

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



**LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS
EN CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 167
DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN
CUANTO A LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO**

AXEL ARNOLDO MÉRIDA MOLINA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2006.

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

**LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO
167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO**

TESIS

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

Por

AXEL ARNOLDO MÉRIDA MOLINA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2006.



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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Urbina Mejía
Vocal: Lic. Alvaro Hugo Salguero
Secretaria: Licda. Marisol Morales Chew

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Licda. María Celsa Menchú Oliva
Secretario: Lic. Carlos De León Velasco

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Guatemala, 11 de agosto del año 2006



Señor Licenciado
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Licenciado Castillo:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis, se me designó asesor del Trabajo que corresponde al Bachiller AXEL ARNOLDO MÉRIDA MOLINA, quien desarrolla el tema titulado: "LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO".

En el lapso de la asesoría, como evidencia en el trabajo de tesis, el autor manifestó su capacidad de investigación, utilizando en la elaboración de la misma las técnicas de investigación usuales, siendo puntual en el tratamiento de los temas abordados, aceptando las sugerencias que se le brindaron.

En consecuencia, estimo que el trabajo referido reúne los requisitos que exige la reglamentación correspondiente, en tal virtud, emito el presente DICTAMEN FAVORABLE, para que el trabajo en mención pueda continuar con el trámite administrativo a efecto le sea nombrado el correspondiente revisor.

Sin otro particular, atentamente.



GUILLERMO ESPAÑA MERIDA
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Guillermo España Mérida
Abogado y Notario
Colegiado 3068

7av. 1-20 , Edificio Torre Café, 9º. Nivel of. 920, zona 4 de esta ciudad capital.
Tel. 23319832



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidós de agosto de dos mil seis.

Atentamente, pase al (la) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (la) estudiante **AXEL ARNOLDO MÉRIDA MOLINA**. Intitulado: **"LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

Licenciado Hector David España Pinetta
Abogado y Notario

7ª. Avenida 1-20 zona 4, oficina 205

Segundo Nivel, Edificio Torre Café.

Teléfono 23315216



Guatemala 31 de agosto de 2006.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Licenciado Castillo:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, el día veintidós de agosto de dos mil seis, en el que se dispone nombrarme como Revisor del trabajo de tesis del estudiante AXEL ARNOLDO MÉRIDA MOLINA, y para lo cual rindo el siguiente dictamen: El trabajo de tesis presentado por el estudiante que se titula "LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO".

De la revisión practicada, se establece que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por el normativo universitario vigente, y se dirige a la importancia del papel que deben jugar las organizaciones sindicales con respecto al debido cumplimiento del convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo. Así mismo se indica, que el estudiante aborda un tema de mucha importancia para un sector de trabajadores que se encuentran desprotegidos, tal y como lo son, los trabajadores de la Construcción.

En conclusión, por considerar que el trabajo elaborado por el sustentante presenta una herramienta orientadora sobre el tema y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor, derivadas del examen del trabajo, considero que la presente investigación presentada por el bachiller Axel Arnoldo Mérida Molina, debe continuar su trámite, a efecto se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, por este medio otorgo DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de tesis ya relacionado.


Hector David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. Hector David España Pinetta
Colegiado 2802



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Guatemala, tres de octubre del año dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante AXEL ARNOLDO MÉRIDA MOLINA Titulado LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS EN CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 167 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA INTERVENCIÓN DEL ESTADO Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA

A DIOS: Porque nuestro Señor siempre me ha acompañado a lo largo de toda mi vida estudiantil, iluminando el camino que me queda por recorrer, ya que en él, todo lo puedo.

A MIS PADRES: Por su apoyo incondicional durante toda mi vida y sus sabios consejos, ya que sin su ayuda no hubiera sido posible verme el día de hoy como profesional de las ciencias jurídicas.

A MIS HERMANOS: Ernesto, Lilia, Irene y Sergio, por su apoyo.

A: Sonia, por el amor que le tengo.

A: Mis demás familiares y amigos, por su cariño.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1 El trabajo.....	1
1.2 Definición de derecho colectivo de trabajo.....	1
1.3 Características del derecho colectivo de trabajo.....	2
1.4 Principios fundamentales del derecho colectivo de trabajo.....	4
1.5 Instituciones más importantes del derecho colectivo de trabajo.....	15
1.5.1 Los conflictos colectivos.....	15
1.5.2 La convención colectiva de trabajo.....	18
1.5.3 Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	20

CAPÍTULO II

2. El Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.....	23
2.1 Antecedentes.....	23
2.2 Análisis del contenido del convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.....	24

CAPÍTULO III

3. La función de los sindicatos en cumplimiento del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo y sus repercusiones en cuanto a la intervención del Estado	55
--	----



Pág

3.1 Aspectos considerativos.....	55
3.2 Los convenios internacionales más importantes que se refieren a la organización sindical.....	57
3.3 Los sindicatos y la realidad nacional.....	58
3.3.1 Definición.....	58
3.3.2 Breves antecedentes.....	59
3.4 El marco jurídico y grado de efectividad en el cumplimiento del fortalecimiento sindical en el caso de Guatemala	61
3.5 Cómo deben intervenir los sindicatos conforme el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.....	65
3.5.1 La economía global.....	66
3.5.2 El mercado laboral mundial.....	68
3.5.3 El movimiento sindical internacional.....	73
3.6 La intervención sindical en aplicación del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.....	75
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación constituye un esfuerzo de evidenciar lo que ha sucedido con el derecho colectivo de trabajo en cuanto a la función de los sindicatos en la actualidad y su organización, respecto al incumplimiento del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, que se refiere a la seguridad y salud en la construcción, que ha sido ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala a partir del nueve de marzo del año mil novecientos noventa y dos.

Por ello, no sólo representa un empeño para dar cumplimiento a los requisitos que se exigen previo a optar al grado académico de licenciatura sino, más bien, en profundizar a través de este trabajo, en el estudio del funcionamiento efectivo de las pocas organizaciones sindicales que existen actualmente, y de la necesidad de divulgación de las normas internacionales de trabajo, como sucede con el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo que se analizó, para que se cumplan sus contenidos, en función del fortalecimiento de la organización sindical sino, también, en la necesidad de que ésta intervenga en los casos de los trabajadores que se dedican a la construcción y respecto a su seguridad y salud.

Es por ello que se ha podido comprobar la hipótesis planteada y dejar evidenciada la debilidad en las organizaciones sindicales, circunstancia que afecta el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través del convenio analizado, y de otros más, relacionados con el tema de los derechos colectivos de los trabajadores.



Para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos: en el primero se establece brevemente un análisis del derecho colectivo del trabajo, definición, características, principios fundamentales e instituciones más importantes; en el segundo se hace un análisis del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo; para que en el tercero se establezca la situación de los sindicatos y cómo se comprueba la falta de cumplimiento del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo y sus repercusiones.

La hipótesis del trabajo se basa en que no existe cumplimiento de los compromisos contraídos en el Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado de Guatemala, en vista de la falta de organización de los trabajadores que permita promover acciones para ese cumplimiento.

Los métodos empleados para la realización de la presente investigación son: a) Analítico, el cual accederá desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes, b) Sintético, que analiza separadamente los fenómenos objeto del estudio; por ello, tiene a descubrir la esencia del problema o del fenómeno estudiado, en cuanto a las repercusiones que tiene el fenómeno en estudio y la necesidad de su adecuación jurídica legal, y c) Estadístico, el cual ayuda a tabular el trabajo de campo, concerniente a la aplicación del análisis e interpretación de los resultados.

En sí, las técnicas de investigación que se emplearan son: bibliográficas, documentales, en cuanto al material que se recopilara para el desarrollo de la investigación; utilización de tecnología como internet, y otros. Los ficheros que permitirán condensar la información



recopilada, la observación directa en el caso del desarrollo del trabajo de campo, así como las entrevistas o el cuestionario en base a la muestra y ámbito de estudio.

Al igual, por la naturaleza del trabajo, se empleó la técnica jurídica para la interpretación de la legislación.

Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo

1.1 El trabajo

El trabajo constituye un esfuerzo humano, que se ve representado por la actividad física y mental que realiza y que, a cambio de ello, percibe una remuneración, cantidad que debe servirle para satisfacer las necesidades básicas, de él o la trabajadora y de la familia de éste o ésta.

Podría decirse, entonces, que el trabajo ha surgido con el mismo surgimiento del hombre, puesto que de alguna manera se ha auxiliado del trabajo el hombre para satisfacer sus necesidades de vida, como los alimentos, el vestuario, como factores básicos y secundarios como la recreación y la educación.

El trabajo es considerado de manera individual y colectiva, y parte de la confirmación del sujeto activo y pasivo, en uno o más personas, así como de las instituciones que lo integran, puesto que difieren unas de otras, y es precisamente porque el derecho de trabajo, es considerado individual y colectivamente.

1.2 Definición de derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo se conforma por un conjunto de normas jurídicas, instituciones, principios, leyes que las establece el Estado con el propósito de lograr resolver los conflictos que se generan producto del trabajo que se realiza en donde intervienen patronos y trabajadores.



Lo que se pretende con la conformación del derecho colectivo de trabajo es que concientes de que existe la necesidad de favorecer las relaciones colectivas armónicas entre trabajadores y patronos, teniendo como objetivo la mejor realización de la persona del trabajador y el mayor beneficio del mismo y de su familia, al tiempo de considerar que estas relaciones colectivas del trabajo son un instrumento para el desarrollo económico y social del país. Es por ello, que debe existir la intervención del Estado.

Derecho colectivo del trabajo, es el conjunto de teorías, normas y principios, referentes a las relaciones entre patronos y trabajadores, no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, es decir, sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, paro, entre otras instituciones.

1.3 Características del derecho colectivo de trabajo

Existen en la doctrina estudiosos que han hecho una serie de clasificaciones respecto al derecho colectivo de trabajo, sin embargo, al analizarlos, conviene concretizar en las siguientes características que tienen relación a la forma de interpretación de las leyes del derecho colectivo aplicadas a la legislación nacional y la realidad concreta, y son las siguientes:

- a) Se desarrollan dentro de un cuerpo o marco normativo que son rectoras de las relaciones entre patronos y trabajadores, basándose en los principios fundamentales que ostenta éste.
- b) Es un derecho que atañe a grupos sociales y constituye un correctivo



de la situación de inferioridad del trabajador considerado colectivamente frente al empleador.

- c) Acepta la licitud de empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica de los conflictos laborales entre trabajadores y patronos.
- d) Como esencial debe considerarse en el derecho colectivo de trabajo, el carácter inviolable del derecho a la organización sindical de los trabajadores y patronos, así como su autonomía y protección especial por parte del Estado.
- e) Respecto a la organización sindical tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho de asociarse en sindicatos autónomos y permanentes y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones con la finalidad de defender, desarrollar y proteger sus derechos individuales e intereses, así como alcanzar el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados. Sin embargo nadie puede ser obligado a integrar un sindicato.
- f) Se constituyen como sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, a las coaliciones o grupos de trabajadores. En cuanto a los sindicatos de patronos, se les reconoce tal carácter no sólo a éstos sino también a otras organizaciones patronales o de asociaciones de patronos que cumplan funciones de representación, siempre que tengan personalidad jurídica, tales como: cámaras de comercio, federaciones, confederaciones, entre otras, y realicen un sencillo trámite ante la autoridad administrativa.
- g) En general se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo



todas las organizaciones de representación colectiva de los intereses de los trabajadores y patronos, porque la regulación legal no tiene carácter taxativo sino sólo enunciativo.

1.4 Principios fundamentales del derecho colectivo de trabajo

Al considerar que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado, este se encuentra ampliamente desarrollado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, basado en una serie de principios fundamentales.

El profesor Uruguayo Américo Plá Rodríguez, citado por el Licenciado Chicas Hernández, define lo que estima son los principios diciendo que: "son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos¹".

Dentro de los principios que rige el derecho de trabajo, se encuentran:

a) El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora organizada

Establece por ello, una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Esta clase se encuentra frente a la otra, es decir, el patrono,

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 65



en situación de desventaja, una desventaja material. Este principio tiene relación con el principio tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de igualdad, para que a través de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el trabajador, en éste último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

b) El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora

Se considera que este principio tiene estrecha relación con el principio tutelar, porque es obligación del estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. estas leyes tienen un carácter conciliador, y que pretenden en el espíritu de las mismas, que deben ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.

c) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al estado

A partir de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior, por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase de trabajadores, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en



distintas actividades, y otro amplio sector de la población pero en un menor porcentaje, lo constituyen los patronos. También aquí podría establecerse que el principio tutelar, también pretende hacer valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular.

La garantía de libertad, se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, y otros.

d) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital

Al considerar que el principio de igualdad, que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República y que rige para todos los ámbitos del Derecho, en el caso del derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y patronos, esa desigualdad material, se equipara con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo equiparan, siendo tutelar, esa tutela del Estado que se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En vista de que el trabajo lo constituye un gran sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar, en proteger a esa población de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más al juez, en momentos de conflictos, de aplicarlas.



e) El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social

Se considera que al decir, que el derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho de que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, esa armonía trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un estado de derecho. Dentro de las características de un estado de derecho, se encuentra que exista una Constitución Política que regule derechos individuales como sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, y que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos. Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.

