicato no fue en absoluto extraña a la jurisprudencia francesa, puede decirse que ésta utiliza a partir de 1890, es decir, seis años después de la promulgación de la ley sobre asociaciones profesionales, la de que las huelgas, etc., suponían un incumplimiento de los contratos de trabajo de los huelguistas, causada por ellos mismos. De esta forma, todo trabajador que holgaba resolvía intempestivamente, es decir incumplía, su contrato, razón por la cual la empresa podía despedirlo e incluso obligarle a resarcir los perjuicios.

1.11. Legislación sobre sindicatos y negociación colectiva

Como ya se relacionó con anterioridad, las leyes despenalizadoras de las coaliciones provocaron, pese a la jurisprudencia civil restrictiva subsiguiente, un desarrollo de los sindicatos y de sus pactos colectivos sobre condiciones de trabajo. A veces, esas mismas leyes contenían prescripciones sobre la ordenación de los sindicatos legalizados, como fue el caso de la ya conocida ley inglesa de 1871, que precisamente concebía al sindicato en función de su aptitud para imponer condiciones restrictivas a la libertad de gestión de las empresas, y a la de trabajo de los trabajadores; pero otras,

por el contrario, fue preciso la emanación de una ley propia, para la cual los sindicatos eran unas asociaciones constituidas en el ejercicio de una libertad constitucionalmente reconocida. En cualquier caso, los sindicatos requirieron, por su evidente repercusión en la vida pública del país, del reconocimiento de una cierta personalidad legal sujeta a los trámites y formalidades acostumbrados: registro, aprobación de estatutos, etc.

Esta legalización comportó lógicamente la de la negociación colectiva, a veces de un modo conceptual, como ocurrió en la ley inglesa que definiría al sindicato, no sólo por aquella actividad restrictiva, sino por su idoneidad para regular las relaciones de los trabajadores con las empresas. Inicialmente, la legalización se produjo en términos de derecho común (Francia) o consuetudinario (Inglaterra), pero frente a la subsistencia de esta última posición, la ley francesa de convenciones colectivas, cambió la orientación otorgando a los convenios una eficacia normativa al estilo de la propia legislación estatal.

1.12. La legitimación del uso de la fuerza

Aunque los actos de fuerza, en especial las huelgas, fuesen tolerados sobre todo a partir de la legalización de los sindicatos, lo cierto es que todavía pendía el obstáculo de derecho común de las responsabilidades civiles impuestas por los jueces. En este sentido, la legitimación de estos actos como sanción última de la negociación colectiva, por lo demás ya legalizada, exigía una formulación expresa, si no solemne, del ordenamiento vigente, toda vez que éste presupone la exclusión de la fuerza. Dos soluciones jurídicas se habilitaron al respecto: la de considerar los actos de fuerza en los conflictos laborales colectivos, como inmunes a las acciones judiciales ordinarias, o la más unilateral de concebir la huelga como derecho superior, reconocido por la ley o la Constitución. La primera vía fue seguida por el derecho inglés; la segunda, por el francés. Con todo, debe advertirse que, en ambos casos, se trataba de resolver una cuestión de alcance político, la cual requería así más de medidas legislativas que

propriadamente jurídicas o judiciales.

Sólo cinco años después de que los tribunales ingleses confirmasen de modo inequívoco la responsabilidad por daños de los sindicatos, una ley sobre conflictos profesionales declaró en general que los actos efectuados por los trabajadores o empresarios en favor de un conflicto laboral no podían, aunque fuesen lesivos o dañosos, motivar ninguna acción judicial, salvo que en sí mismos fuesen delictivos o civilmente ilícitos. Aunque la aplicación de esta ley tuvo sus alternativas, precisamente porque los tribunales trataron de indagar siempre en los casos que conocían esa ilicitud radical, puede decirse que su promulgación supuso la legalización definitiva del uso de la fuerza en los conflictos de trabajo. De hecho, una ley posterior excluyó la inmunidad ciertos de esos actos en razón de su repercusión o peligrosidad públicas, habla ya declaradamente, y a este respecto, de huelgas y cierres. En esta regulación, la huelga, pero también el cierre, se concebían como un modo de forzar la conclusión del convenio, llevando así a sus últimas consecuencias la libertad de negociación colectiva. En efecto, si el convenio indicaba un acuerdo bajo cuyas condiciones los trabajadores se comprometían a continuar prestando su trabajo, era normal que un desacuerdo insalvable en el mismo precipitase la paralización de ese trabajo.

En cuanto a la solución francesa, debe decirse que tuvo sus orígenes en la intensa crítica doctrinal a que, desde finales del siglo XIX, fue sometida la posición jurisprudencial acerca de la extinción de los contratos de trabajo por huelga. El argumento principal se cifraba en la imposibilidad de despedir singularmente a los huelguistas, que, como tales, no eran sujetos de un acto individual, sino colectivo. Por otro lado, la huelga no revelaba a sus protagonistas una intención de extinguir los contratos, sino, simplemente, de suspenderlos hasta que las propuestas de los huelguistas fuesen aceptadas por los patronos. Esta tesis de la suspensión del contrato, aunque apoyada también en consideraciones de orden político, acabó siendo aceptada. De esta forma, la solución francesa al problema que se viene considerando quedaría reformulada así: la

huelga no puede extinguir ni motivar la extinción de los contratos de trabajo, porque supone el ejercicio de un derecho fundamental de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2 Las políticas laborales

2.1. La protección del trabajo humano

El trabajo humano, es según Juan Carlos Fernández Madrid “la acción del hombre desplegada para dominar la naturaleza y con ello obtener una reducción del racionamiento a que lo somete aquélla.”⁵

Por lo anterior, se advierte que el trabajo constituye una actividad humana intencional dirigida hacia la obtención de los medios necesarios para la subsistencia. Inseparable de la persona que lo presta, la dignidad de ésta trasciende a aquél; e incluso inspirado en las Sagradas Escrituras, que le ha presentado como un esfuerzo inteligente del hombre para valorizar, acabar y humanizar a su servicio la obra de la Creación.

El desconocimiento de los derechos derivados de la actividad laboral, especialmente de la prestada por trabajadores dependientes, en lo que ha de verse en primer lugar una desvalorización de la persona humana, sujeta a determinismos económicos dentro de una concepción materialista, acentuada en los albores de la revolución industrial, provocó como un eco a las voces que de una y otra parte clamaban contra situaciones de flagrante injusticia, que se adoptaran medidas político-sociales, constitutivas principalmente del derecho del trabajo y del derecho de la seguridad social. Aquella situación, que como cuestión laboral era vista desde fines del siglo XIX como cuestión social, había alcanzado tal gravedad, que se le identificaba casi con toda la problemática social.

Hoy en día, cuando se han alcanzado importantísimos objetivos en cuanto a la

⁵ Política de trabajo y desempleo. Pág. 189

protección del trabajo humano, se ha ido distinguiendo entre las deficiencias sociales; y a tenor de la especificidad de cada una se han instrumentado respuestas contenidas en las respectivas políticas sectoriales.

Por lo anterior, no cabe en la actualidad continuar incurriendo en esa identificación, y en cambio hay que centrar la finalidad de la política laboral en el amparo de quienes trabajan para subvenir a su subsistencia, mediante la adopción de las medidas para superar las deficiencias sociales directamente originadas en la prestación de la actividad laboral. El actual punto de partida de la política laboral, en relación a los denominados trabajadores dependientes, distinguiéndolos de los trabajadores independientes, reside en la situación de inferioridad relativa de ellos a causa de la dependencia respecto de su empleador, expresiva de la respectiva desigualdad; que su inserción en la actividad económica se alcanza a través de su incorporación a la empresa; y que colectivamente los trabajadores actúan en organizaciones sindicales.

2.2. Objetivos de la política laboral

Los objetivos de la política laboral tienen comprensión si se toma en cuenta lo antes anotado como punto de partida. Esos objetivos, que en su mayoría se alcanzan por medio del derecho del trabajo, son comunes con él, y pueden resumirse en lo siguiente:

- a. Ordenamiento justo de las relaciones de trabajo, individuales y colectivas;
- b. Protección del trabajador;
- c. Prevención y superación de conflictos en las relaciones de trabajo para lograr la paz en el centro de trabajo;
- d. Integración del trabajador, en la empresa y en la comunidad.