En la doctrina también se conocen los principios que inspiran al derecho colectivo de trabajo. Nicolas Coviello indica : "Los principios generales del derecho son los fundamentales de la misma legislación positiva, que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas normas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse. Pueden ser de hecho principios racionales superiores de ética social y también principios de derecho romano, y universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo principios del derecho positivo y



vigente²".

En la doctrina se señalan una serie de principios fundamentales propios del Derecho colectivo de trabajo, sin embargo, podemos describir los enunciados por Juan Rafael Perdomo³ que señala a los siguientes:

a) El Principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios sociales.

En cuanto a la intangibilidad diremos que la Ley Orgánica del Trabajo, establece un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores. Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial. Estos derechos han sido atribuidos a los trabajadores y son intangibles, incluso los estipulados en las convenciones colectivas del trabajo durante su vigencia. Se debe rechazar todo intento de aminorar o menoscabar esos derechos. La intangibilidad da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva. Se admite que ese derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención colectiva, ni siquiera por una que se firme con posterioridad al beneficio otorgado.

Tanto la progresividad como la intangibilidad tienen que ver con el futuro de la empresa. Consideramos que no debe haber rigidez, por el solo hecho de que estén consagrados en la Constitución vigente. Además vale reflexionar sobre las inversiones y la seguridad jurídica, que habría que tomar en cuenta a la hora de manejar estos principios de la negociación

² Ibídem, Pág. 7

³ Internacional Society for Labour Law and Social securiti, Estocolmo, Suecia. 2002. Pág. 24



colectiva.

b) El Principio de la irrenunciabilidad

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo recogen el principio clásico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. La Ley ha dicho que en ningún caso serán renunciables las normas que favorezcan a los trabajadores. El doctor Alberto Arias Salas, dice: "Por la inderogabilidad se persigue evitar la pérdida de la vigencia heterónoma de la norma, impidiendo que se sustituya por otra de menor alcance o que se la abrogue completamente; en cambio, la prohibición de renunciar las estipulaciones del contrato colectivo se dirige a frenar la voluntad individual de sus beneficiarios que pretendan, a pesar de quedar intacta la eficacia de la norma para los demás trabajadores, dejar de gozar personalmente de ellas".⁴

El punto diseñado por el profesor Alberto Arria Salas, nos permite sostener que no es conveniente para el trabajador renunciar a los derechos contenidos en la negociación colectiva. Esta limitación la establece la Ley y procura el beneficio del trabajador. En el principio subyace la idea de que las normas laborales, son de orden público y de aplicación territorial. Todo acuerdo o convención colectiva, tiende a mejorar el derecho del trabajador. La renuncia significa la dejación de un derecho. El peligro de este acto va a consistir en la incapacidad del trabajador que no discierne o no está conciente del derecho que le es conferido, por lo tanto, le parece normal renunciar a el. No esta de más pensar que este acto puede ser inducido y de algún modo manipulado para que el trabajador acepte renunciar a un derecho que le es atribuido objetivamente. Julio Armando Grisolia, define

⁴ Arias Salas, Alberto, **La contratación colectiva**. Pág. 44



ese acto como la “imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio⁵”. Estamos de acuerdo con esta definición, porque en esencia es lo mismo que sostiene la ley, reafirma la jurisprudencia en nuestro país. La posición de nuestro derecho, concordante con esta definición, es que se estima nula “toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos”. Pero además el texto constitucional, específicamente el artículo 106 dispone que en esta materia “sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral.

Esta norma establece que sólo son posibles estos dos actos excepcionales cuando termina la relación laboral. No podrá practicarse durante la vigencia de ella. Sin embargo, la irrenunciabilidad, no excluye la posibilidad de conciliación o transacción, siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. Le agrega un tercer requisito, y es que la transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada.

Para todos es conocido que se celebran acuerdos en los siguientes escenarios: 1.- la transacción; 2.- la conciliación; 3.- la mediación; 4.- el arbitraje; 5.- el desistimiento, que son mecanismos ideados por el proceso ordinario para resolver necesidades en el seno de la sociedad.

El doctor Alberto Arria Salas, hace un comentario sobre la irrenunciabilidad del contrato colectivo de trabajo, al referirse a una sentencia de la Sala de Casación Civil, Mercantil y del Trabajo de la Corte

⁵ Grisolia, Julio Armando, **Derecho de trabajo y de la seguridad social**, Pág. 45



Suprema de Justicia (1966 y 1961) de Venezuela en los términos siguientes: "...Si allí se dice que 'las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante su vigencia' ello imposibilita, a quien ingresa a la empresa durante la vigencia de un contrato colectivo, renunciar a la extensión, en su propio beneficio, del contenido de éste; estipulaciones que si serían renunciables respecto a los trabajadores afiliados al sindicato que lo celebró, como sería la tesis de casación, lo que revela el absurdo a que conduce la doctrina que se analiza y también su inconsistencia⁶".

c) Principio de aplicación de la norma más favorable

Se estipula en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, que cuando hubiere duda acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. Este es un principio clásico de la interpretación de las normas laborales. Mediante él, puede el Juez resolver la controversia acudiendo a esta orientación que le da el señalado principio. Este es un principio clásico en el Derecho del Trabajo. La Sala de Casación Social en Sentencia N° 36. Expediente N° 00-437, de fecha 8 de marzo de 2001, señaló: "...que en el caso examinado no hay, a juicio de esta Sala, falta de aplicación del Artículo 1982, ordinal 2º, del Código Civil, pues dicha norma no es aplicable al caso de autos, porque las disposiciones legales antes indicadas señalan en forma clara y precisa, sin lugar a posibles dudas, que los derechos y las obligaciones de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, se rigen por la legislación especial del trabajo, y cuando la ley especial tiene una previsión legal concreta para

⁶ Arias Salas, Alberto, **Ob. Cit.** Pág. 23



regular el supuesto de hecho examinado, esa es la norma jurídica aplicable. Sólo ante la ausencia absoluta de previsión legal en la legislación especial sobre un supuesto concreto, se puede aplicar el derecho común que está excluido en este caso por las normas especiales del trabajo. Además son principios generales relativos a la aplicación de la ley, que la ley especial excluye a la ley general, que la ley posterior excluye a la anterior.

d) Principio de la no discriminación

La discriminación está prohibida por la Constitución vigente. Se sigue la línea establecida por el Convenio Nº 11 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación, que entró en vigencia el 15 de junio de 1960. Si partimos del significado de discriminación, es cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación. (Puede basarse en la raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social). También es discriminación cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el interesado. En cambio no se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado. En tal caso existe igualdad de oportunidades, se da margen a las cualidades del sujeto.

A partir de diversas reuniones internacionales, específicamente de tratados, la discriminación, institucionalmente queda proscrita. Tampoco puede considerarse como actos discriminatorios aquellos destinados a establecer las responsabilidades de las personas que se dediquen a realizar actividades ilícitas o perjudiciales al Estado, siempre que se garantice al



involucrado el debido proceso. Por lo dicho, el ámbito o el margen del carácter discriminatorio de determinada conducta, afecta a los derechos del individuo. Si se dedica a una actividad lícita no existen razones valederas para su exclusión de posibilidades u oportunidades de empleo. Sin embargo, es patente que hasta en los países del primer mundo se practica la discriminación. Es una lucha de las mentes más lucidas, de las personas más sensibles, de los países más adelantados, de los organismos internacionales, que defienden los derechos humanos, desterrar de sus medios la discriminación.

La profesora Marie Ange Moreau, menciona algunos aspectos que pueden ser de utilidad para nuestro trabajo. En Venezuela señala que: "la adopción del Artículo 13 del Tratado de Ámsterdam es, sin lugar a dudas, una etapa esencial de la construcción comunitaria: permitió la integración en el Tratado de la jurisprudencia necesaria del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, relativa al principio de la igualdad de trato y demuestra la voluntad de la instancia legislativa comunitaria de ampliar las causas de discriminación condenadas por el derecho comunitario: origen racial, origen étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual⁷".

La existencia de ese tema, es decir, la discriminación, que trata la Declaración Universal de Derechos Humanos, La Convención de las Naciones Unidas Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, Los pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y Sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los

⁷ Séptimo Congreso del Derecho de Trabajo celebrado en Estocolmo 4 y 6 de septiembre 2002. Consulta Internet: 12-6-06. www.goesjurídica.com.html.



derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, sustentan la norma constitucional que contiene el principio de la no discriminación. En verdad se trata de un aspecto fundamental de la sociedad moderna. Lo interesante no es sólo que los organismos internacionales hayan recogido en sus asambleas el tema, sino que todos los hombres y mujeres, trabajadores, participen en esa preocupación. Por supuesto la jurisprudencia de los tribunales también contribuye a elevar el nivel de la discusión, para que se establezcan enfoques, puntos de vista favorables a la no discriminación.

En esta oportunidad el informe de la citada profesora, trata de presentar la realidad de la discriminación, el marco jurídico y las cualidades de las justificaciones, como lo indica con toda propiedad. Los empresarios europeos en este caso, según la jurisprudencia, aducen algunas razones para la conducta discriminatoria. Por ejemplo las razones económicas objetivamente justificadas, extraídas del estado del mercado laboral o de la situación económica de crisis en un mercado. He allí un motivo que da fuerza al acto discriminatorio. El otro aspecto discriminatorio se refiere a las remuneraciones. Es decir, se establecen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al pago del salario, sobre todo relacionado con las suspensiones del contrato de trabajo, o bien por razones de antigüedad. La idea de la discriminación ocurre porque existen trabajadores adeptos a la empresa y que el empresario se ve en la necesidad de favorecerlos para compensarles la tendencia demostrada. Pero igualmente, existe discriminación en el caso de las promociones o ascensos de trabajadores o trabajadoras a un puesto superior. En este caso la discriminación proviene del empleador. Pero además, puede tener lugar ella en el comportamiento de los propios trabajadores que desarrollan conductas excluyentes frente a sus compañeros. Lo cierto es que la citada autora, menciona la necesidad de replantear el problema en un terreno favorable para la no discriminación en el derecho comunitario europeo. En todo caso se trata de lograr que la



empresa ajuste sus costos, pero sin afectar el principio de igualdad de oportunidades. Dice la mencionada profesora que las palabras claves en materia de ajustes razonables son flexibilidad, cooperación y compromiso.

1.5 Instituciones más importantes en el derecho colectivo de trabajo

1.5.1 Los conflictos colectivos

Ésta es una institución creada y que ha sido el fundamento para la conformación y fortalecimiento del marco jurídico que comprende el derecho colectivo de trabajo. Podría decirse, entonces, que es el detonante para la intervención del Estado a través de sus normas y poder coercitivo. Los conflictos colectivos son los medios para modificar las condiciones de trabajo, reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a medidas de cualquier índole que puedan perjudicar a los trabajadores, incluyendo las practicas antisindicales. Se establecen dos clases de procedimientos de solución de conflictos colectivos: la auto composición y la heterocomposición. En la primera categoría se encuentran: la negociación, la conciliación, la mediación y la consulta. En tanto que en la segunda se encuentran: el arbitraje y la decisión judicial.

La negociación colectiva y la conciliación contenidas en los Artículos 374 y 377 del Código de Trabajo, decreto Legislativo número 1441, son obligatorias y no puede interrumpirse la prestación del servicio sin haberse agotado las mismas. No obstante ello, el agotamiento de estas instancias, no menoscaba el derecho del sindicato de iniciar formalmente un conflicto mediante la introducción de un pliego de peticiones, el cual puede tener carácter conflictivo o conciliatorio, a juicio del solicitante.



En este sentido la autoridad administrativa tiene a su cargo el deber de procurar la solución armónica y pacífica de las divergencias, aun antes de que revistan carácter conflictivo, es decir, antes de que se presente el pliego de peticiones conflictivo, sin perjuicio de que las partes acuerden procedimientos previos para la solución de las diferencias. Agotados que sean estos procedimientos previos y una vez que la autoridad administrativa tenga conocimiento de que hay una diferencia de carácter colectivo, abrirá una etapa de negociación colectiva entre las partes, con la potestad de participar en ella si lo estima conveniente, a fin de armonizar los intereses enfrentados. Este procedimiento se aplica indistintamente a los trabajadores del sector privado y del sector público, como ya lo señalamos, con la diferencia de que en este último caso, es necesario darle aviso al representante de la República.

Una vez agotados los procedimientos previos, los trabajadores pueden dar inicio al procedimiento conflictivo mediante la presentación de un pliego de peticiones conflictivo ante la autoridad administrativa, quien le dará aviso al patrono, en el cual el sindicato manifieste sus planteamientos en relación con las condiciones de trabajo de los prestadores de servicios o para que se celebre una convención colectiva o se dé cumplimiento a la ya celebrada. Una vez presentado el pliego el sindicato no puede realizar nuevos planteamientos, salvo que se refieran a hechos sobrevenidos. Con posterioridad al inicio del conflicto la autoridad administrativa verificará el cumplimiento de los requisitos del pliego conflictivo, sin perjuicio de notificarlo al patrono y en ejercicio de su atribución de facilitar una solución armónica al mismo, diligenciará lo conducente para constituir un Tribunal de Conciliación, a fin de concertar una solución satisfactoria para las partes. Durante la conciliación el patrono no puede oponer defensas relativas a la



ausencia de requisitos del pliego de peticiones, que hayan sido decididas con antelación por la autoridad administrativa. Alcanzada la conciliación o declarada imposible de lograr concluirá esta etapa del procedimiento, y la recomendación de la Tribunal de Conciliación puede dar lugar a un arreglo con carácter definitivo o sugerir que el conflicto sea sometido a arbitraje.