Esos objetivos pueden ser el resultado de la adopción de diversas medidas, como las que enuncia la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que señala:

“La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas.”

2.3. Medios instrumentales de la política laboral

Entre los diversos medios de que dispone la política social, en la política laboral tienen preponderancia los de carácter jurídico. Por medio de normas imperativas, caracterizadas como de orden público, el Estado impone conductas a los empleadores, a los trabajadores y a las asociaciones sindicales, para una regulación justa de las relaciones de trabajo, por medio de limitar el principio de la autonomía de la voluntad, a través de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Su conjunto y normas de otro origen constituyen el derecho del trabajo. Se trata, por tanto de medios jurídico-normativos, que aparecen en cuerpos heterónomos de distinta jerarquía (Constitución, leyes ordinarias, reglamentos, pactos colectivos, decretos, resoluciones administrativas).

A estos medios cabe añadir los institucionales. Para alcanzar los objetivos de la política laboral, el Estado crea organismos de la administración pública e incluso requiere la colaboración en su gestión de representantes paritarios (comisiones, consejos, etc.). Para la solución judicial de los conflictos del trabajo se instituyen tribunales del trabajo, de competencia específicamente laboral y jurisdicción privativa. Asimismo, se regula la organización y actividad de las asociaciones representativas de trabajadores y de empleadores, a las que se les reconoce personalidad jurídica, y que no integrando la

estructura del Estado, son instituciones de reconocidas por el derecho interno. En lo internacional, la institución con cometido propio de la política laboral es la Organización Internacional del Trabajo; esto así, sin perjuicio de lo que es inherente al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, y de los órganos de las organizaciones internacionales regionales.

Desde el punto de vista político-social cabe destacar que la efectividad de los medios normativos e institucionales no depende sólo de la formulación de los preceptos reguladores, lo cual en sí es importante, ya que una correcta técnica jurídica contribuye a la mejor aplicación e interpretación de la ley y al mejor funcionamiento del respectivo ente o institución, sino de su adecuación para solucionar la respectiva deficiencia social. Esto atañe a la eficacia de la norma, en orden a que ella sea factible. A lo ya expuesto sobre los objetivos que debe perseguir el Derecho del Trabajo, cabe añadir lo que agrega Fernández Madrid, “la ley debe ser sincera: en nuestro campo no es infrecuente el caso de leyes insinceras que prometen algo que en realidad no otorgan. La insinceridad puede ser formal o sustancial. Es formal cuando la ley laboral usa palabras altisonantes para definir conceptos mucho más modestos. Es sustancial cuando la ley se propone finalidades distintas y muchas veces opuestas a las que declara o cuando se introducen en una ley de amparo unas pocas disposiciones que anulan casi por completo, o modifican sustancialmente, el alcance de las que constituyen el cuerpo central de la misma.” Pero, aun siendo la ley sincera, factible, y técnicamente inobjetable, importa además que de hecho se le aplique. Esto atañe a la implantación y correcto funcionamiento de los organismos administrativos del trabajo y los de inspección del trabajo; y a la existencia de vías aptas para la reclamación judicial de los derechos respectivos, según procedimientos rápidos y gratuitos.”⁶

Por otro lado, tanto en la concertación de los convenios colectivos y de otros acuerdos laborales, como la redacción de normas legales habiéndose previamente recabado la

⁶ *Ibíd.* Pág. 206

consulta y la colaboración de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, además de la bondad que intrínsecamente pudiera lograrse en las respectivas normas, se alcanza otro resultado político-social de primera importancia: la participación, referida en este caso a la elaboración de las normas jurídicas aplicables en la correspondiente actividad.

2.4. Política de empleo

Frente al desempleo como deficiencia social, con la política de empleo se procura hacer efectivo el derecho al trabajo.

2.4.1. El pleno empleo

El objetivo básico de una política de empleo es fomentar el pleno empleo productivo, con libertad de elección por parte del trabajador.

2.4.2. El desempleo

Uno de los problemas fundamentales que tiene que abordar la política laboral es el del desempleo. Como fenómeno social admite diversos enfoques, por lo cual la elección de los medios para solucionarlo debe ser el resultado de un tratamiento pluridisciplinario. Desde el punto de vista económico, el desempleo implica una mano de obra ociosa, y a la vez la privación de ingresos para los desocupados, que de percibirlos les permitiría entrar, a través del consumo, en el círculo económico, con el consiguiente y conocido efecto multiplicador. Desde el punto de vista del que sufre el desempleo, éste en primer término se le aparece como privación de la posibilidad de generar ingresos para ganarse la vida, con incidencia negativa sobre el nivel de vida personal y familiar; y en seguida; cuando no se sabe cómo superarlo, produce desaliento y frustración; y de ahí pueden observarse distintas reacciones, como manifestaciones de egoísmo unas, o de

elección de actuaciones incontroladas, perturbadoras del orden social, entre las que se incluye el aumento de los niveles de criminalidad.

En conclusión, no hay duda de que el desempleo constituye un fenómeno patológico de dicho orden social, que no puede ser aceptado como normal, ni mucho menos como deseable, ni aun como forma cruel de manejar el mercado de trabajo.

En relación a las formas de desempleo Fernández Madrid señala: “Las formas de desempleo son varias. La más temible es el desempleo generalizado o en masa, cuando una proporción importante de la mano de obra de un país –que se estima en más de un 5%- se encuentra sin trabajo. El desempleo friccional es el ocasionado por fluctuaciones bruscas en la demanda de determinados productos o servicios, y refleja generalmente un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajadores de ciertas profesiones. El desempleo estacional es el que tiende a manifestarse periódicamente en determinados meses de cada año, y a desaparecer al pasar de una estación a otra. Por fin, el subempleo, que corresponde a la situación de aquellos que sólo pueden trabajar parte de la jornada o algunos días de la semana o del mes, por insuficiencia de demanda, y que también comprende a los que sólo trabajan estacionalmente.”⁷

2.4.3. Derecho al trabajo

La solución radical del fenómeno del desempleo debe encararse mediante una política de empleo, que haga efectivo el derecho al trabajo. En instrumentos internacionales se reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (Declaración universal de derechos humanos, 1948, Art. 23, 1), derecho a trabajar, comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado (Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales,

⁷ *Ibíd.* Pág. 217

1966, Art. 6, 1). En la Declaración de Filadelfia, 1944, la OIT reconoce la obligación de fomentar programas para lograr el pleno empleo, y para que los trabajadores puedan utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y contribuir al máximo al bienestar común (III, a y b).

2.4.4. Objetivos de la política de empleo

Para estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo, la OIT acordó que se formule y ponga en práctica, como objetivo de la mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo, libremente elegido. La política indicada deberá tender a garantizar:

- a. Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b. Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c. Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social”.

El objetivo de la promoción del empleo debe incluirse dentro de las estrategias y los planes y políticas de desarrollo junto con la satisfacción de las necesidades esenciales; al efecto, el empleo libremente elegido forma parte de una estrategia de necesidades esenciales, como medio y como fin a la vez. El empleo proporciona al individuo un sentimiento de dignidad, de respeto de sí mismo y de utilidad social.

Según Fernández Madrid: “La política de empleo debe consistir:

- a. En la creación de empleos, especialmente con miras a hacer frente al desafío de crear empleos suficientes en los países en desarrollo para el año 2006, a fin de lograr el pleno empleo;
- b. El establecimiento de metas cuantificadas para reducir progresivamente el desempleo y el subempleo;
- c. Garantizar y aplicar los derechos de sindicación y de negociación colectiva;
- d. Poner énfasis adecuado en los criterios de selección y evaluación de planes de desarrollo y de concesión de préstamos de las instituciones financieras internacionales, a los aspectos de empleo y distribución de ingresos;
- e. Adoptar políticas activas de mercado del empleo, sobre la base de la orientación profesional y el desarrollo de los recursos humanos; y ajustar las políticas al nivel de las empresas, particularmente en lo referente al reclutamiento, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y su contenido, de tal manera que se ocupen plenamente los recursos de mano de obra subutilizadas;
- f. Asegurar mediante las políticas salariales, niveles de vida mínimos; proteger y aumentar progresivamente los salarios que refleje la productividad social relativa; establecer políticas anti-inflacionarias de precios e ingresos que tomen en consideración estos objetivos;
- g. Observar la igualdad de trato y remuneración para las mujeres.”⁸

2.4.5. La libre elección del trabajo

Por ser comprensivo del derecho al trabajo la libre elección de él, no cabe admitir medidas político-sociales que consistan en la imposición del trabajo forzoso u obligatorio, como no sea el servicio militar, el que forme parte de obligaciones cívicas normales; el resultante de una condena judicial; el exigible en caso de fuerza mayor, por guerra, siniestros o amenaza de siniestros; y los pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de ella.