Dos características importantes de esta etapa son que los trabajadores una vez iniciado el conflicto, por breve lapso, no pueden suspender sus labores y también existe la posibilidad de que se acumulen varios conflictos en uno sólo a fin de designar un solo Tribunal de Conciliación, en todos aquellos casos en los cuales se planteen conflictos colectivos de trabajo en diversas empresas que forman parte de una misma rama de actividad.

Si la conciliación no tiene éxito se puede ocurrir a un Tribunal de Arbitraje, cuyas decisiones son obligatorias para las partes durante un determinado período, se basan principalmente en la equidad, atendiendo a lo más conveniente al interés de las partes en conflicto y no tiene ningún recurso administrativo, pero sí judicial, en casos excepcionales. El derecho a huelga regulado en el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es un derecho constitucional de todos los trabajadores del sector público y del sector privado, con las limitaciones establecidas en la ley. Para el ejercicio del derecho a huelga sólo es necesaria la presentación de un pliego de peticiones conflictivo al cabo de lo cual hay que dejar transcurrir un breve plazo para poder realizar la suspensión colectiva de labores y cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, sin importar que los trabajadores permanezcan en las cercanías del lugar de trabajo, después de que la huelga ha sido declarada.



La huelga debe estar fundamentada en un reclamo sobre las condiciones en que se presta el trabajo, para que se celebre una convención colectiva o para que se dé cumplimiento a ella y el sindicato o la coalición deben representar a la mayoría de los trabajadores, haber agotado los procedimientos previos legales y contractuales y notificar a las autoridades a fin de evitar alteraciones del orden público.

En caso de duda acerca de cuál es el sindicato más representativo a propósito de una eventual huelga o conflicto colectivo, la autoridad administrativa organizará un referéndum sindical en la forma establecida en la ley.

El incumplimiento de las obligaciones previo a que se decrete una huelga legal, la hace ilegal y se considera además una falta grave que puede acarrear la sustitución de los trabajadores responsables. Similar regulación se encuentra en varios países latinoamericanos. En lo que respecta a la huelga en vehículos, éstos tienen disposiciones especiales que la regulan.

1.5.2 La convención colectiva de trabajo

La convención colectiva de trabajo es celebrada entre uno o varios sindicatos legitimados de trabajadores y patronos, con la finalidad de mejorar las condiciones de prestación del servicio.

La convención colectiva tiene efectos jurídicos obligantes y pasa a formar parte de los contratos individuales de trabajo, aun de aquellos que se celebren con posterioridad a la entrada en vigencia de la convención, pero



se deja a salvo la posibilidad de excluir de su ámbito de aplicación a los trabajadores de dirección y los de confianza, aunque las condiciones de trabajo, derechos y beneficios que disfruten no pueden ser inferiores, en su conjunto, a los que correspondan a los demás trabajadores. En tanto que los representantes del patrono, están excluidos, en principio, simplemente en razón de que tienen sobre sí un conflicto de intereses, aunque en el sector privado el patrono puede incluirlos, no así en el sector público donde la prohibición es absoluta. Igualmente sus efectos alcanzan a todos los trabajadores estén o no afiliados al sindicato que la haya suscrito, y también abrazan sus efectos a aquellos trabajadores que laboren en sucursales ubicadas en zonas geográficas distintas, salvo pacto en contrario, en razón de las particularidades del trabajo en esas áreas.

Por otra parte, la convención colectiva no puede desmejorar las condiciones de trabajo de los prestatarios del servicio, establecidas en contratos de trabajo o convenciones colectivas anteriores, salvo que las modificaciones aprobadas en realidad constituyan cambios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores. En estos casos basta con señalar en el texto de la convención colectiva cuáles son los beneficios canjeados y los motivos del cambio.

En el derecho laboral guatemalteco, la convención colectiva de condiciones de trabajo, es un cuerpo normativo, de duración determinada (de uno a tres años), aplicable en una empresa, a todos los trabajadores sin ninguna excepción y que tiene por objeto superar los derechos laborales contenidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contratos individuales o colectivos de trabajo, obtenida mediante la intervención de un sindicato o un grupo coaligado. Su finalidad es suscribir un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo de condiciones de trabajo.



Son formas de negociación colectiva:

- a. El contrato colectivo de trabajo.
- b. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- c. El convenio colectivo de condiciones de trabajo.
- d. El reglamento interior de trabajo.
- e. Las bases convencionales plurales de trabajo.
- f. Las sentencias colectivas de trabajo.

1.5.3 Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Tiene carácter de ley profesional.

De conformidad con el Artículo 52 del Código de Trabajo, Decreto Legislativo número 1441, debe extenderse por escrito, en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure*, una para cada parte y otra para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El pacto empieza a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien debe dar constancia de su recibo.

El trámite es el siguiente:

- a. La Asamblea General del sindicato toma la decisión de aprobar o elaborar el proyecto de pacto y designa al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros para que los represente.



- b. El sindicato o patrono debe hacer llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores.

- c. Transcurridos 30 días después de presentada la solicitud, si las partes no han llegado a ningún acuerdo por la vía directa, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo de condiciones de trabajo, para que se resuelva el punto o puntos en discordia, adjuntando el pliego de peticiones y la comprobación de los puntos convenidos, especificando en dicho pliego aquellos puntos en los cuales no hubo acuerdo.





CAPÍTULO II

2. El Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo

2.1 Antecedentes

Este convenio fue promulgado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el uno de junio 1988, y aprobado y ratificado por el Estado de Guatemala, el 9 de marzo del año de 1992, por lo tanto, de conformidad con lo que establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es ley vigente en el país.

Tuvo como motivación lo que indican los considerandos de este convenio que son los siguientes:

a) "Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes y en particular el convenio y la recomendación sobre las prescripciones de seguridad de 1937, la recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidente s() edificación) 1937, el convenio y recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960, el convenio y la recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963, el convenio y la recomendación sobre el peso máximo, 1967, el convenio y la recomendación sobre el cáncer profesional, 1974, el convenio y la recomendación sobre el medio ambiente del trabajo 89 contaminación del aire, ruido y vibraciones, 1977, el convenio y la recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, el convenio y la recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo 1985, el convenio y la recomendación sobre el asbesto, 1986,y la lista de enfermedades profesionales, en su versión modificada de 1980.



b) Y después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad y salud en la construcción.

2.2 Análisis del contenido del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Este convenio se refiere a la seguridad y salud de los trabajadores de la construcción.

El órgano creador de éste convenio es la Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX los industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

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



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

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

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

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta comisión los representantes de nueve países, (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) siendo Samuel Gompers, Presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello,



se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

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

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

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las



publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado. En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

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

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

En 1939, el estadounidense John Winant, antiguo Gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad social de su país, que ocupaba a la sazón el puesto de director adjunto de la OIT, sucedió a Harold Butler, que había presentado su dimisión. Su principal tarea consistió en preparar a la Organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de



1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo Director a trasladar temporalmente la sede de la Organización a Montreal, en Canadá. En 1941, el Presidente Roosevelt nombró a John Winant como Embajador de los Estados Unidos en Londres, puesto en el que sustituyó a Joseph Kennedy.

En 1941, fue nombrado director el irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la OIT, puesto que había participado en la redacción de su Constitución. Había desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión, en medio de la Segunda Guerra Mundial, de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia, a la que asistieron los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la OIT. En 1948, aún durante el mandato de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, convenio número 87.

Se considera que los principios fundamentales que rigen la Organización Internacional del Trabajo, son los siguientes:

a) Ser el órgano superior internacional vigilante del cumplimiento de las normas nacionales de los Estados partes, en protección de la población laboral que constituye la mayoritaria en las relaciones de trabajo, que tienden a ser motivo suficiente, la realidad consentida en cuanto a que existe desigualdad económica o material en estas relaciones.

b) Crear el mecanismo para supervisar la aplicación de las normas que se promulgan en el seno de la Organización de las Naciones Unidas, en acuerdo



con los Estados partes, tendiente a hacer más eficiente y coercitivo el cumplimiento de éstas, que tienen congruencia también con las normas que se regulan en cuerpos normativos de esa naturaleza internacional en materia de derechos humanos.

c) Que el derecho al trabajo es un derecho humano, comprendido dentro de los derechos individuales y sociales, pero que técnicamente es de carácter social.

d) Se debe su existencia a una preocupación humanitaria: La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna, por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, derivado de que eso resultaba cada vez menos aceptable internacionalmente situación que era preocupante en el seno nacional de cada uno de los Estados, que ha tenido como fundamento la preocupación internacional por los acontecimientos que de esta naturaleza que se suscitaron. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirmaba que existían condiciones de trabajo que entrañan ... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

En el contenido del convenio en referencia, se hace el siguiente análisis:

I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. El presente convenio se aplica a todas las actividades de construcción, es decir, los trabajos de edificación, las obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, incluidos cualquier proceso, operación o transporte



en las obras, desde la preparación de las obras hasta la conclusión del proyecto.

2. Todo miembro que ratifique el presente convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir de la aplicación del Convenio o de algunas de sus disposiciones determinadas ramas de actividad económica o empresas respecto de las cuales se planteen problemas especiales que revistan cierta importancia, a condición de garantizar en ellas un medio ambiente de trabajo seguro y salubre.

3. El presente Convenio se aplica también a los trabajadores por cuenta propia que pueda designar la legislación nacional.

En el primer párrafo se refiere a lo que debe comprenderse por trabajadores de la construcción y lo relativo a la salud y seguridad que les fueran aplicables. Es por ello que establece que cuando se refiere a trabajadores de la construcción, necesariamente es a quienes realizan trabajos de edificación, de obras públicas y los trabajos de montaje y desmontaje, desde su inicio hasta su conclusión. En general, se refiere a quienes realicen obras.

En el segundo párrafo se refiere a las obligaciones que tienen los Estados parte del convenio y como se indicó Guatemala es parte del mismo, por lo que tiene la obligación de acatar y de dar cumplimiento a los compromisos que contrajo, dentro de los cuales se encuentra que en conjunto con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que se encuentren interesados, podrán excluir de la aplicación del convenio alguna de las ramas que consideren no podrían ser aplicados de conformidad



con el contenido del mismo. Esto, es tomando en consideración que el convenio tiene un ámbito general de aplicación, y que por lo tanto, de conformidad con su contenido, pudieren existir actividades laborales que no le fueran aplicables, y que por esa razón, debe existir un acuerdo entre empleadores y trabajadores con el Estado o miembro del convenio para que se disponga su no aplicación. Todo lo anterior, tiene como objetivo fundamental garantizar a quienes si se les aplica el presente convenio, un ambiente sano, seguro y salubre de trabajo.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio:

a. La expresión construcción abarca:

i) la edificación, incluidas las excavaciones y la construcción, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento (incluidos los trabajos de limpieza y pintura) y la demolición de todo tipo de edificios y estructuras; ii) las obras públicas, incluidos los trabajos de excavación y la construcción, transformación estructural, reparación, mantenimiento y demolición de, por ejemplo, aeropuertos, muelles, puertos, canales, embalses, obras de protección contra las aguas fluviales y marítimas y las avalanchas, carreteras y autopistas, ferrocarriles, puentes, túneles, viaductos y obras relacionadas con la prestación de servicios, como comunicaciones, desagües, alcantarillado y suministros de agua y energía; iii) el montaje y desmontaje de edificios y estructuras a base de elementos prefabricados, así como la fabricación de dichos elementos en las obras o en sus inmediaciones; b) la expresión obras designa cualquier lugar en el que se realicen cualesquiera de los trabajos u operaciones descritos en el apartado a) anterior; c) la expresión lugar de trabajo designa todos los sitios en los que los trabajadores deban estar o a los que hayan de acudir a causa de su trabajo,



y que se hallen bajo el control de un empleador en el sentido del apartado e); d) la expresión trabajador designa cualquier persona empleada en la construcción; e) la expresión empleador designa: i) cualquier persona física o jurídica que emplea uno o varios trabajadores en una obra, y ii) según el caso, el contratista principal, el contratista o el subcontratista; f) la expresión persona competente designa a la persona en posesión de calificaciones adecuadas, tales como una formación apropiada y conocimientos, experiencia y aptitudes suficientes, para ejecutar funciones específicas en condiciones de seguridad. Las autoridades competentes podrán definir los criterios apropiados para la designación de tales personas y fijar las obligaciones que deban asignárseles; g) la expresión andamiaje designa toda estructura provisional, fija, suspendida o móvil, y los componentes en que se apoye, que sirva de soporte a trabajadores y materiales o permita el acceso a dicha estructura, con exclusión de los aparatos elevadores que se definen en apartado h) la expresión aparato elevador designa todos los aparatos, fijos o móviles, utilizados para izar o descender personas o cargas; i) la expresión accesorio de izado designa todo mecanismo o aparejo por medio del cual se pueda sujetar una carga a un aparato elevador, pero que no sea parte integrante del aparato ni de la carga.

Este artículo se complementa con el artículo 1 del convenio, puesto que con mayor especificidad establece que la expresión construcción tiene distintas denominaciones y abarca distintas circunstancias en las cuales se pueden encontrar los trabajadores de la construcción, que se suscita en similar circunstancia en el caso de los trabajadores de obras, y es por ello, que siendo tan amplio este concepto, se necesita ser más específico y por ello, establece el convenio lo que debe entenderse por la expresión de construcción o de obra.



II. Disposiciones generales

Artículo 3

Deberá consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas sobre las medidas que hayan de adoptarse para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Este artículo es uno de los fundamentales por los cuales se decidió realizar este estudio, derivado de que establece que para que puedan adoptarse las medidas o disposiciones necesarias para que el convenio sea aplicable, se necesita de que el Estado debe realizar consultar a las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, e incluso, regula también que no puede hacerlo de oficio, es decir, por iniciativa del estado parte, sino que debe existir un acuerdo o un interés manifiesto de estas organizaciones para realizarlo, cual se puede traducir a la realidad guatemalteca, que este convenio nunca se aplicará sino existe una medida o disposición legal que lo obligue, situación similar sucede en el caso de la reunión de trabajadores y patronos cuando establece la ley que periódicamente debe fijarse el salario mínimo, ello puede dar una idea de lo que puede suceder en el caso de que se reúnan empleadores y trabajadores, para que se haga una realidad el convenio en análisis.

Artículo 4

Todo miembro que ratifique el presente convenio se compromete, con base en una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud, a adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del convenio.



El Artículo 3 del convenio, tiene repercusiones negativas en los siguientes análisis. El Artículo 4 establece que al momento de que un Estado miembro ratifique este convenio, y reuniendo una evaluación de los riesgos que existan en la seguridad y la salud, para el caso de los trabajadores de la salud, debe adoptar y mantener en vigor una legislación que asegure la aplicación de las disposiciones del convenio, pero que sucede, que mientras que los trabajadores y patronos no propicien o no manifiesten su interés de que se cumpla este convenio, no pueden haber análisis de la problemática en que se encuentran los trabajadores de la construcción, porque de hecho, y confrontado con la realidad, los trabajadores de la construcción o de obra, tienen serias limitaciones si los consideramos en comparación con otros trabajadores, lo cual no ha sido motivo para el actual gobierno de mejorar, ni mucho menos para los empleadores, y tomando en consideración la debilidad del funcionamiento de las organizaciones sindicales, mucho menos podría suponerse que estas pudieran propiciar ante el gobierno que se realicen las consultas necesarias para que el mismo se cumpla.

Artículo 5

1. La legislación que se adopte de conformidad con el Artículo 4 del presente Convenio podrá prever su aplicación práctica mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones prácticas o por otros métodos apropiados conformes con las condiciones y a la práctica nacional.

2. Al dar efecto al Artículo 4 del Convenio y al párrafo 1 del presente artículo, todo miembro deberá tener debidamente en cuenta las normas pertinentes adaptadas por las organizaciones internacionales reconocidas en el campo de la normalización.



Esta norma establece que bajo la premisa de que debe existir el interés de organizaciones de trabajadores y patronos ante el Estado para hacer cumplir las normas de este convenio, y tomando en cuenta lo que dice el Artículo 4 podría prever la aplicación de su contenido mediante normas técnicas o repertorios de recomendaciones practicas o por otros métodos tomando en cuenta la realidad nacional en este aspecto, y para adecuar en todo caso, la legislación ordinaria, se hace necesario que se tome en cuenta otras normas internacionales que se refieran al caso de los trabajadores de la construcción o de obra.

Artículo 6

Deberán tomarse medidas para asegurar la cooperación entre empleadores y trabajadores, de conformidad con las modalidades que defina la legislación nacional, a fin de fomentar la seguridad y la salud en las obras.

Esta norma establece una actividad oficiosa por parte del Estado miembro para que se cumplan las obligaciones contraídas en el mismo, puesto que establece que respondiendo a los derechos humanos, especialmente en el caso de las condiciones en que los trabajadores de la construcción o de obra prestan en la realidad nacional, debe el Estado en su obligación constitucional, fomentar o velar por esa seguridad y salud en las distintas obras, públicas o privadas, tomando en consideración el convenio y por lo tanto, dando cumplimiento a las condiciones que en el mismo se establecen para que sea viable, entonces, podría de oficio, propiciar una iniciativa de ley que obligue en función de la seguridad y salud de los trabajadores, y en función de las obligaciones que la misma Constitución le impone, la obligatoriedad de reunión o de realización de consultas por parte de patronos y empleadores para que se regule de conformidad con la realidad nacional las condiciones en que se encuentran y deben encontrarse



los trabajadores de la construcción y de la salud, en el orden público y privado.

Artículo 7

La legislación nacional deberá prever que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia estarán obligados a cumplir en el lugar de trabajo las medidas prescritas en materia de seguridad y salud.

Este artículo de alguna medida se complementa con el artículo anterior y su análisis, puesto que a estas alturas, ya no es necesario únicamente que debe existir interés en patronos y trabajadores para las consultas y propiciar los cambios necesarios en las legislaciones internas para hacer operativizar este convenio, sino que en función de las obligaciones constitucionales del Estado del bien común, y de brindar seguridad y salud a los ciudadanos, dentro de los cuales se contemplan los trabajadores, tiene la obligación de que la legislación nacional llene esos requisitos, y claro está que en el presente caso, los trabajadores de la construcción ignoran sus derechos y las condiciones de seguridad y salud en que deben prestar sus servicios, y como quedó demostrado en el desarrollo del trabajo de campo, existe una debilidad en el funcionamiento de los sindicatos y de las demás organizaciones de trabajadores, así también, una debilidad en el cumplimiento de las obligaciones del Estado, y en las leyes que protegen a los trabajadores de la construcción, y en este último caso, podría decirse que no es solo una carencia de normas de protección en materia de salud y seguridad para los trabajadores en este ámbito.

Artículo 8

1. Cuando dos o más empleadores realicen actividades simultáneamente en una misma obra:



a) la coordinación de las medidas prescritas en materia de seguridad y salud y, en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, la responsabilidad de velar por el cumplimiento efectivo de tales medidas incumbirán al contratista principal u a otra persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal del conjunto de actividades en la obra;

b) cuando el contratista principal, o la persona u organismo que ejerza un control efectivo o tenga la responsabilidad principal de la obra, no esté presente en el lugar de trabajo deberá, en la medida que ello sea compatible con la legislación nacional, atribuir a una persona o un organismo competente presente en la obra la autoridad y los medios necesarios para asegurar en su nombre la coordinación y la aplicación de las medidas previstas en el apartado a); c) cada empleador será responsable de la aplicación de las medidas prescritas a los trabajadores bajo su autoridad.

2. Cuando empleadores o trabajadores por cuenta propia realicen actividades simultáneamente en una misma obra tendrán la obligación de cooperar en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud que determine la legislación nacional.

Esta norma prevé los abusos en que se ven expuestos los trabajadores de la construcción, cuando laboran para dos contratistas o bien dos empleadores simultáneamente, y como regla general es el hecho que quien tiene la obligación principal tiene la responsabilidad principal.

Artículo 9

Las personas responsables de la concepción y planificación de un proyecto de construcción deberán tomar en consideración la seguridad y la



salud de los trabajadores de la construcción de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Esta norma es preventiva, si se toma en consideración las responsabilidades que adquiere el empleador cuando contrata para una obra, debe tomarse en cuenta también todo lo que respecta al resguardo de la seguridad en el trabajo y la salud de quienes van a laborar en dicha obra, en forma preventiva y no como sucede en el caso de Guatemala, cuando lamentablemente algunos trabajadores sufren percances o accidentes, muchos de ellos, especialmente los del sector privado, son llevados por bomberos nacionales a hospitales nacionales.

Artículo 10

La legislación nacional deberá prever que en cualquier lugar de trabajo los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo en la medida en que controlen el equipo y los métodos de trabajo, y de expresar su opinión sobre los métodos de trabajo adoptados en cuanto puedan afectar a la seguridad y la salud.

Artículo 11

La legislación nacional deberá estipular que los trabajadores tendrán la obligación de: a) cooperar lo más estrechamente posible con sus empleadores en la aplicación de las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud; b) velar razonablemente por su propia seguridad y salud y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u



omisiones en el trabajo; c) utilizar los medios puestos a su disposición, y no utilizar de forma indebida ningún dispositivo que se les haya facilitado para su propia protección o la de los demás; d) informar sin demora a su superior jerárquico inmediato y al delegado de seguridad de los trabajadores, si lo hubiere, de toda situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo y a la que no puedan hacer frente adecuadamente por sí solos; e) cumplir las medidas prescritas en materia de seguridad y de salud.

Los artículos anteriores, se refieren también a las formas de prevención, que debe propiciarse en la legislación nacional y publicitarse a favor de los trabajadores, el hecho de que antes de realizar un trabajo de la construcción, tienen el derecho de asegurarse de que el mismo reúne las condiciones mínimas en seguridad y salud para laborar, sin que eso sea motivo para que el patrono no lo contrate o decida contratar a otro, o bien que el trabajador no se sienta coartado en su expresión al decirlo, pensando que si lo hace podría caer en un despido anticipado o no contratado.

Por otro lado, esta la contrapartida de esta situación, ya que se puede manejar en doble vía. Por un lado, lo que respecta a los derechos de los trabajadores, pero por otro, el hecho de que el patrono se asegure de que comprenda las reglas o condiciones de seguridad que impone el patrono y que sean acatadas por éste.

Artículo 12

1. La legislación nacional deberá establecer que todo trabajador tendrá el derecho de alejarse de una situación de peligro cuando tenga motivos razonables para creer que tal situación entraña un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud, y la obligación de informar de ello sin demora a su superior jerárquico.



2. Cuando haya un riesgo inminente para la seguridad de los trabajadores, el empleador deberá adoptar medidas inmediatas para interrumpir las actividades y, si fuere necesario, proceder a la evacuación de los trabajadores.

En estos artículos, se puede inferir también los niveles de prevención que debe guardar principalmente por parte del patrono. Por otro lado, el hecho de que debe mantenerse a la expectativa del patrono o empleador o bien sus representantes, intermediarios, para que los trabajadores cuando se encuentren en un riesgo inminente, actuar de inmediato para adoptar las medidas necesarias y en todo caso interrumpir las labores que se realizan. Esto también tiene trascendencia con la responsabilidad penal, puesto que existen los delitos por omisión, y en todo caso, valdría la pena establecer que grado de responsabilidad penal tendría una persona, que viendo el riesgo en que se encuentra una o varias personas trabajadores, tenga la facultad de hacer algo y no lo hace por diversidad de circunstancias, y que eso en todo caso, repercute negativamente en las reglas de seguridad y salud que deben observar los empleadores al momento de contratar trabajadores y fundamentalmente en las actividades de la construcción.

III. Medidas de prevención y protección

Artículo 13

Seguridad en los lugares de trabajo

1. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para garantizar que todos los lugares de trabajo sean seguros y estén exentos de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
2. Deberán facilitarse, mantenerse en buen estado y señalarse, donde sea



necesario, medios seguros de acceso y de salida en todos los lugares de trabajo.

3. Deberán adoptarse todas las precauciones adecuadas para proteger a las personas que se encuentren en una obra o en sus inmediaciones de todos los riesgos que pueden derivarse de la misma.

Artículo 14

Andamiajes y escaleras de mano

1. Cuando el trabajo no pueda ejecutarse con plena seguridad desde el suelo o partir del suelo o de una parte de un edificio o de otra estructura permanente, deberá montarse y mantenerse en buen estado un andamiaje seguro y adecuado o recurrirse a cualquier otro medio igualmente seguro y adecuado.

2. A falta de otros medios seguros de acceso a puestos de trabajo en puntos elevados, deberán facilitarse escaleras de mano adecuadas y de buena calidad. Estas deberán afianzarse convenientemente para impedir todo movimiento involuntario.

3. Todos los andamiajes y escaleras de mano deberán construirse y utilizarse de conformidad con la legislación nacional.

4. Los andamiajes deberán ser inspeccionados por una persona competente en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

Artículo 15

Aparatos elevadores y accesorios de izado

1. Todo aparato elevador y todo accesorio de izado, incluidos sus elementos



constitutivos, fijaciones, anclajes y soportes, deberán: a) ser de buen diseño y construcción, estar fabricados con materiales de buena calidad y tener la resistencia apropiada para el uso a que se destinan; b) instalarse y utilizarse correctamente; c) mantenerse en buen estado de funcionamiento; d) ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente en los momentos y en los casos prescritos por la legislación nacional; los resultados de los exámenes y pruebas deben ser registrados; e) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación apropiada de conformidad con la legislación nacional.