⁸ *Ibíd.* Pág. 222

2.4.6. La orientación y formación profesional

La sub utilización o aprovechamiento ineficiente de los recursos humanos normalmente depende de la ausencia de políticas y programas de orientación y formación profesional, en desmedro del óptimo aprovechamiento de aquéllos.

2.4.7. Los recursos humanos

El término *recursos humanos* es sinónimo de los términos *mano de obra* o de *factor trabajo*.

Fernández Madrid señala: “Se entiende comúnmente el factor activo dentro del proceso productivo, mientras que los recursos naturales y el capital son inactivos, inertes; llegan a ser factores de producción solamente en la medida en que los recursos humanos los organiza, combina y controla sus usos en los procesos de producción. Además de la actividad, caracterizan a los recursos humanos, en comparación con los demás factores de la producción, la escasez y la superabundancia, la imprevisibilidad e inmaterialidad del llamado capital humano, o sea, la acumulación de destrezas y habilidades, obtenida a través de la inversión de recursos educacionales para su desarrollo, y la heterogeneidad.”⁹

La utilización eficiente de los recursos humanos evita que se incurra en tres distintos tipos de costos:

- a. El representado por la pérdida de oportunidad para una eficiente utilización;
- b. La magnitud de los dados por las continuas necesidades de los miembros desocupados o improductivos de la sociedad, que no contribuyen ellos ni sus familias a la producción, pero son consumidores del producto nacional; y

⁹ Ibíd. Pág. 231

- c. El enorme costo social y psicológico que acompaña a la desocupación.

Dentro de la planificación del desarrollo y a la luz de sus objetivos políticos, hay que incluir también la planificación de los recursos humanos; desde un principio parece imprescindible tomar en consideración el elemento humano, como factor de producción, que opera en forma distinta según el grado de desarrollo de los respectivos países.

Al respecto de las políticas que deben confluir en la planificación de los recursos humanos, Fernández Madrid señala: “Básicamente, la política de recursos humanos ha de ser cualitativa, de modo que transforme una mera política de empleo pasiva y correctora, en otra activa y ordenadora; o sea, de cuantitativa a cualitativa. Se trata de sustituir el objetivo del pleno empleo, sin suprimirlo, por el del mejor empleo. Junto con esa política básica, hay que contar con la política de educación permanente; con la política económica de crecimiento selectivo; y constituirse en elemento corrector de una política social en desajuste con la política económica.

En la planificación de los recursos humanos han de perseguirse como objetivos:

- a. la compensación de desigualdades en las oportunidades educativas;
- b. facilitar la formación profesional;
- c. facilita la integración social.”¹⁰

2.4.8 Políticas y programas de orientación y formación profesional

Dentro de una concepción integral, la orientación y formación profesional deben hacer coincidir la promoción de los recursos humanos con los objetivos sociales de la política de educación, acorde con la incidencia de ésta en el desarrollo.

¹⁰ Ibíd. Pág. 236

En el orden internacional se menciona entre las medidas que deben adoptarse para lograr la plena efectividad del derecho a trabajar, la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona.

La OIT recomienda que se implementen políticas y programas de orientación y formación profesional, que tomen en cuenta las circunstancias de cada país, y mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales. Esas políticas y programas deben tener por objetivo mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social, y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos, y estimular y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad. Asimismo, estimular a las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores.

El alcance que se da a la orientación y la formación, es que tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

En relación con el sistema educativo, para la orientación profesional se debe proveer de información sobre la elección de ocupación, la formación profesional, las oportunidades educativas conexas, las perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene en él, complementada

con otras informaciones. A su vez, los sistemas de formación profesional permanente de los jóvenes y los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad. Esta formación debería incluir la referente a la adaptación, conversión y reclasificación profesionales, como medio de acción eficaz frente a los cambios tecnológicos y las consiguientes alteraciones en la estructura ocupacional.

Con todo, teniendo en cuenta la necesidad de capacitar a los jóvenes para adaptarse al ritmo de una sociedad cambiante y participar activamente en el desarrollo del país, y resolver sus problemas de empleo y desempleo, que se han puesto de manifiesto en gran escala en los últimos años, se propugna la instrumentación de programas especiales de empleo y de formación.

2.5. Diversidad de instrumentos de la política de empleo

Dadas la amplitud y complejidad de los objetivos de la política de empleo, esta requiere, para su ejecución, una diversidad de instrumentos. Esquemáticamente, dicha política debe comenzar por actuar a la vez en dos planos diferentes. En el económico, estimulando la actividad económica hacia la plena y racional utilización de los recursos de ese carácter, lo cual conlleva el mantenimiento de empleos y la creación de otros nuevos. En el educativo, mediante la orientación y formación profesional, capacitar profesionalmente a los jóvenes; y adaptar, convertir y reclasificar a los adultos cuando los cambios tecnológicos u otros les impongan la necesidad de desplazarse a otras actividades.

Dando por supuesta la existencia de empleos y la de mano de obra calificada, tiene que funcionar un servicio de bolsa o agencia de empleo o servicio de recursos humanos, para lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, y para la obtención de empleos convenientes. A su vez, y condicionado a que funcione eficazmente ese

servicio mientras dure respecto de trabajadores individualmente considerados la contingencia social de desempleo, el seguro de ocupación debería proveerles de las prestaciones respectivas, dentro del sistema de seguridad social.

2.5.1. Las relaciones de trabajo

Sobre las relaciones de trabajo individuales y colectivas actúa primordialmente la política laboral.

2.5.2. Regulación de las relaciones de trabajo

Por su carácter intervencionista, el Estado dicta normas en principio imperativas para regular las relaciones de trabajo y que son constitutivas del derecho del trabajo. El desarrollo de su contenido lo ha llevado hace tiempo a situarlo como una rama autónoma del ordenamiento jurídico, caracterizada entre otros aspectos por la expansividad y movilidad. Su detallada exposición no corresponde a esta investigación, por lo que solo se hará referencia separadamente, desde el punto de vista de los derechos reconocidos o postulados, a la política laboral de las relaciones de trabajo individuales y las colectivas.

2.5.3. Políticas de las relaciones de trabajo individuales

Sin perjuicio de un objetivo común a toda la política laboral, la correspondiente a las relaciones de trabajo individuales tiene un específico contenido, dirigido a la protección de los trabajadores individualmente considerados.

2.5.4. Políticas de las relaciones de trabajo colectivas

Sin perjuicio de un objetivo común a toda la política laboral, la correspondiente a las relaciones de trabajo colectivas tiene un específico contenido, dirigido a la protección de los trabajadores colectivamente considerados.

CAPÍTULO III

3 El mercado de trabajo

3.1. Definición

Dentro de los aportes a la ciencia económica que se ha reconocido a los autores clásicos, figuran conceptos teóricos que como el de mercado ha quedado incorporado de tal modo a nuestra cultura, que hasta los más enconados enemigos de aquella línea de pensamiento, se valen de él como instrumento válido de análisis. Lo mismo acontece con las expresiones demanda y oferta, que han pasado a la terminología económica de manera indiscutible. Sin embargo, cada autor se vale de ese instrumental teórico para avanzar en sus investigaciones y formular sus conclusiones, dando a esos conceptos tradicionales contenidos no siempre idénticos a los que les adjudica otro economista. Dentro de los capítulos de la economía más directamente afectan a los trabajadores asalariados, figura precisamente el que bajo la rúbrica de mercado de trabajo se ocupa de estudiar los componentes y mecanismos de actuación de la oferta y la demanda del factor productivo trabajo.