2. No deberán izarse, descenderse ni transportarse personas mediante ningún aparato elevador, a menos que haya sido construido e instalado con este fin, de conformidad con la legislación nacional, salvo en caso de una situación de urgencia en que haya que evitar un riesgo de herida grave o accidente mortal, cuando el aparato elevador pueda utilizarse con absoluta seguridad.

Artículo 16

Vehículos de transportes y maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales

1. Todos los vehículos y toda la maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales deberán: a) ser de buen diseño y construcción teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía; b) mantenerse en buen estado; c) ser correctamente utilizados; d) ser manejados por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada de conformidad con la legislación nacional.

2. En todas las obras en las que se utilicen vehículos y maquinaria de movimiento de tierras o de manipulación de materiales: a) deberán facilitarse vías de acceso seguras y apropiadas para ellos; b) deberá organizarse y controlarse el tráfico de modo que se garantice su utilización



en condiciones de seguridad.

Artículo 17

Instalaciones, máquinas, equipos y herramientas manuales

1. Las instalaciones, máquinas y equipos, incluidas las herramientas manuales, sean o no accionadas por motor, deberán: a) ser de buen diseño y construcción, habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía; b) mantenerse en buen estado; c) utilizarse únicamente en los trabajos para los que hayan sido concebidos, a menos que una utilización para otros fines que los inicialmente previstos haya sido objeto de una evaluación completa por una persona competente que haya concluido que esa utilización no presenta riesgos; d) ser manejados por los trabajadores que hayan recibido una formación apropiada.

2. En casos apropiados, el fabricante o el empleador proporcionará instrucciones adecuadas para una utilización segura en una forma inteligible para los usuarios.

3. Las instalaciones y los equipos a presión deberán ser examinados y sometidos a prueba por una persona competente, en los casos y momentos prescritos por la legislación nacional.

Artículo 18

Trabajos en alturas, incluidos los tejados

1. Siempre que ello sea necesario para prevenir un riesgo, o cuando la altura de la estructura o su pendiente excedan de las fijadas por la legislación nacional, deberán tomarse medidas preventivas para evitar las caídas de trabajadores y de herramientas u otros materiales u objetos.

2. Cuando los trabajadores hayan de trabajar encima o cerca de tejados o de cualquier otra superficie cubierta de material frágil, a través del cual



puedan caerse, deberán adoptarse medidas preventivas para que no por inadvertencia ese material frágil o puedan caer a través de él.

Artículo 19

Excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas y túneles.

En excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas o túneles deberán tomarse precauciones adecuadas: a) disponiendo apuntalamientos apropiados o recurriendo a otros medios para evitar a los trabajadores el riesgo de desmoronamiento o desprendimiento de tierras, rocas u otros materiales; b) para prevenir los peligros de caídas de personas, materiales u objetos, o de irrupción de agua en la excavación, pozo, terraplén, obra subterránea o túnel; c) para asegurar una ventilación suficiente en todos los lugares de trabajo a fin de mantener una atmósfera apta para la respiración y de mantener los humos, los gases, los vapores, el polvo u otras impurezas a niveles que no sean peligrosos o nocivos para la salud y sean conformes a los límites fijados por la legislación nacional; d) para que los trabajadores puedan ponerse a salvo en caso de incendio o de una irrupción de agua o de materiales; e) para evitar a los trabajadores riesgos derivados de eventuales peligros subterráneos, particularmente la circulación de fluidos o la existencia de bolsas de gas, procediendo a realizar investigaciones apropiadas con el fin de localizarlos.

Artículo 20

Ataguías y cajones de aire comprimido

1. Las ataguías y los cajones de aire comprimido deberán: a) ser de buena construcción, estar fabricados con materiales apropiados y sólidos y tener



una resistencia suficiente; b) estar provistos de medios que permitan a los trabajadores ponerse a salvo en caso de irrupción de agua o de materiales.

2. La construcción, la colocación, la modificación o el desmontaje de una ataguía o cajón de aire comprimido deberán realizarse únicamente bajo la supervisión directa de una persona competente. 3. Todas las ataguías y los cajones de aire comprimido serán examinados por una persona competente, a intervalos prescritos.

Artículo 21

Trabajos en aire comprimido

1. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente en condiciones prescritas por la legislación nacional.

2. Los trabajos en aire comprimido deberán realizarse únicamente por trabajadores cuya aptitud física se haya comprobado mediante un examen médico, y en presencia de una persona competente para supervisar el desarrollo de las operaciones.

Artículo 22

Armaduras y encofrados

1. El montaje de armaduras y de sus elementos, de encofrados, de apuntalamientos y de entibaciones sólo deberá realizarse bajo la supervisión de una persona competente.

2. Deberán tomarse precauciones adecuadas para proteger a los trabajadores de los riesgos que entrañe la fragilidad o inestabilidad temporales de una estructura.

3. Los encofrados, los apuntalamientos y las entibaciones deberán estar diseñados, construidos y conservados de manera que sostengan de forma



segura todas las cargas a que puedan estar sometidos.

Artículo 23

Trabajos por encima de una superficie de agua

Cuando se efectúen trabajos por encima o a proximidad inmediata de una superficie de agua deberán tomarse disposiciones adecuadas para: a) impedir que los trabajadores puedan caer al agua; b) salvar a cualquier trabajador en peligro de ahogarse. c) proveer medios de transporte seguros y suficientes.

Artículo 24

Trabajos de demolición

Cuando la demolición de un edificio o estructura pueda entrañar riesgos para los trabajadores o para el público: a) se tomarán precauciones y se adoptarán métodos y procedimientos apropiados, incluidos los necesarios para la evacuación de desechos o residuos, de conformidad con la legislación nacional; b) los trabajos deberán ser planeados y ejecutados únicamente bajo la supervisión de una persona competente.

Artículo 25

Alumbrado

En todos los lugares de trabajo y en cualquier otro lugar de la obra por el que pueda tener que pasar un trabajador deberá haber un alumbrado suficiente y apropiado, incluidas, cuando proceda, lámparas portátiles.



Artículo 26

Electricidad

1. Todos los equipos e instalaciones eléctricos deberán ser construidos, instalados y conservados por una persona competente, y utilizados de forma que se prevenga todo peligro.
2. Antes de iniciar obras de construcción como durante su ejecución deberán tomarse medidas adecuadas para cerciorarse de la existencia de algún cable o aparato eléctrico bajo tensión en las obras o encima o por debajo de ellas y prevenir todo riesgo que su existencia pudiera entrañar para los trabajadores.
3. El tendido y mantenimiento de cables y aparatos eléctricos en las obras deberán responder a las normas y reglas técnicas aplicadas a nivel nacional.

Artículo 27

Explosivos

Los explosivos sólo deberán ser guardados, transportados, manipulados o utilizados: a) en las condiciones prescritas por la legislación nacional; b) por una persona competente, que deberá tomar las medidas necesarias para evitar todo riesgo de lesión a los trabajadores y a otras personas.

Artículo 28

Riesgos para la salud

1. Cuando un trabajador pueda estar expuesto a cualquier riesgo químico, físico o biológico en un grado tal que pueda resultar peligroso para su salud deberán tomarse medidas apropiadas de prevención a la exposición.
2. La exposición a que hace referencia el párrafo 1 del presente artículo deberá prevenirse: a) reemplazando las sustancias peligrosas por sustancias



inofensivas o menos peligrosas, siempre que ello sea posible; o aplicando medidas técnicas a la instalación, a la maquinaria, a los equipos o a los procesos; o c) cuando no sea posible aplicar los apartados a) ni b), recurriendo a otras medidas eficaces, en particular al uso de ropas y equipos de protección personal.

3. Cuando deban penetrar trabajadores en una zona en la que pueda haber una sustancia tóxica o nociva o cuya atmósfera pueda ser deficiente en oxígeno o ser inflamable, deberán adoptarse medidas adecuadas para prevenir todo riesgo.

4. No deberán destruirse ni eliminarse de otro modo materiales de desecho en las obras si ello puede ser perjudicial para la salud.

Artículo 29

Precauciones contra incendios

1. El empleador deberá adoptar todas las medidas adecuadas para: a) evitar el riesgo de incendio; b) extinguir rápida y eficazmente cualquier brote de incendio; c) asegurar la evacuación rápida y segura de las personas.

2. Deberán preverse medios suficientes y apropiados para almacenar líquidos, sólidos y gases inflamables.

Artículo 30

Ropas y equipos de protección personal

1. Cuando no pueda garantizarse por otros medios una protección adecuada contra riesgos de accidentes o daños para la salud, incluidos aquellos derivados de la exposición a condiciones adversas, el empleador deberá proporcionar y mantener, sin costo para los trabajadores, ropas y equipos de protección personal adecuados a los tipos de trabajo y de riesgos, de conformidad con la legislación nacional.



2. El empleador deberá proporcionar a los trabajadores los medios adecuados para posibilitar el uso de los equipos de protección personal y asegurar la correcta utilización de los mismos.
3. Las ropas y equipos de protección personal deberá ajustarse a las normas establecidas por la autoridad competente habida cuenta, en la medida de lo posible, de los principios de la ergonomía.
4. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar y cuidar de manera adecuada la ropa y el equipo de protección personal que se les suministre.

Artículo 31

Primeros auxilios

El empleador será responsable de garantizar en todo momento la disponibilidad de medios adecuados y de personal con formación apropiada para prestar los primeros auxilios. Se deberán tomar las disposiciones necesarias para garantizar la evacuación de los trabajadores heridos en caso de accidentes o repentinamente enfermos para poder dispensarles la asistencia médica necesaria.

Artículo 32

Bienestar

1. En toda obra o a una distancia razonable de ella deberá disponerse de un suministro suficiente de agua potable.
2. En toda obra o a una distancia razonable de ella, y en función del número de trabajadores y de la duración del trabajo, deberán facilitarse y mantenerse los siguientes servicios: a) instalaciones sanitarias y de aseo; b) instalaciones para cambiarse de ropa y para guardarla y secarla; c) locales para comer y para guarecerse durante interrupciones del trabajo



provocadas por la intemperie.

3. Deberían preverse instalaciones sanitarias y de aseo por separado para los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 33

Información y formación

Deberá facilitarse a los trabajadores, de manera suficiente y adecuada:

a) información sobre los riesgos para su seguridad y su salud a que pueden estar expuestos en el lugar de trabajo; b) instrucción y formación sobre los medios disponibles para prevenir y controlar tales riesgos y para protegerse de ellos.

Artículo 34

Declaración de accidentes y enfermedades

La legislación nacional deberá estipular que los accidentes y enfermedades profesionales se declaren a la autoridad competente dentro de un plazo.

IV. Aplicación

Artículo 35

Cada Miembro deberá: a) adoptar las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones y medidas correctivas apropiadas, para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio; b) organizar servicios de inspección apropiados para supervisar la aplicación de las medidas que se adopten de conformidad con el Convenio y dotar a dichos servicios de los medios necesarios para realizar su tarea, o



cerciorarse de que se llevan a cabo inspecciones adecuadas.

Los anteriores artículos tienen la característica de ser específicos, y se refieren en su contenido a aspectos técnicos propios de cada actividad que se contempla como sujeta a protección por considerarse que se emplean trabajadores de la construcción, en materia de salud y seguridad.

Es importante señalar que tomando en consideración que una Organización como la OIT que vela por que en las relaciones laborales, exista la armonía y la paz, entre patronos y trabajadores, y que a través de una regulación se puedan llegar a cumplir estos preceptos, establezca en un convenio como este, aspectos fundamentales, que no son conocidos de la generalidad, como el caso de los trabajadores que realizan actividades en andamiajes y escaleras de mano, en el caso de los movimientos de tierra y manipulación de materiales, circunstancias que hacen suponer que todas estas actividades de la construcción merecen atención por parte de las autoridades respectivas, y regular las condiciones en que tanto patronos como trabajadores se desenvolverán respecto de ellas. Para el caso de Guatemala, por ejemplo, tomando en cuenta este análisis, se puede decir que las leyes son generales, y que podría haber violación a derechos fundamentales de los trabajadores, no se ha introducido y que eso representa un perjuicio para los trabajadores.

V. Disposiciones Finales

Artículo 36

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las prescripciones de seguridad edificación), 1937.



Artículo 37

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

Artículo 38

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
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 39

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 40

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 entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 41

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 42

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia 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 43

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio



contenga disposiciones en contrario: a) la ratificación, por un miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 34 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 44

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

Hecho en Ginebra.



CAPÍTULO III

3. La función de los sindicatos en cumplimiento del convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus repercusiones en cuanto a la intervención del Estado

3.1 Aspectos considerativos

Los sindicatos también denominados como asociaciones profesionales se encuentran reguladas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo. Existen en la Organización Internacional del Trabajo normas que se refieren al derecho individual como al derecho colectivo de trabajo y es precisamente en el segundo caso, en que los sindicatos o asociaciones profesionales juegan un papel importante para lograr mejores condiciones de trabajo de los trabajadores, que tienda la armonía y paz entre el patrono y el trabajador considerado colectivamente.