3.2. Limitaciones del mercado de trabajo

En relación a las limitaciones del mercado del trabajo, Fernández Madrid señala: “Desde distintos ángulos, el concepto de mercado aplicado al factor productivo trabajo ha dado pie para objeciones, que coinciden, en resumen, en la resistencia a adjudicar al trabajo calidad de mercancía. Por eso, sólo de una manera análoga se admite el tratamiento del problema de la fijación del salario, y de los demás que colateralmente se presentan, bajo esta nomenclatura.

Pero no se crea que la desaprobación del término mercado para referirse a las relaciones

de la oferta y la demanda de trabajo, proviene solamente de conceptos fundamentales sobre la persona humana y su dignidad. También considerado el tema bajo los aspectos de la ciencia económica y sus reglas, pueden formularse graves limitaciones que se enuncian a continuación:

- a. La mano de obra no puede ser separada de su portador y por eso no puede hacerse en el mercado una transmisión de propiedad, como ocurre con una mercancía;
- b. La mano de obra tampoco se consume como una mercancía; el hombre es portador, durante largo tiempo, de prestaciones de trabajo;
- c. El trabajo no es reproducible a voluntad, como ocurre con las mercancías;
- d. La cantidad de trabajo no depende del precio de la mano de obra;
- e. Mientras la venta de una mercancía puede aumentarse, disminuyendo su precio, no es ello factible con el trabajo;
- f. El precio de la mano de obra, el salario, determina simultáneamente los costos y los ingresos y estos segundos guardan, a través de la demanda de bienes de consumo, una relación muy estrecha con el precio de los productos que influye sobre el volumen de ocupación de una empresa (y del conjunto de la economía);
- g. Las definiciones de oferta y demanda que pueden ser válidas para el mercado de productos, no son correctas para el de trabajo, ya que mientras en aquél –por definición– la totalidad de los bienes disponibles y demandados, influyen sobre la formación del precio (en el análisis denominado estático o a corto plazo), en el trabajo esto no es aplicable, porque de la totalidad de la mano de obra sólo está disponible la que no se halla contratada, lo cual hace que sólo opere como oferta potencial, no real;
- h. la falta de ocupación de un trabajador tiene un efecto sobre el mercado que no puede medirse sino en función de la necesidad de aquél, quien

por lo común no posee nada y depende, para subsistir, de su salario. La fuerza de demanda puede ser manifiestamente desigual por la imposibilidad de esperar que tiene el trabajador.”¹¹

3.3. Comportamiento anómalo del mercado de trabajo

A través de las limitaciones antes relacionadas puede observarse que las leyes económicas que regulan el mercado no operan en este particular, en el que se ofrece y se demanda trabajo.

Normalmente, el enunciado de la ley de oferta y demanda indica que si disminuye el precio de una mercancía, también se observa una baja en las cantidades ofrecidas de ella. No es esto lo que ocurre con la oferta de trabajo, ya que nadie ignora que si los salarios son bajos los trabajadores tratan de buscar más trabajo, con lo cual aumenta la oferta de mano de obra. Por el contrario, si aumentan los salarios, disminuirá la presencia de trabajadores dispuestos a trabajar, lo que enseña la ley de oferta es precisamente lo contrario, si aumenta el precio, crece la oferta.

Este comportamiento anormal del mercado de trabajo tiene para Fernández Madrid, las siguientes explicaciones:

- a. “Cuando el salario ganado por el jefe de familia es bajo e insuficiente para cubrir los gastos indispensables del grupo familiar, es natural que los demás integrantes de la familia traten de obtener más ingresos, concurriendo también ellos a la oferta de trabajo;
- b. A la inversa, cuando aumenta el salario, se retirarán del mercado las mujeres y los jóvenes que desean estudiar, con lo cual disminuirá la oferta de mano de obra. Lo explicado supone estabilidad de precios, ya que de lo contrario el

¹¹ Ibíd. Pág. 239

aumento salarial se absorbe, como es por demás sabido.”¹²

3.4. Características

Al respecto de las características del mercado Fernández Madrid señala: “Observaciones que son válidas para el mercado de productos, resultan especialmente aplicables también en el caso del mercado de trabajo.

La primera observación que cabe señalar se refiere a un punto que los economistas dan por supuesto, pero que no siempre se toma en cuenta, a saber, la vulgarización de los argumentos relacionados con el funcionamiento del mercado y de las fuerzas que en él operan. Nos referimos a que toda la teoría de la oferta y la demanda se ha desarrollado sobre la base de un modelo de tipo de mercado conocido como de competencia perfecta, con todas sus características.

Este tipo de mercado no existe en la realidad, sino que tiene una fuerte diferenciación local y personal y está dividido en numerosos mercados parciales.”¹³

3.4.1. Local

En relación a esta característica Fernández Madrid señala: “La diferenciación local se funda en parte en la relativa inmovilidad de la mano de obra, que no puede trasladarse en la práctica, a pesar de la teórica posibilidad, de un punto a otro del país por encontrarse restringidos los trabajadores, sea por razones jurídicas (limitaciones legales a la disolución de contratos), familiares (residencias, educación de hijos), económicas (costo de viajes, viáticos, hospedajes, etc.), climáticas (no siempre es fácil la adaptación a climas desiguales), psicológicas (dificultad de dejar núcleos de amistades y

¹² *Ibíd.* Pág. 243

¹³ *Ibíd.* Pág. 245

acostumbrarse a otros hábitos y estilos de vida).”¹⁴

3.4.2. Personal

Fernández Madrid en relación a este tema señala: “La diferenciación personal divide a su vez los mercados debido a los distintos niveles de instrucción profesional (trabajo calificado y no calificado). Aquí sólo se subraya que la distinta composición de esta última y las diversas exigencias de la estructura productiva crean necesariamente graves inelasticidades en la sustitución de trabajadores calificados por no calificados. Los cambios de profesiones, o el ascenso a niveles de mayor capacitación no son rápidos, sino que determinan cuellos de botella críticos, a la vez que situaciones de baja remuneración, por no decidirse el trabajador a un cambio de nivel que le exige esfuerzo de adiestramiento, estudio, y en definitiva un cambio al que regularmente ofrece resistencia.

Desde otro punto de vista pueden asimismo anotarse diferenciaciones personales originadas en el sexo del trabajador, debido a que los empleadores prefieren para determinados puestos, varones o mujeres; o en su estado civil (solteros en vez de casados, o viceversa); o por edad, prefiriéndose los más jóvenes, o los que no lo son tanto.”¹⁵

3.5. Imperfección del mercado

Estas diferenciaciones obligan a reconocer que en el mercado de trabajo, no se puede hablar de competencia perfecta. Por el contrario, las situaciones reales más bien se asemejan a otros tipos de mercado más próximos como las figuras del monopolio u oligopolio especialmente del lado de la demanda, es decir, de los empleadores, que

¹⁴ Ibíd. Pág. 257

¹⁵ Ibíd. Pág. 258

provocan en principio situaciones de abuso o explotación del factor trabajo, lo cual ha dado lugar a distintas reacciones tendientes a hacer respetar el valor ético derivado del carácter personalísimo del trabajo humano, como ya lo hemos destacado.

3.6. El desempleo

Junto con la duración del trabajo, su intensidad y la movilidad laboral, el desempleo (el paro o la desocupación) constituye el factor de elasticidad más evidente de la oferta de trabajo, operando como una reserva.

A continuación se hará referencia a los distintos aspectos que presenta este fenómeno, de contenido, no sólo económico, sino social y moral, ya que afecta o puede afectar a los ingresos y la subsistencia de hombres y mujeres de una comunidad.

Conviene que de acuerdo con las nociones de subocupación que se han relacionado, la idea de paro o desempleo adquiere un significado específico. Por eso hay que distinguir el nivel de equilibrio de empleo desde el punto de vista económico, el cual indica como se ha definido en el apartado respectivo, el punto a partir del cual aparece la inelasticidad de la oferta de los factores, y el nivel de equilibrio del empleo desde el punto de vista social, que consiste simplemente en la satisfacción de las ofertas de los trabajadores. La realidad indica para todas las economías que los desajustes se producen sobre todo a corto plazo, y ello deriva en desempleo que adquiere tal carácter desde el punto de vista de los economistas cuando sobrepasa el 2% de la población activa.

3.6.1. Definición

En relación a la definición de mercado de trabajo, Fernández Madrid señala: "Parece sencillo definir el desempleo como la diferencia entre la población activa y la población

ocupada. Algunos puntos pueden cuestionarse de esta afirmación, como el de que en la definición se da por sabida la cifra de la población activa, pero sabemos también que ésta, considerada como oferta de trabajo potencial, tiene características sumamente fluidas, viéndose que se incorporan a esa masa personas dispuestas a ofrecer su energía laboral o a retirarse de ese conjunto, según las posibilidades de empleo que existan. Paradójicamente, se ha dicho que la plena ocupación en sentido social retrocede a medida que aumenta el empleo. Pero, por el contrario, el paro no aumenta en la medida exacta en que disminuye el empleo, puesto que ciertos trabajadores potenciales, al dejar de buscar trabajo, se retiran de la población activa.

Pero hay otras dificultades, entre las cuales no es la menor la que constituye averiguar el método para la medición del fenómeno del desempleo. Sobre todo para determinar la calidad de desocupado, porque ésta resulta de la respuesta efectuada a las personas acerca de si trabaja y si no, si busca trabajo, y considerando solamente a aquellas que en la última semana anterior a la encuesta haya trabajado por lo menos una hora.

Por lo demás, en algunos casos los datos referentes al desempleo se basan en encuestas realizadas por tanto sobre la base de muestras tomadas en las zonas de mayor concentración industrial y proyectadas sobre el universo de la población activa, que se estima constante.”¹⁶

Finalmente, otro elemento a considerar es el de la duración de la jornada trabajada, ya que el desempeño durante una jornada reducida a dos horas diarias, o a dos jornadas semanales, por ejemplo, implica un desempleo que puede medirse por el número de trabajadores del que habría que prescindir para continuar trabajando la jornada íntegra diaria o todas las jornadas de la semana.

3.6.2. Clases de desempleo

¹⁶ Ibíd. Pág. 263

De acuerdo con las características que presente su duración y sobre todo su origen, se determinan distintas clases de paro o desempleo. Así se pueden distinguir:

3.6.2.1. Paro estructural

Tiene su origen en el desajuste de la oferta y la demanda de productos, que responde a fallas estructurales del sistema económico por ejemplo: la inadaptabilidad de la oferta de productos del sector primario a las variaciones de la demanda internacional del producto en países que dependen de la exportación o tienen una fuerte corriente de ella; o una ineficiente estructura del sector secundario para reaccionar frente a las variaciones de la oferta del sector primario.

3.6.2.2. Paro de coyuntura

También calificado de cíclico, responde a las fluctuaciones de la situación económica y consecuentemente se presenta con gravedad en la depresión, cede con la expansión y es mínimo en la prosperidad.

3.6.2.3. Paro estacional

Se trata de un desempleo que afecta normalmente a quienes se hallan vinculados a actividades que siguen el ritmo de los cambios de las estaciones naturales, o temporadas.

3.6.2.4. Paro friccional

Se llama friccional precisamente porque sin él no sería posible el paso de trabajadores de un sector económico a otro, según el nivel de empleo de cada uno y las expectativas de salario, y sin el cual los trabajadores no podrían cambiar de ocupación. Este paro, es, por así decirlo, la pérdida inevitable por fricción, ya que no existe movimiento sin fricción y sin pérdida por fricción.

3.6.3. El seguro de desempleo

Las perspectivas de un cierto nivel de desempleo llevan a considerar como una obligación política y ética la implantación de un sistema de seguro que cubra la contingencia del desempleo. Al respecto, y aunque se trata de un tema propio de la seguridad social como técnica de la política social y del derecho de la seguridad social como técnica de la política social y del derecho de la seguridad social en cuanto regulación de las relaciones y competencias que origina aquella actividad, deben señalarse las pautas fundamentales que habría de reunir un sistema de seguro de desempleo.

Lo primero es que el tema debe estar incluido dentro del marco de una problemática mayor, como es la de la política social, y sólo así se podrá esperar que un seguro de desempleo resulte al fin eficaz. Supuesta la existencia de tal política y la consiguiente planificación dentro de la cual puede y debe integrarse un programa de seguridad social, hay que hacer un estudio previo de la factibilidad del seguro, teniendo en cuenta que la contingencia de desempleo es de suyo de difícil previsión y que la financiación es dificultosa cuando las condiciones económicas son desfavorables, momento en el cual precisamente es más apremiante la prestación del seguro.

3.7. Caracteres de la demanda de trabajo

Estos caracteres surgen de los factores que influyen en la demanda.

3.7.1. Demanda derivada

Al respecto, Fernández Madrid señala: “La demanda de trabajo es una demanda derivada. Esto significa que la mayor demanda de productos genera un incremento de demanda de factores productivos y según sea, por consiguiente, la estructura productiva, se observará un reflejo directo sobre la capacidad de ocupación del sector respectivo.

La explicación es válida asimismo para cualquier cambio de demanda, sea por cambio de gustos o por elevación de los ingresos, lo cual provoca un desplazamiento de la demanda de bienes primarios, secundarios o terciarios.

Este aspecto concerniente a la dependencia de la demanda de trabajo respecto de la demanda de los bienes, hace que se vea una cierta y no misteriosa coincidencia de intereses entre empresarios y trabajadores, entre empleadores y sindicatos, con referencia a la incrementación de las ventas de los productos que se fabrican en las empresas en que se ocupan los trabajadores agrupados por determinada asociación profesional. Es interesante señalar que en los Estados Unidos se ha dado el caso de que sindicatos importantes como el del vestido, hayan contribuido con grandes sumas de dinero para la campaña publicitaria tendiente a convertir a Nueva York en capital de la moda del mundo; o el del sindicato del sombrero que luchó denodadamente contra la moda masculina del sin-sombrerismo. Una forma de apoyar a las empresas cumplidoras de las normas sindicales, consiste en la utilización de la etiqueta sindical puesta en las prendas confeccionadas por dichas empresas, como una garantía de aquel cumplimiento. Todo esto pone de relieve la relación dependiente de ambas demandas y de algún modo indica la existencia de ciertas solidaridades sociales que se cruzan con

intereses contrapuestos en otros aspectos, al extremo de que los sindicatos pueden perseguir acciones que vienen a perjudicar a otros grupos de trabajadores.”¹⁷

3.7.2. Factores que influyen

Según Fernández Madrid las decisiones del empresario que demandarán trabajo influyen los siguientes factores:

- a. “La productividad marginal del trabajo. Quiere esto decir que el empresario contratará trabajadores hasta que el salario que haya de pagarles sea igual al producto que agrega al producto total el trabajador marginal (el último contratado). Este planteamiento pone de relieve que la fórmula de la productividad marginal no es de ningún modo una teoría de cómo se forma el salario, sino de cuál será el volumen de trabajo que haya de ocupar la empresa. En efecto, los métodos y fórmulas de fijación de las tasas de salario pueden ser muy diversos y van desde el juego de la competencia en el nivel individual, hasta la determinación legal, pasando por el mecanismo de las negociaciones colectivas. Cualquiera que sea el salario y la forma en que se lo estableció – normalmente esto constituye un dato externo al empresario-, funcionará como fijo y lo que variará será el volumen del empleo.

La elasticidad de la demanda de trabajo se determina por las particulares condiciones técnicas de la producción de una empresa y por la elasticidad de la demanda dirigida a los productos a cuya fabricación se aplica el trabajo.

Además, que pueden existir razones circunstanciales para que a corto plazo el empresario prefiera producir en un nivel más alto que el de la igualdad del salario con la productividad marginal. En tal caso una elevación de la tasa de

¹⁷ Ibíd. Pág. 265

salario no provocará automáticamente una disminución de la demanda de trabajo.

Igualmente ocurrirá a causa de que el trabajo no es divisible a voluntad, sino que las personas se utilizan en lapsos de horas, días, semanas o meses, razón por la cual la curva de la productividad marginal no puede equipararse estrictamente a la curva de la demanda de trabajo, por el carácter discontinuo de esta última. Semejante argumentación será aplicable también al caso de los trabajos que se ejecutan por equipos de trabajadores.