Por otro lado, existen confederaciones, federaciones de sindicatos, que no solamente se encargan por velar de manera particular de los derechos de los trabajadores de determinado sector sino que en general, de las políticas públicas en materia de mejorar los derechos o más bien, hacer valer los derechos colectivos de los trabajadores, en pro de la justicia social.

Es por ello, se ha interesado en realizar un estudio de lo que sucede con las organizaciones sindicales en el país, para concluir de que ello, es el principal problema que tienen los trabajadores de que no se cumplan los convenios internacionales de trabajo, como sucede en el caso del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a la salud y



seguridad de los trabajadores de la construcción.

Tomando en consideración las características de la población en materia de la construcción, en donde la mayoría del país se encuentra en extrema pobreza, que las condiciones de salud y seguridad están muy limitadas, considerando que existe deficiencia en el sector salud pública y que a pesar de que el sector de salud en lo privado, ha rebasado al sector público en esta materia, la población no cuenta con los recursos económicos como para pagar un centro médico privado, y necesariamente tiene recurrir a un centro de salud publico.

Los actos de corrupción de los funcionarios públicos, el caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dan la pauta que en Guatemala, la salud y la seguridad están por debajo de las expectativas esperadas, entonces, cabe preguntarse, que sucede con el hecho de que exista una norma internacional que regule los derechos de los trabajadores de la construcción en el ámbito privado y público con respecto a la seguridad y salud, si el Estado no cumple con las obligaciones contraídas en este convenio. Por otro lado, cabe preguntarse, que es lo que sucede en el caso de las organizaciones de trabajadores para que no propicien la obligatoriedad del Estado de intervenir de oficio en el tema de salud y seguridad tanto preventiva como curativa y propiciar los cambios necesarios para ello. Se hace necesario que el Estado tenga que ser presionado por los trabajadores organizados para que se cumplan las normas de trabajo, la respuesta es si, puesto que de su voluntad no pretende y no ha pretendido hacer nada al respecto, incluso, podría decirse, que ignora el contenido, y los alcances del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, y eso se traduce en que esa falta de conocimiento también la tienen sus funcionarios de Trabajo y Previsión Social, que son los que velan porque se cumplan las leyes de trabajo y sancionan a los responsables o los infractores, entonces,



que debe y no hacerse, partiendo del contenido del convenio en referencia en función de los trabajadores organizados.

3.2 Los convenios internacionales más importantes que se refieren a la organización sindical

Antes de abordar el tema de la realidad en el caso de las organizaciones sindicales, es conveniente, establecer que aparte del convenio en análisis, existen otras normas internacionales aplicables a la libertad sindical y negociación colectiva contenidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que de alguna manera constituyen un fortalecimiento de la organización sindical como medida de presión para los gobiernos para que se propicien los cambios legislativos. “El Convenio 87 que establece el derecho de los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Se reconoce en ese instrumento el derecho de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acciones. Se agrega que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal. El soporte de este convenio internacional obliga a las autoridades públicas a mantenerse al margen del sistema organizativo sindical⁸”.

Asimismo, el Convenio N° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los

⁸ Consulta Internet: Organización Internacional del Trabajo. Día: 12-6-06. www.goesjuridica.com.html.



principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por el Estado de Guatemala es una normativa garantizadora de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación contenida en el señalado Convenio Nº 87, se denomina Norma Fundamental en Trabajo, porque es un principio cardinal para la negociación colectiva. Se dice, sin libertad sindical, no hay negociación colectiva. Este es un principio aceptado universalmente. En verdad, los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva coexisten, como instrumentos que permiten el progreso social. No se puede negociar condiciones de trabajo sin la debida protección contra la discriminación. Esta limita negativamente el ámbito personal de los trabajadores, que no tienen libertad para pertenecer o dejar de pertenecer a determinada organización sindical, es decir, para formar o no formar parte del sindicato, para realizar o no actividades inherentes al mismo. Esta libertad no puede ser condicionada, es absoluta, por otra parte, el despido del trabajador porque se afilie a un sindicato es un acto discriminatorio que lesiona un derecho fundamental del hombre⁹”.

3.3 Los sindicatos y la realidad nacional

3.3.1 Definición

“Es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio o profesiones u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o

⁹ Perdomo, Juan Rafael **Panorama actual del derecho colectivo del trabajo en la República Bolivariana de Venezuela**. Pág. 64



para mejorar sus condiciones económicas y sociales”¹⁰

Sindicalismo es una “concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y del Estado”.¹¹

3.3.2 Breves antecedentes

En Guatemala la organización sindical no ha tenido las repercusiones sociales que tienen otras en otros países, es así como inicialmente se conforman organizaciones mutualistas en el orden civil para velar por sus intereses comunes. Todo tiene relación con la situación política, social, económica y cultural que el país ha sufrido durante mucho tiempo.

“Guatemala sufrió un violento conflicto civil de casi cuatro décadas de duración, que finalizó en 1996 con la firma de unos Acuerdos de Paz que monitoreaba Naciones Unidas. Guatemala sigue haciendo esfuerzos para superar una herencia de enfrentamiento y desconfianza entre las organizaciones sindicales y el sector privado, ya que ambos sectores fueron protagonistas de la guerra civil.”¹²

“Historia del movimiento Sindical en Guatemala, dirigida a los obreros y campesinos, y a los estudiantes que se inician en el conocimiento de nuestro sindicalismo, dentro de un resumen, se presenta panorámicamente el desarrollo del movimiento sindical, en los siguientes capítulos:1. Etapa de las multitudes (de 1821 a 1920).2. Primera etapa del sindicalismo

¹⁰ Cabanellas, Guillermo, inserta en folleto titulado **Breve historia del sindicalismo en Guatemala**. Curso de derecho del trabajo II, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

¹¹ Castillo Lufin, Marco Tulio, **folleto didáctico idea general de la asociación profesional**, pág. 52

¹² Op. Cit., Ministerio de Trabajo y Previsión Social, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, Folleto s-f. Pág. 2



guatemalteco: la década 1920-1930. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco: la Revolución de Octubre (1944-1954)⁴. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco: la contrarrevolución (1954....) En cada uno de tales capítulos, se destaca los principales hechos y características del movimiento laboral, así como las leyes que en su momento histórico regularon la organización de los trabajadores. Se evidencia que fue durante el decenio revolucionario (1944 - 1954), cuando los organismos obreros llegaron a funcionar con mayor amplitud, amparados en los preceptos del Código de Trabajo, los cuales permitieron el desarrollo de conflictos colectivos con las empresas extranjeras, como la United Fruit Company, hechos que pusieron a prueba el vigor del nacimiento del sindicalismo guatemalteco, preocupación especial es lo relacionado con las luchas por la unidad sindical, que no fue completa ni durante el período revolucionario, y que en los últimos años se ha impedido por maniobras de los gobiernos anti-obreros establecidos a partir de 1954. Lo ocurrido en el sindicalismo nacional a partir de este último año, constituye lo que acertadamente se llama *La Contrarrevolución*. El calificativo está más que justificado, especialmente para los dirigentes obreros y políticos que han seguido de cerca las vicisitudes del sindicalismo guatemalteco, cuya represión se inició por los llamados gobiernos anticomunistas, a raíz del derrocamiento del gobierno de Arbenz en junio de 1954. Como una de tantas pruebas, Mario López Larrave cita en su trabajo el conocido decreto gubernativo No. 48, del 10 de agosto de aquel año, en el cual se declaran disueltas, por ser integrantes activos del Frente comunista, la Confederación General de Trabajadores, la Confederación nacional Campesina, y todos los demás sindicatos, grupos culturales, asociaciones y partidos políticos que apoyaron la causa revolucionaria guatemalteca durante el decenio 1944 - 1954. Relaciona Mario López Larrave, cómo a partir de la instauración del *Anticomunismo*, el movimiento sindical no sólo fue víctima de una cruel represión, sino que además se le legó a los intereses oficialistas, y



paulatinamente se fue convirtiendo en un instrumento de los sectores patronales, salvo en los reducidos sectores de resistencia democrática, hasta el punto de que el derecho de huelga se convirtió en inexistente.

Por ello se concluye con la clara observación de que el movimiento sindical guatemalteco no puede esperar alguna ayuda de los gobiernos dominados por las derechas políticas, y que por ello se hace imperativo el logro de la unidad sindical, como instrumento indispensable para el desarrollo del sindicalismo libre y revolucionario. Formulada la relación y comentario anterior, debo señalar lo satisfactorio que resulta para el Consejo Editorial de la Universidad, la publicación del trabajo del licenciado Mario López Larrave, como un primer número de su colección Biblioteca Popular. Con ello se cumple uno de los propósitos que se tuvo en mente al crear la colección: el de proporcionar lecturas orientadoras a los sectores populares, para que la Universidad cumpla con sus fines de difusión cultural, de fomentar el espíritu cívico y de contribuir al estudio de los problemas nacionales.

3.4 El marco jurídico y grado de efectividad en el cumplimiento del fortalecimiento sindical en el caso de Guatemala

Las principales leyes que regulan la organización sindical en Guatemala son:

1. Constitución Política de la Republica de Guatemala
2. El Código de Trabajo
3. Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado



Estas leyes deben responder al espíritu de las normas internacionales de trabajo en esta materia, y que de alguna manera deben también responder a las realidades concretas del país.

El estudio de la OIT Se han logrado avances significativos para garantizar que la Constitución y el Código de Trabajo guatemaltecos otorguen plena tutela a los derechos fundamentales reconocidos por dicha organización. En los últimos años se han aprobado reformas del Código de Trabajo en respuesta a las preocupaciones que existían, a menudo con asistencia técnica. El estudio de la OIT de 2003 incluyó las observaciones siguientes: v Tanto la Constitución como el Código de Trabajo prohíben que los extranjeros ocupen cargos de dirección en la organización sindical y exigen que los dirigentes sindicales sean trabajadores de la empresa. v En la votación de la huelga, la ley requiere que apoyen la huelga la mitad más uno del número total de trabajadores, en lugar de una mayoría calculada sobre el número de trabajadores que votan. v Se observa el incumplimiento de sentencias judiciales firmes que ordenan la reinstalación de trabajadores despedidos por razones sindicales. v Ampliación de la ley contra la discriminación, que prohíbe la discriminación por razón de raza, religión, ideas políticas y situación económica, pero no se refiere explícitamente a otros criterios mencionados en el Convenio 111 de la OIT, como el color, el sexo, la procedencia nacional y el origen social. En respuesta a las observaciones del estudio de la OIT, y sobre la base de trabajos ya iniciados, se han presentado al Congreso proyectos legislativos orientados a endurecer las sanciones relacionadas con el trabajo infantil, reconocer plenos derechos laborales a los trabajadores domésticos, castigar con sanciones legales el hostigamiento sexual, cuestiones relativas a la aplicación de la legislación laboral, libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales, Guatemala persevera en sus esfuerzos por superar las secuelas de la guerra civil y la



violencia, que afectaron al sector sindical y a las relaciones laborales. Ha habido una marcada disminución en el número de denuncias de violencia contra dirigentes sindicales en los años 2003 y 2004, aunque se informó de un caso a la OIT en dichos años. A pesar de las dificultades, el movimiento sindical es muy activo en Guatemala y desempeña un importante papel en el país. Existen tres confederaciones y cuatro centrales sindicales, además de 13 federaciones principales, que agrupan a más de 100 sindicatos.

En el tema de la intervención estatal para el fortalecimiento de la organización sindical conlleva que: "Guatemala también ha adoptado medidas para facilitar el procedimiento de inscripción de sindicatos y para emprender campañas de educación e información sobre la legislación laboral y las relaciones laborales. En el año 2001 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promulgó un decreto por el que todas las solicitudes de inscripción de sindicatos deben resolverse en un plazo de 10 días, a menos que se haya notificado a las partes interesadas la existencia de un defecto de forma en la solicitud.

En el 2004 se inscribieron 57 nuevos sindicatos. Más de 60 se registraron anualmente en los años 2003 y 2002. El Gobierno ha editado y distribuido 13,000 ejemplares de legislación laboral, 5,000 ejemplares del Código de Trabajo y 3,000 ejemplares de convenios de la OIT ratificados por Guatemala¹³".

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social lleva a cabo, cada año, más de 4,000 inspecciones en la capital y participa en más de 7,000 procedimientos de conciliación o mediación laboral. En las siete oficinas regionales se llevan a cabo anualmente casi 3,000 inspecciones y más de 7,000 procedimientos

¹³ Folleto informativo Ministerio de Trabajo, Pág. 2

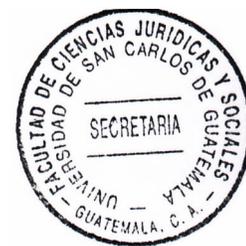


de mediación o conciliación. Además, una unidad especial de inspectores de trabajo fue establecida por acuerdo ministerial para supervisar el cumplimiento en las zonas francas. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha experimentado una ligera reducción en el número de inspectores en aplicación de un programa riguroso de lucha contra la corrupción.

Además, se ha decidido mejorar la profesionalidad de los inspectores reclasificando esos puestos dentro de la carrera del servicio civil. Ello implicará que aumenten los costos de personal por inspector, y también puede significar que a corto plazo Guatemala mantenga un nivel constante de inspectores, pero su capacidad profesional y su experiencia se verán muy acrecentadas.