- b. Además de la relación entre el salario y la productividad marginal, el empresario funda su decisión de contratar mano de obra en las perspectivas del nivel de la demanda total.”¹⁸

3.8. La fuerza de trabajo

Hasta ahora se ha hecho referencia a la demanda de la mano de obra, sin embargo corresponde en este apartado hacer referencia a la fuerza de trabajo que irá a ocupar estos puestos. Este concepto, a través del cual se llega al de la oferta de trabajo, tiene una base demográfica innegable y por eso debe comenzarse por estudiar la población activa.

3.8.1. La población activa

La población activa es definida bajo dos aspectos. Por un lado es la población económicamente activa, formada por todas aquellas personas que trabajan o que buscan trabajo activamente. Esta definición se complementa con la de este otro aspecto, el de población en edad económicamente activa, la cual, a los fines censales, está

¹⁸ Ibíd. Pág. 266

integrada por todos los habitantes de ambos sexos comprendidos entre los 14 y los 64 años de edad. Como se ve, tanto una como otra, son nociones que están sujetas a ciertas condiciones de hecho, tomadas sobre las bases discrecionales y al servicio de una medición estadística. Los límites de edad indicados corresponden aproximadamente a los que la legislación recoge como admisibles para el trabajo de los menores por un lado y para la obtención del beneficio jubilatorio por otro.

Dentro de la población en edad económicamente activa, hay que señalar que existen grupos que, sin embargo, no componen la población económicamente activa: inválidos, jóvenes que no trabajan ni buscan trabajo, las amas de casa cuya actividad laboral no se computa simplemente por la dificultad de mensurar su aporte productivo y porque sólo se consideran trabajos remunerados. Se observa, pues, que el universo que se relaciona puede verse sensiblemente disminuido al introducir esas excepciones. Del mismo modo, también hay que señalar que existen desbordes de población económicamente activa afuera de los márgenes de esa edad (p. Ej. Jubilados que trabajan).

La población activa de un país constituye, pues, un elemento fundamental para el examen de las cuestiones que ocupan este estudio y la proporción de ella sobre el total de los habitantes constituye la base de sustentación del sistema productivo.

3.8.2 Estructuras

Varios son los aspectos estructurales que hay que considerar dentro de lo que se ha definido como población activa para poder determinar con precisión el concepto de oferta de trabajo.

3.8.2.1. Índice de crecimiento

La caracterización de la población activa es un estudio, el del índice de actividad, que junto con la duración del trabajo de ese sector activo, compone la oferta. Pero, además de esa estructura de actividad/pasividad, cabe computar otras que tienen relevancia para determinar la primera. Así ocurre con los índices de crecimiento de la población, que dependen a su vez de los índices de natalidad, de las defunciones y de los movimientos migratorios. La resultante indicará claramente las perspectivas y tendencias de la población activa del país, ya que sustancialmente ésta se alimenta con el ingreso de los grupos jóvenes de población.

3.8.2.2. Composición de sexo

Otro elemento que interviene en la determinación de la estructura poblacional, es el sexo, comparándose el número de hombres y mujeres, y además, de qué manera estas segundas, sobre todo, participan en la oferta de trabajo.

No es desconocida la creciente incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, comprendiendo por lo tanto el trabajo subordinado y el trabajo independiente; y las causas de este fenómeno no pueden circunscribirse a las que provienen del sector económico, ya que no siempre la decisión de trabajar de la mujer reconoce como determinante el deseo o la necesidad de aumentar los ingresos para el grupo familiar. Tampoco son de descuidar las consecuencias de todo esto. El problema, por tanto, trasciende el enfoque que acá se da al tema, en el que se limita la constatación del hecho, que evidentemente es mundial.

Las estadísticas reflejan claramente el fenómeno señalando cómo se ha incorporado la mujer a la oferta de trabajo, en diversas actividades conformándose estructuras ocupacionales, llamativamente distintas. Se registra en tal sentido una tendencia a atraer personal femenino hacia las actividades terciarias (comercio, sector financiero,

textil y transportes), lo cual anuncia que el desarrollo de ese sector con disminución relativa del primario, provoca una mayor participación femenina en la fuerza de trabajo.

3.8.2.3. Composición de edad

Es importante para este estudio monográfico examinar el dato de la edad en la composición de la población activa. En tal sentido se distinguen tres grupos:

- a. hombres adultos (25 a 55 años);
- b. jóvenes (14 a 24 años);
- c. hombres de más de 55 años.

De ellos, el que merece mayor comentario es el de los jóvenes. Ante todo, la participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo depende de la prolongación de la edad escolar y de la correlativa prohibición de trabajo a menores de esa edad.

Los factores que influyen en la participación de los jóvenes en la actividad, son, por supuesto, de origen socioeconómico: desarrollo de la educación, urbanización, desarrollo de la seguridad social, disminución de la ocupación primaria, elevación o disminución de los ingresos familiares. También puede considerarse un factor institucional, como el del establecimiento de la edad para el cumplimiento del servicio militar obligatorio, en aquellos países en donde así se regula.

Lo cierto es que en los países desarrollados, donde además las estadísticas son más afinadas, se observa un decrecimiento de la participación del grupo de los jóvenes comprendidos en las edades antes indicadas y esto aun en época de ocupación, ya que las grandes empresas rechazan la mano de obra de poca experiencia y de la relativa inestabilidad. La industria moderna concede una importancia creciente a la

responsabilidad entre las calificaciones de los obreros a quienes han de ser confiadas instalaciones costosas y complicadas. Los puestos de trabajo de esta índole se reservan generalmente a los adultos.

Es decir que se puede llegar a la conclusión de que la disminución de la participación de los jóvenes que por supuesto se agudiza cuando se produce una situación de desempleo, ya que los primeros en ser separados o no contratados son precisamente los jóvenes, no sólo proviene de la mayor propensión al estudio secundario y universitario, sino también a que disminuye la demanda de trabajadores de esa edad.

En cuanto a los hombres mayores de 55 años, también se observa en la estadística de los países desarrollados una disminución de su participación, que se atribuye principalmente a la generalización de los sistemas de jubilaciones y pensiones, al comportamiento de los empleadores, que adoptan un criterio discriminatorio respecto de los trabajadores que han llegado a cierta edad, en que consideran que disminuye la capacidad de rendimiento. A veces esto se hace sentir aun en edades bastante menores que 55 años. La cuestión puede explicarse por la prevención de enfermedades y el aumento de costo salarial por prestaciones laborales, pero sobre todo porque no se quiere correr el riesgo de una brusca pérdida de capacidad. Además que en la industria y los servicios el progreso técnico hace que se prefiera a hombres más jóvenes con capacidad de adaptación a nuevos métodos.

Esta especie de discriminación en contra de los trabajadores de mayor edad presenta, sin embargo, otra faceta que debe considerarse. Algunos empleadores, no siempre por razones de orden económico, sino inclusive por motivos de consideración personal hacia quienes fueron sus empleados por largo tiempo, tienden a ocupar a quienes ya han ingresado al sector pasivo, beneficiarios de las prestaciones del sistema previsional, pagándoles entonces como retribución por las tareas que realizan, muchas veces inferiores a la productividad general de los demás trabajadores, sumas menores a las

que indican los niveles del mercado o que fijan las disposiciones legales o convencionales laborales, todo lo cual resulta posible por la condición de jubilado del trabajador, a quien las normas de seguridad social en general prohíben que se desempeñe en relación de dependencia o si lo autorizan, lo hacen tras un procedimiento especial que implica la seria reducción o suspensión del beneficio previsional.

CAPÍTULO IV

4 Convenio Internacional del Trabajo, sobre las agencias de empleo privadas

4.1 Fuero material del convenio

El fuero material del Convenio sobre las agencias de empleo privadas comprende los servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo que presta ese servicio pase a ser parte en las relaciones laborales que se originen de esa conexión. Por otro lado, también comprende los servicios que se prestan en contratar trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica, que será la que determine sus tareas y supervise su ejecución. Aquí en este caso, estamos en presencia, como se puede advertir, en una función típica de intermediación realizada por la agencia de empleo.

De lo anterior se extrae que el fuero material del convenio se conforma por toda la actividad dirigida a la vinculación de empleo entre trabajadores y empleadores que por virtud de lo establecido en el convenio deberán cumplir las agencias de empleo privadas, actividades en las que, en algunos casos, se vincularán como intermediarios y serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales que estos contratos originen para con los trabajadores y en los otros casos serán simplemente un canal de vinculación del trabajador desempleado con la fuente de empleo.

4.2 Fuero personal del convenio

En relación al fuero personal del convenio, puede decirse que éste está comprendido por todas aquellas personas jurídicas o físicas que son objeto de regulación por el convenio, entre estas se incluyen a las empresas que se constituyen como agencias de empleo privadas, sean empresas mercantiles individuales o empresas mercantiles

propiedad de personas jurídicas. Así también conforman el fuero personal del convenio, los trabajadores y patronos que son vinculados entre sí a través de la función de las agencias de empleo. En este caso se hace referencia a lo que el convenio denomina *usuarios de las agencias de empleo*.

Finalmente el fuero personal del convenio también tiene como propósito la protección de todos los trabajadores que utilicen los servicios de las agencias de empleo para vincularse con los empleadores que ofrecen empleo, pues no solo se establece la función de vincular al desempleado con el empleo, sino también la de que se le proteja de los abusos que se puedan generar con motivo de aquella vinculación.

4.3. Análisis del Convenio

Para un mejor análisis del convenio se transcribe a continuación el texto de los Artículos que interesan para la presente investigación monográfica:

Convenio número 181 Sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Convenio sobre las agencias de empleo privadas

Fecha de entrada en vigor: 10:05:2000

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 85

Fecha de adopción: 19:06:1997

Sujeto: **Política y promoción del empleo**

Estatus: Instrumento actualizado este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado.

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión *agencia de empleo privada* designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:
 - a) Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
 - b) Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
 - c) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.
2. A efectos del presente Convenio, el término "trabajadores" comprende a los solicitantes de empleo.
3. A efectos del presente Convenio, la expresión *tratamiento de los datos personales de los trabajadores* designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

En esta disposición se advierte que se contiene tanto el ámbito material como el ámbito personal, objeto del presente convenio, además de algunas definiciones de gran trascendencia para la correcta interpretación del mismo, destacando que el convenio atribuye a las agencias de empleo dos posiciones distintas en relación a su vinculación con aquellos empleadores para los que reclutan trabajadores. Nos referimos a las agencias de empleo sin carácter de intermediario y a las agencias de empleo, que según el texto de la norma sí adquieren el carácter de intermediarios.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.
2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.
3. El presente Convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.
4. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá:
 - a) Prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del Artículo 1;
 - b) Excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del presente Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.
5. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del párrafo 4 del presente Artículo, motivándolas debidamente.

En esta norma destacan como aspectos más importantes la inclusión que se hace para la aplicación del mismo, de todos los grupos de trabajadores y todas las ramas de

actividad económica, excluyendo únicamente al trabajo de la gente de mar. Por otro lado, merece especial atención lo relacionado a que el convenio preceptúa como una de sus finalidades, la de proteger a los trabajadores que resulten ser usuarios de la empresas de empleo, lo que implica la imposibilidad para que las agencias en relación puedan reclutar trabajadores en condiciones que resulten ser desfavorables para los trabajadores.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Esta disposición impone a los Estados ratificantes del convenio la obligación de establecer el régimen jurídico por el que se reconocerán las agencias de empleo. En el caso guatemalteco, las pocas agencias de colocación que existen se constituyen como empresas mercantiles individuales o como empresas mercantiles jurídicas, cuyo objeto social es el reclutamiento y selección de personal para ponerlo al servicio de quienes requieran recurso humano reclutado y calificado por estas empresas.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el Artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Lo que se logra establecer de esta disposición es que los trabajadores que sean reclutados y posteriormente vinculados por las agencias de empleo tendrán el mismo derecho que los demás trabajadores guatemaltecos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, lo que impide que al ser contratados pueda establecerse en los contratos de reclutamiento, alguna cláusula de exclusión a estos derechos.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.
2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente Artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Esta norma prohíbe la discriminación por cualquier motivo ejercida al momento del reclutamiento por las agencias de empleo privadas, siendo evidente que lo que se busca es la igualdad de oportunidades en la búsqueda del empleo. Así también se establece que las agencias de empleo podrán crear programas especiales para aquellos trabajadores más desfavorecidos en relación a la búsqueda de empleo.

Artículo 6

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberá:

- a) Efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) Limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

El objeto de esta norma es establecer el carácter de confidencialidad a todos aquellos datos personales de los trabajadores que se relacionen con su vida privada. Derivado de ello, la información que se permite obtener de las agencias de empleo, es solo la relacionada con la calificación y experiencia laboral del trabajador que solicita el empleo.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.
2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.

3. Todo Miembro que autorice excepciones en virtud del párrafo 2 del presente Artículo deberá, en las memorias que envíe de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

Mención especial merece esta norma, por cuanto prohíbe que las agencias de empleo puedan cobrar a los trabajadores sus servicios de vinculación, pues esta retribución debe hacerla el empleador y en ningún caso el trabajador. Esta situación coloca al margen de la ley los cobros excesivos que algunas agencias de colocación de empleo hacen en nuestro país en desmedro de la economía del trabajador desempleado.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.
2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

La importancia de esta norma radica en la obligación que se impone a los Estados ratificantes del convenio de autorizar la constitución y funcionamiento de agencias de

empleo privadas, exclusivamente para los trabajadores migrantes, con la consiguiente protección para evitar prácticas fraudulentas o abusos. Aquí se advierte que lo que busca el texto del convenio es eliminar la figura del típico intermediario o enganchador que degrada la condición del trabajador.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Esta norma obliga a los Estados ratificantes del convenio a prohibir a las agencias de empleo privadas la colocación y vinculación de menores trabajadores, lo cual se constituye en un aspecto que busca impedir el trabajo infantil.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si son convenientes las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

El objeto de esta norma es obligar a los Estados ratificantes del convenio a crear organismo paritarios de empleadores y trabajadores que contribuyan a examinar las quejas por los presuntos abusos y las practicas fraudulentas que se den con motivo del funcionamiento de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del Artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a) Libertad sindical;
- b) Negociación colectiva;
- c) Salarios mínimos;
- d) Tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e) Prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f) Acceso a la formación;
- g) Seguridad y salud en el trabajo;
- h) Indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) Indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) Protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

En esta disposición se busca regular todas las materias en las que el Estado ratificante del convenio debe asegurarse de la existencia de una protección adecuada para los trabajadores usuarios de los servicios que prestan las agencias de colocación. Entre estas materias se regula la libertad sindical, la negociación colectiva y otras, consideradas de extrema importancia.

Artículo 12

Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del Artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a) La negociación colectiva;
- b) El salario mínimo;
- c) El tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d) Las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e) El acceso a la formación;
- f) La protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- g) La indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- h) La indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

El objeto de esta disposición es establecer la obligación de los Estados ratificantes del Convenio de regular en la ley las responsabilidades legales en las que incurrirán las agencias de empleo en el caso de no observar y garantizar los derechos que el Artículo 11 del mismo convenio garantizan a los trabajadores usuarios de las agencias de colocación.

Artículo 13

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.
2. Las condiciones que se mencionan en el párrafo 1 del presente Artículo deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia:
 - a) Formular políticas de mercado de trabajo;

- b) Utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política.
3. Las agencias de empleo privadas deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial:
- a) Con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales;
 - b) Con fines estadísticos.
4. La autoridad competente deberá compilar y, a intervalos regulares, hacer pública esa información.

Esta disposición tiene como propósito imponer a los Estados ratificantes del convenio la obligación de elaborar, establecer y revisar periódicamente las condiciones ideales para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas, siendo importante que la norma regule que las autoridades públicas tengan competencia para incidir en las políticas de mercado de trabajo que puedan poner en práctica las agencias de empleo privadas, lo que impone un control claramente determinado.

Las siguientes normas del convenio no se analizan, en virtud de que se refieren al procedimiento relacionado con la ratificación, revisión y denuncia del convenio ante la Organización Internacional del Trabajo.