En año 2001 se aprobó en Guatemala el decreto 18-2001, en virtud del cual, la potestad de imponer multas por violación de la normativa laboral se transfirió de los tribunales laborales a la Inspectoría de Trabajo. Esa reforma era necesaria para reforzar la autoridad de la inspectoría de trabajo y hacer frente al problema de la utilización del sistema judicial para evitar la imposición de multas por violación a la legislación laboral. Sin embargo, una decisión de la Corte de Constitucionalidad por medio de la sentencia de fecha 3 de agosto de 2004 dictada dentro del expediente 898-2001 y 1014-2001, declaró inconstitucional el artículo 16 del decreto ya relacionado. En respuesta a esta decisión de la Corte, el Gobierno está considerando las alternativas legales que permitirían la imposición de sanciones de una manera rápida y efectiva. En el ínterin, los juzgados laborales han recibido denuncias e impuesto multas de acuerdo a otras disposiciones existentes en el Código de Trabajo¹⁴.

¹⁴ Ibid. Pág. 5



3.5 Como deben intervenir los sindicatos conforme el Convenio 167 de la Organización Internacional de Trabajo

A nuestro juicio todo tiene relación con la conformación de la sociedad guatemalteca, el poder político imperante, las condiciones socioeconómicas, culturales que se respiran y la evolución mundial con respecto a los medios de producción.

Independientemente de lo anterior, existen no solo el Convenio 167 de la Organización Internacional de Trabajo aplicable al funcionamiento de los sindicatos, sino también un cúmulo de normas internacionales que propician ese fortalecimiento.

Conforme el análisis que se hace respecto a la intervención de los sindicatos¹⁵ las expectativas de prosperidad, paz y libertad que siguieron al colapso del comunismo han dado paso a niveles de desempleo sin precedentes y, en muchos países, a una profunda pobreza en apariencia irremediable; una multitud de guerras increíblemente salvajes en Europa, Africa y Asia que han destruido las vidas de millones de personas; y la continua amenaza de un conflicto nuclear. El nuevo orden mundial se ha convertido en una pesadilla para todos, salvo para una pequeña elite. A fines del siglo XX, somos testigos del catastrófico fracaso del capitalismo realmente existente como sistema mundial.

¿Qué hacer? Los partidos de izquierda han desmoralizado a sus miembros al no haberlos defendido contra las políticas de sus enemigos o, aún peor,

¹⁵ Revista de derecho laboral, colegio de abogados de Guatemala, **Sindicalismo y nuevo orden mundial**, Pág. 65



haberlas adoptado como propias: se han quedado sin impulso, sin energía sin ideas. A veces parece que se han quedado sin futuro. Pero no es la primera vez en la historia que un cambio desgarrador ha lanzado a la sociedad en una barahúnda aparentemente incontrolable. No es la primera vez que los valores de justicia y solidaridad, de igualdad de derechos para todos, de cooperación y responsabilidad mutua, son desdeñados por aquellos que ostentan el poder dictando comportamientos; no es la primera vez que los pueblos parecen impotentes.

Comencemos por intentar comprender lo que nos está sucediendo, luego pensemos qué se debe hacer, qué se puede hacer y cómo llevarlo a cabo.

3.5.1 La economía global

Un buen punto de partida es la economía. En un número reciente, la revista Business Week preguntó ¿Qué es lo que está mal?, haciéndose eco de la perplejidad general: debería ser el mejor de los tiempos, a raíz del final de la Guerra Fría y la extensión de las economías de libre mercado. En cambio, tenemos una profunda depresión de los países industrialmente avanzados y allá donde se mire, el miedo está enfrentando a aquellos que se benefician de la economía global con aquellos que pierden sus empleos ante rivales de ultramar. Es verdad. Y la misma Business Week da la respuesta Un nuevo y brutalmente competitivo orden económico mundial está surgiendo con la desaparición de la Guerra Fría (...) La fuerza fundamental detrás de este nuevo orden es la integración en la economía global de las nuevas naciones capitalistas y gran parte del mundo en vías de desarrollo, que representa unos 3,000 millones de personas.

Las compañías transnacionales (CTNs) son la fuerza motora de esta integración. Existen ahora 37,000 CTNs, con más de 170,000 subsidiarias



fuera de sus países de origen; debido a arreglos no equitativos como las concesiones y las franquicias (típicas de la industria hotelera y de comidas rápidas. entre otras) su verdadera influencia se extiende más allá de lo que esas cifras indican. Según un reciente informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), las ventas generadas por las CTNs fuera de su país de origen totalizaron cinco punto cinco billones de dólares en 1992, excediendo así el valor total de las exportaciones mundiales (cuatro billones de dólares). Las CTNs controlan ahora un tercio de los bienes productivos del sector privado en el mundo. El caudal de inversiones extranjeras en todo el mundo suma dos billones de dólares. El mayor grupo de propietarios son las CTNs con sede en EE.UU., con 474,000 millones de dólares; las británicas están en segundo lugar con 259,000 millones de dólares, seguidas de cerca por las CTNs japonesas con 251,000 millones de dólares.

El crecimiento de las inversiones exteriores continuará en un futuro próximo, predice el informe, agregando que la producción internacional se ha convertido en una característica estructuralmente central de la economía mundial, en parte como resultado de la revolución en los sistemas de transporte y comunicaciones, que permite a las compañías integrarse mejor con sus subsidiarias en el extranjero. La privatización ayuda a esta tendencia y las CTNs han aprovechado, en forma particularmente activa, las ventas de los bienes públicos en América Latina y en Europa Oriental y Central. Las estrategias de las CTNs, dice el informe, promueven la integración económica a nivel mundial. Las compañías están localizando las funciones centrales en aquel país que sea más efectivo en cuanto a los costos. Tales actividades, señala el informe, provocan la integración entre economías nacionales aún en ausencia de acuerdos formales, como el mercado único europeo. Las economías asiáticas fueron integradas más estrechamente por las estrategias de producción de las compañías



japonesas, mientras que las compañías estadounidenses establecían nexos con las mexicanas aún antes de las negociaciones del tratado de libre comercio. La división tradicional entre integración a nivel de compañía y de nación comienza a desaparecer, dice el informe. Las CTNs invaden áreas sobre las cuales la soberanía y las responsabilidades han sido reservadas tradicionalmente para los gobiernos nacionales.

En el año de 1990, según el departamento de Comercio de los EEUU, las compañías estadounidenses emplearon a 2 millones de personas en Europa Occidental (4% más que el año previo), 1,5 millones en Asia (2% más) y 1,3 millones en América Latina (2% más). Las compañías japonesas están construyendo más plantas en ultramar, incluso cuando aumenta el desempleo en su propio país. Por ejemplo, la ampliación de la planta mexicana de Nissan que costó 800 millones de dólares tiene como fin producir no sólo para el mercado mexicano sino también exportar para Japón, Canadá y el resto de América Latina. Las transnacionales francesas emplean aproximadamente dos millones de trabajadores fuera de Francia.

3.5.2 El mercado laboral mundial

Ahora todos vivimos en una economía global sin fronteras, hecha posible por las nuevas tecnologías en comunicación y transporte. Esta economía global ha creado un mercado de trabajo mundial donde los trabajadores europeos, norteamericanos, japoneses y australianos se encuentran en directa competencia con la fuerza de trabajo de países donde los costes de mano de obra son mantenidos 10 o 20 veces más bajos, al tiempo que aumenta el desempleo y caen los niveles salariales en los antiguos países industrializados. Un consultor económico británico, Douglas Wilbarns, predice que en el mercado de trabajo global la combinación de crecimiento demográfico con un aumento de la alfabetización ampliará en 25 años la



fuerza de trabajo mundial desde los actuales 600 millones a cerca de 4,000 millones, declinando simultáneamente los costes reales de la hora de trabajo en Europa más de 1% por año durante ese período. Ya en las décadas del 70 y del 80, una transferencia masiva de producción comenzó a llevarse a cabo para aprovechar los costes de trabajo más baratos en los países más pobres y en los países recientemente industrializados, particularmente los tigres asiáticos. Como consecuencia, sectores industriales completos desaparecieron virtualmente del norte de Europa y de Norteamérica: acero, astilleros, textiles, calzado, electrónica. La reubicación actual de la producción no sólo afecta a las industrias tradicionales en busca de mano de obra barata, sino también a la manufactura sofisticada y a las operaciones de servicio. Líneas aéreas como Swissair y Lufthansa han mudado toda su contabilidad a la India, y KLM está considerando una medida similar. Un centro de programas de software en Bangalore atiende a unas 30 transnacionales incluidas Microsoft, Digital, Fujitsu, Bull, Olivetti, Oracle, IBM, Motorola, Text Instruments, 3M, Hewlett-Packard y Siemens, a mitad del precio que el mismo trabajo costaría en los EE.UU. o en Europa Occidental.

Las exportaciones hindúes en servicios electrónicos aumentaron más de un 20%, y un 30% en el campo del software. La proyección indica que en los próximos tres o cuatro años esas exportaciones se triplicarán alcanzando cada una 1,500 millones de dólares, de los cuales la mitad será de software. Infosys, una compañía hindú de software que trabaja para General Electric, entre otras, hace una parte del mejor trabajo del mundo, según el presidente de la concesionaria estadounidense de Siemens. El director administrativo de Texas Instruments en India, citado por la revista Fortune, dice que a medida que los diseños y el software se vuelven más complejos, la ventaja de costes de India se vuelve mayor. Sólo hemos arañado la superficie respecto a lo que podría suceder. ata Consultancy Services (TCS)



ha vendido a INR 1,800 millones de rupias en servicios electrónicos en todo el mundo durante el último año comercial; abrió una subsidiaria en Alemania hace dos años, que atiende a uno de los principales bancos y a la subsidiaria alemana de Hewlett-Packard, entre otras, y ha establecido una joint-venture con IBM que ampliará aún más sus negocios.

Desde mediados de los años 80, TCS estado arrendando equipos de especialistas en computación por semanas o por meses a laboratorios de software o a empresas en computación de países industrializados. Este body-shopping del nuevo comercio internacional de esclavos, en cuyos abismos se encuentra el alquiler a países extranjeros, por los gobiernos de China o Birmania, de cuadrillas enteras para proyectos de construcción, o de tripulaciones completas para barcos mercantes, por salarios muy inferiores a los estándares mínimos internacionales y de los que, además, una parte no la reciben los trabajadores sino los gobiernos. Siemens Information Systems Ltd. (SISL), que fue creada en julio del año 1992 tras tres años de preparación, ahora emplea 250 especialistas en software en Delhi, Bombay y Bangalore. En los años de 1993 y 1994, Siemens planea despedir definitivamente a 5,100 empleados -3,900 en Alemania- en los negocios en computación del mundo industrializado que le están dando pérdidas. Los salarios en la India para los mismos empleos están por debajo de los 7,000 dólares al año. No hay virtualmente costes sociales; las horas de trabajo son generalmente 48 por semana. En Jamaica, 3,500 personas trabajan en oficinas conectadas a los EE.UU. vía satélite, procesando reservas de aerolíneas, pasajes, llamadas a teléfonos libres de cargo, entradas de datos, solicitudes de tarjetas de crédito, etc.

Los países periféricos europeos de menor desarrollo también son blanco de la reubicación. En Irlanda hay un sector basado en la telecomunicación que atiende necesidades de programación de computadores para empresas



de seguros de EE.UU., como Metropolitan Life, que emplea a trabajadores en County Cork para examinar reclamaciones médicas de todo el mundo. Los costes operativos en Irlanda son 30-35% más baratos que en EE.UU., los servicios irlandeses para el desarrollo proporcionan generosos impuestos y otros incentivos, y "parece haber una fuerte disciplina laboral intensificada por una grave escasez de empleos en Irlanda".

Los antiguos países comunistas están jugando el mismo papel que los países del Tercer Mundo con capacidad de alta tecnología; la revista Business Week cita el caso de los programadores polacos en Gdansk que trabajan para un fabricante de equipos estadounidense por "una fracción de la paga de un trabajador semejante en los EEUU", y Siemens informa que está recibiendo ofertas de especialistas rusos en computación a 5 dólares diarios.

Para entender estas cifras en su contexto debe recordarse que el salario mínimo oficial en Rusia, hoy en día, es de 7 dólares por mes, un 20% de los ingresos necesarios para "la supervivencia fisiológica" según un reciente informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). En Ucrania, el salario mínimo es aún más bajo que en Rusia; en Bulgaria representa un 60% del nivel de subsistencia; en Albania es un 24%, en Rumania menos del 50%, en Estonia 61%, en Hungría 64%, y un 70% en Polonia. El salario mínimo también ha caído dramáticamente en relación a los salarios promedio, que a su vez han estado bajando rápidamente. En el año 1993, los salarios en Rusia aumentaron un 12%, pero tras caídas del 45%, 38% y 60% en los tres años anteriores. Percy Barnevik, de ABB, citado en Fortune, prevé "un traslado masivo del mundo occidental. Nosotros (ABB) ya tenemos 25,000 empleados en antiguos países comunistas. Harán el trabajo que antes se hacía en Europa Occidental". Más empleos se trasladarán a Asia: ABB, que tenía solamente 100 trabajadores en Tailandia en el año de 1980, tiene



ahora 2,000 y planea tener 7,000 para fines del siglo. Barnevik predice una drástica y permanente caída del empleo: "El empleo en Europa Occidental y en EE.UU. se reducirá de un modo continuo. Como la agricultura a comienzos de siglo".