4.4. Necesidad de que el Estado de Guatemala ratifique el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo

De todo lo que se ha apuntado en este capítulo puede con total certeza afirmarse que existe dentro del convenio una regulación muy clara y además conveniente para las agencias de empleo privadas que funcionan de hecho en nuestro país y vulnerando casi todo el esquema que el convenio que se ha analizado plantea. A esto hay que agregar que las políticas públicas de fomento al empleo no han sido lo suficientemente efectivas, como para generar más ofertas de empleo y además un adecuado control de aquellas empresas que se dedican a la colocación de empleos en forma privada, por supuesto que este panorama en nada resuelve la gravedad de una crisis originada en un cuarenta por ciento de desempleo que a estas alturas asfixia a la población que no encuentra ocupación y que ha visto en el subempleo un paliativo a la crisis generada por el desempleo, sin embargo y siendo clara la necesidad de que se regulen a corto plazo políticas de empleo que tiendan a regular y autorizar la asistencia de agencias de empleo privadas que vinculen a los trabajadores desempleados a las fuentes de trabajo, se hace imprescindible la ratificación de este convenio por parte del Estado de Guatemala, para buscar que las agencias de colocación de empleo privadas puedan sustituir el vacío que hoy en día se deriva de la ausencia de agencias de colocación públicas y que puedan poner en contacto al trabajador desempleado con las fuentes de empleo.

CONCLUSIONES

1. En nuestro país no existe una política de empleo diseñada por las autoridades públicas competentes para ello, lo cual genera la inexistencia de planes de contingencia que ataquen el problema del desempleo.
2. En Guatemala no existen ofertas de empleo que puedan paliar o disminuir la tasa del casi 40% de desempleo que se sufre en este momento.
3. La tasa de empleo en nuestro país utiliza como parte de los indicadores a los trabajadores empleados mediante el sub empleo, lo cual hace que los datos arrojados por el Instituto Nacional de Estadística sean irreales y presenten una tasa de desempleo menor a la que realmente existe.
4. Las agencias de empleo privadas pueden constituirse en una forma de disminuir el desempleo, porque serán las encargadas de ubicar las fuentes de empleo y poner en contacto a los desempleados con éstas.
5. La ratificación del Convenio Internacional del Trabajo 181 por Guatemala es urgente y necesaria porque se constituiría en medio de combatir los altos índices de desempleo que existen en el país.
6. La ratificación del Convenio Internacional del Trabajo 181 por Guatemala, vendría a crear nuevas y mayores fuentes de empleo que permitirían vincular a los trabajadores desempleados a las fuentes de trabajo.
7. Las agencias de colocación del trabajo que a nivel privado existen en Guatemala no cumplen con los estándares legales internacionales de buscar el puesto para

el trabajador desempleado ni de prestar en forma gratuita para el trabajador el ser vicio de conexión con el empleo.

8. Los servicios que prestan las agencias de colocación de hecho existentes en Guatemala, se convierten en una clara exacción ilegal para los trabajadores a los que se vincula con la fuente de empleo, pues se les cobra indebidamente la totalidad del primer salario y se les vincula con una fuente de empleo para la que no están calificados.

RECOMENDACIONES

1. Guatemala debe ratificar en forma inmediata el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las agencias de empleo privadas.
2. Una vez ratificado el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, el Estado debe crear la regulación que establezca el funcionamiento y el control de las actividades de estas, a fin de evitar la comisión de abusos y fraudes por parte de las mismas.

ANEXO

Convenio número 181
Sobre las agencias de empleo privadas, 1997

Convenio sobre las agencias de empleo privadas

Nota: Fecha de entrada en vigor: 10:05:2000

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 85

Fecha de adopción: 19:06:1997

Sujeto: **Política y promoción del empleo**

Estatus: Instrumento actualizado Este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949;

Consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo;

Recordando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 81.a reunión, 1994, consideró que la OIT debía proceder a revisar el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949:

Considerando que el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del mencionado Convenio;

Reconociendo el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;

Recordando la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos;

Reconociendo la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Convenio sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre la edad mínima, 1973, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, así como las disposiciones sobre reclutamiento y colocación que figuran en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones adopten la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión *agencia de empleo privada* designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- a) Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
 - b) Servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
 - c) Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.
2. A efectos del presente Convenio, el término "trabajadores" comprende a los solicitantes de empleo.
 3. A efectos del presente Convenio, la expresión *tratamiento de los datos personales de los trabajadores* designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.
2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.
3. El presente Convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.
4. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá:

- a) Prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del Artículo 1;
 - b) Excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del presente Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.
5. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del párrafo 4 del presente Artículo, motivándolas debidamente.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.
2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el Artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.
2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente Artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Artículo 6

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberá:

- a) Efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) Limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.
2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.
3. Todo Miembro que autorice excepciones en virtud del párrafo 2 del presente Artículo deberá, en las memorias que envíe de conformidad con el Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.
2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si son convenientes las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del Artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a) Libertad sindical;
- b) Negociación colectiva;
- c) Salarios mínimos;
- d) Tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e) Prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f) Acceso a la formación;
- g) Seguridad y salud en el trabajo;
- h) Indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) Indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;

- j) Protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

Artículo 12

Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del Artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a) La negociación colectiva;
- b) El salario mínimo;
- c) El tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d) Las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e) El acceso a la formación;
- f) La protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- g) La indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- h) La indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Artículo 13

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

2. Las condiciones que se mencionan en el párrafo 1 del presente Artículo deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia:
 - a) Formular políticas de mercado de trabajo;
 - b) Utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política.
3. Las agencias de empleo privadas deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial:
 - a) Con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales;
 - b) Con fines estadísticos.
4. La autoridad competente deberá compilar y, a intervalos regulares, hacer pública esa información.

Artículo 14

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán por medio de la legislación o por otros medios conformes a la práctica nacional, como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.
2. El control de la aplicación de las disposiciones destinadas a dar efecto al presente Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes.
3. Se deberían prever y aplicar efectivamente medidas de corrección adecuadas, con inclusión de sanciones si hubiese lugar, en los casos de infracción de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 15

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otros convenios internacionales del trabajo

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, y el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.

Artículo 17

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que haya entrado inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director

General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 21

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 22

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial. Artículo 23

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente Convenio, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso iure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

REFERENCIAS

CONVENIOS: C 029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

CONVENIOS: C 034 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933

CONVENIOS: C 087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

CONVENIOS: C 088 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948

CONVENIOS: C 096 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949

CONVENIOS: C 097 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949

CONVENIOS: C 098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

CONVENIOS: C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

CONVENIOS: C 122 Convenio sobre la política del empleo, 1964

CONVENIOS: C 138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

CONVENIOS: C 143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975

CONVENIOS: C 168 Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988

REVISIÓN: C034 Este Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933

REVISIÓN: C096 Este Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949

SUPLEMENTO: C181 Complementado por la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997

CONSTITUCIÓN: 22: Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

BIBLIOGRAFÍA

- ARNAUDO, Florencio. **Las principales características del desempleo.** Editorial Pleamar. Buenos Aires, Argentina. 1985.
- BADIN, Pierre. **El derecho al trabajo y su negación con la desocupación.** Editorial Centuria, Marsella Francia. 1995.
- BARRIOS PÉREZ, Miguel Ángel. **El derecho guatemalteco del trabajo y los convenios internacionales.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1967. 38 Págs.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1988.
- CERUTI, Ravasio. **El desempleo femenino.** Editorial Tratado del Trabajo. Nápoles, Italia. 1986.
- CIVARDI, Luigi. **El trabajo y el desempleo.** Editorial Enciclopedia del trabajo, Roma, Italia. 1996.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo.** Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1979.
- DOBB, Mauricio. **La función del intermediario en el desempleo.** Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1987.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. **Políticas de trabajo y desempleo.** Editorial Praxis, Barcelona, España. 1989.
- GARCÍA, Cándido. **El derecho al trabajo, como derecho humano.** Editorial Criterio. Mar de Plata, Argentina. 1989.
- OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1984.
- RODRÍGUEZ CORONADO, Víctor Rolando. **La Organización Internacional del Trabajo.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1973. 90 Págs.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República

Convenio 181. Organización Internacional del Trabajo