Las transferencias de producción no son toda la historia. Menos conocida es la internacionalización de servicios considerados inherentemente internos: varios países de Europa hacen recoger su basura doméstica por una transnacional con sede en los EE.UU., las calles de los suburbios de Londres las limpia una transnacional francesa y una transnacional danesa es una de las principales empresas de limpieza y mantenimiento de edificios de Europa y Norteamérica. En general, la subcontratación de servicios públicos en favor de transnacionales privadas ha provocado la pérdida de empleos. Lo importante, sin embargo, es que se está transfiriendo masivamente no solamente la producción industrial, sino también servicios, incluyendo los de alta tecnología, y que la pérdida de puestos de trabajo en los países industrializados no implica grandes aumentos del empleo en los países donde las compañías se relocalizan y extienden. La migración de puestos de trabajo no es ni mucho menos un honesto uno-a-uno, en el que se gane un empleo en el nuevo país por cada empleo perdido en el país industrializado, Paul Samuelson, en una conferencia en Italia en 1992, observó: "Cuando miles de millones de personas que viven en Asia del Este y en América Latina se capaciten para empleos buenos y modernos, los quinientos millones de europeos y norteamericanos que descollaban sobre el resto del mundo, encontrarán que su ascendente progreso en niveles de vida enfrentará una dura resistencia". Pero la impresión que en esas palabras se da de un quid-pro-quo es errónea. La palabra clave es "capacitar": muchos son los llamados, pero pocos los elegidos.



En todo este análisis conviene establecer que tiene repercusiones en la situación global de las economías con la intervención de los sindicatos en las compañías, empresas, con respecto al salario mínimo, las condiciones de trabajo, etc. Sin embargo, todo ello, hace entrever la problemática "Los sindicalistas de las Américas han continuado sujetos a una doble ofensiva de largo alcance contra sus derechos más fundamentales", observó la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en su "Estudio Anual de Violaciones de los Derechos Sindicales". "El primer elemento de ataque es la trágicamente familiar utilización de la represión extralegal que ha persistido y se ha intensificado en países que han experimentado la transición de la dictadura militar a la democracia formal(...) El segundo elemento del ataque a los derechos sindicales está constituido por la oleada de legislaciones restrictivas que ha sido introducida en todo el continente".

3.5.3 El movimiento sindical internacional

¿Pero esto no obliga a reinventar el movimiento socialista internacional? Si la Internacional Socialista fuese el tipo de organización que su nombre indica, los sindicatos no tendrían que encargarse de la dimensión política de la actividad del movimiento obrero en un grado tan elevado como el que he sugerido. La Internacional Socialista, sin embargo, no es de ese tipo. Es un foro para los dirigentes de los partidos socialistas, especialmente los europeos, en el que exponen e intercambian opiniones, normalmente favorables al sindicalismo cuando sus partidos están en la oposición y hostiles cuando están en el gobierno. Son los pequeños partidos los que necesitan y piden una organización internacional capaz de actuar, pero sus demandas son desatendidas. Los partidos grandes prefieren una organización que no interfiera con sus propias prioridades. Se aseguran de que el centro internacional se mantenga siempre débil y que sus políticas



nunca vayan más allá del mínimo común denominador con el que pueden comprometerse. Como su preocupación fundamental está centrada en los asuntos nacionales, ese común denominador es siempre muy pequeño. En consecuencia, la Internacional Socialista es totalmente incapaz de producir una interpretación independiente del mundo actual, y más aún de enfrentarse a él.

Un enfoque global de la organización del trabajo y de la acción sindical implica una profunda reorganización del movimiento sindical internacional existente, compuesto en esencia por la CIOSL -que es la federación de organizaciones territoriales como las centrales nacionales- y los Secretariados Profesionales Internacionales (SPIs), que son unas 15 federaciones de sindicatos que cubren industrias específicas o sectores económicos. La CIOSL se encuentra en una etapa delicada de su desarrollo y enfrenta una paradoja política. Por un lado, se encuentra en la cumbre de su historia. Sus competidores están muy disminuidos. La comunista Federación Sindical Mundial (FSM) ha perdido la mayor parte del apoyo gubernamental del que dependía, así como la mayoría de sus afiliados, y su infraestructura y red política están desorganizadas. La cristiana Confederación Mundial del Trabajo (CMT) es poco más que un grupo de propaganda de Acción Católica, dependiendo de una sola organización fuerte y representativa, la Confederación Belga de Sindicatos Cristianos. Se han incorporado a la CIOSL bastantes organizaciones antes afiliadas a la FSM, y también otras que eran independientes como forma de mantener cierta equidistancia. La CIOSL cuenta con 150 organizaciones afiliadas en unos 100 países, agrupando aproximadamente 110 millones de trabajadores, las cifras más altas de su historia. Para fines prácticos, la CIOSL es hoy la representación del sindicalismo internacional, la única que cuenta. Sin embargo, por otro lado, es un gigante sin dirección. Los que relacionaban sus funciones principales con la Guerra Fría, están ahora desorientados. La



alternativa obvia no entra en su cabeza: ahora es el momento de retomar las cosas en el punto donde las dejaron las internacionales obreras serias del pasado. Una organización internacional del movimiento obrero formada con la intención de dirigir la lucha de los trabajadores por su emancipación y por la de toda la sociedad, es algo que resulta inimaginable para aquellos que ignoran la experiencia pasada, desdeñan la historia y la teoría y tienen miedo de la lucha. El Consejo Ejecutivo de la CIOSL está formado por dirigentes de centrales sindicales nacionales preocupados con los problemas nacionales y que piensan en términos nacionales. Tienen intereses creados que les hacen creer que hay soluciones nacionales a los problemas de sus miembros y están atrapados por dependencias estructurales que les impiden tener una visión global. Esta es una de las razones por las que bastantes centrales sindicales nacionales que, por medio de su acceso a fondos públicos de desarrollo, han dado apoyo a la actividad sindical internacional en el pasado, ahora comienzan a ayudar directamente a los sindicatos en los países ex-comunistas o en países en desarrollo, pasando por encima de las organizaciones sindicales internacionales. Este tipo de asistencia internacional bilateral fomenta el caos, aumenta el riesgo de corrupción y debilita al sindicalismo internacional cuando más necesita fortalecerse, pero da buena imagen ante los auditorios nacionales¹⁶”.

3.6 La intervención sindical en aplicación del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo OIT

En virtud de lo expuesto, y de conformidad con el análisis del convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, esta intervención puede ser de dos formas:

¹⁶ Ibid. Pág. 41



- a) En aplicación con lo que indica el convenio, debe el gobierno, por iniciativa convocar a la organización de trabajadores y de patronos, para que consulte en forma tripartita, de conformidad con lo indica el Artículo 1 párrafo 2 respecto a que también constituye una facultad; es decir, cuando indica podrá previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si las hubiere, excluir es decir, que cuando se indica excluir, también debe analizarse la contrapartida, que es incluir y ello implica analizar y tratar de conformidad con los compromisos adquiridos, adecuar a la normativa vigente el contenido del convenio en referencia, tal vez, ubicándolo como un trabajo sujeto a régimen especial de protección contemplado en el Código de Trabajo o bien otra ley Laboral.
- b) Lo anterior, denota también, el interés del gobierno en aras de cumplir los compromisos adquiridos, citar, convocar a las partes interesadas para que se ejecute el convenio, de oficio, manteniendo el interés de ese cumplimiento internacional.

Por otro lado, en cumplimiento del Artículo 46 constitucional este convenio es ley vigente, pero como se desconoce, no se aplica. Esto aunado a lo que indica el Artículo 3 del Convenio adicionalmente debe el gobierno dentro de sus compromisos efectuar una evaluación de los riesgos que existan para la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción, y en todo caso, regular tomando en cuenta niveles de prevención a favor de los trabajadores.

Así, es oportuno indicar, que la seguridad y la salud en el trabajo, con respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, no podrá mantenerse ajena a los cambios que la globalización de la economía esta originando en la Sociedad. El gran desafío para los Países del mundo,



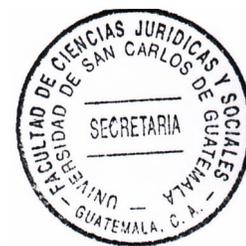
será el de convertir las dificultades que conlleva la adaptación a la nueva situación, en oportunidades para el desarrollo futuro de la seguridad y la salud en el trabajo, y precisamente esa nueva situación se denomina Tratado de Libre Comercio, derivado de los procesos de integración económica y de liberalización del comercio internacional.

En un tratado de libre comercio no deberían existir condiciones que vayan más allá de lo estrictamente comercial, ni incluir temas que son responsabilidad del Estado de Guatemala, tomando en consideración que la presión externa puede ser un instrumento efectivo para garantizar el ejercicio de determinados derechos, es necesario que un Estado reivindique la función que le corresponde para hacer cumplir su ordenamiento legal.

Es necesario introducir cambios en la legislación relacionada con los derechos laborales internacionales reconocidos, salvo algunas modificaciones al Código de Trabajo y a otras leyes ordinarias para armonizarlas con el contenido de algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Hay que tomar en consideración, que con el Tratado de Libre Comercio, específicamente el capítulo laboral será, a lo sumo un modesto coadyuvante para mejorar el cumplimiento de la legislación sobre la materia, aun cuando funcionen eficientemente las diferentes instancias y procedimientos establecidos en el capítulo ya indicado.





CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo tiene su fundamento en la actividad que realiza el hombre que produce bienes o servicios y que, a la vez, se traduce en que el trabajador, que es quien la realiza, percibe una remuneración que le permite satisfacer sus necesidades básicas de sobrevivencia. Existe, también, la intervención del patrono, que es el que proporciona los medios de producción, y que para que no exista desigualdad entre ambos, durante la delación de trabajo, existen las normas jurídicas, instituciones y principios que ostentan esta disciplina jurídica.
2. El derecho de trabajo tiene como contenido el derecho de trabajo individual y colectivo. El derecho colectivo de trabajo se encuentra conformado por una serie de normas jurídicas, principios e instituciones propias del mismo, que pretenden tratar colectivamente las circunstancias en que se encuentran trabajadores y patronos con ocasión del trabajo y que, en todo caso, son protectoras del trabajador; y equiparar la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador.
3. Los sindicatos constituyen asociaciones profesionales de trabajadores o de patronos, que por la conformación colectiva de sus miembros, tienen intereses comunes, fines y principios que pretenden tratar de una manera más específica, las vicisitudes en que se encuentran trabajadores y patronos con ocasión del trabajo, a modo de intervenir para que se mantenga la paz social.



4. En Guatemala, a través de la historia, se ha comprobado que la organización sindical es muy débil, llegando al extremo que en la actualidad no existan organizaciones sindicales a través de federaciones o confederaciones significativas, y ello se debe a una serie de circunstancias; entre las cuales se encuentra la corrupción, el interés personal sobre el interés particular, y otros.

5. La Organización Internacional del Trabajo es el ente superior, en materia de trabajo a nivel mundial, con legitimidad, que crea los convenios internacionales del trabajo, como ha sucedido con el Convenio 167 relativo a los trabajadores de la construcción en el tema de seguridad y salud. Dentro de esta creación está la intervención de los Estados del mundo, que lo suscriben y aprueban, adquiriendo con ello, compromisos internos que acatar. Para el caso de Guatemala, como se ha demostrado, esta normativa es vigente pero no positiva. Se dice vigente, a partir del Artículo 46 constitucional, y no positiva, puesto que se ha comprobado que se desconoce por parte del sector laboral.



RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario que el Estado de Guatemala cumpla con los compromisos adquiridos a través del Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo, y que confrontado con lo que sucede en la realidad, se evidencia que el trabajador de la construcción adolece de las condiciones mínimas de seguridad y salud, ya que los empleadores no velan por ello, más que lo que corresponda a la función del Estado en el tema de salud pública.

2. Debe conformarse una comisión gubernamental que se encargue de hacer ejecutar, o más bien, de analizar todos los convenios internacionales del trabajo, que han sido ratificados y aprobados por el Estado de Guatemala, en donde definitivamente se encuentran regulados los compromisos; es decir, las directrices a seguir para su adecuación a la legislación interna, y que en este tema, someta a conocimiento del Congreso de la República, una iniciativa de ley, en la cual se establezca las condiciones en que deben prestar sus labores los trabajadores de la construcción; derechos, obligaciones, tanto de empleadores como de trabajadores y, fundamentalmente, velar por la seguridad y salud de éstos, a través de niveles de prevención y en forma curativa, incluyéndolo en el Código de Trabajo, como un trabajo sujeto a régimen especial de protección.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Editorial Heliasta, S.R.L. 1981

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

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

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

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones Depalma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.

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

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

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.

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

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

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

Legislación:

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



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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 144I.

Convenio 167 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenios 29, 87, 98, 169 y 154, de la Organización Internacional del Trabajo.