

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

LA COMPETENCIA DESLEAL Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

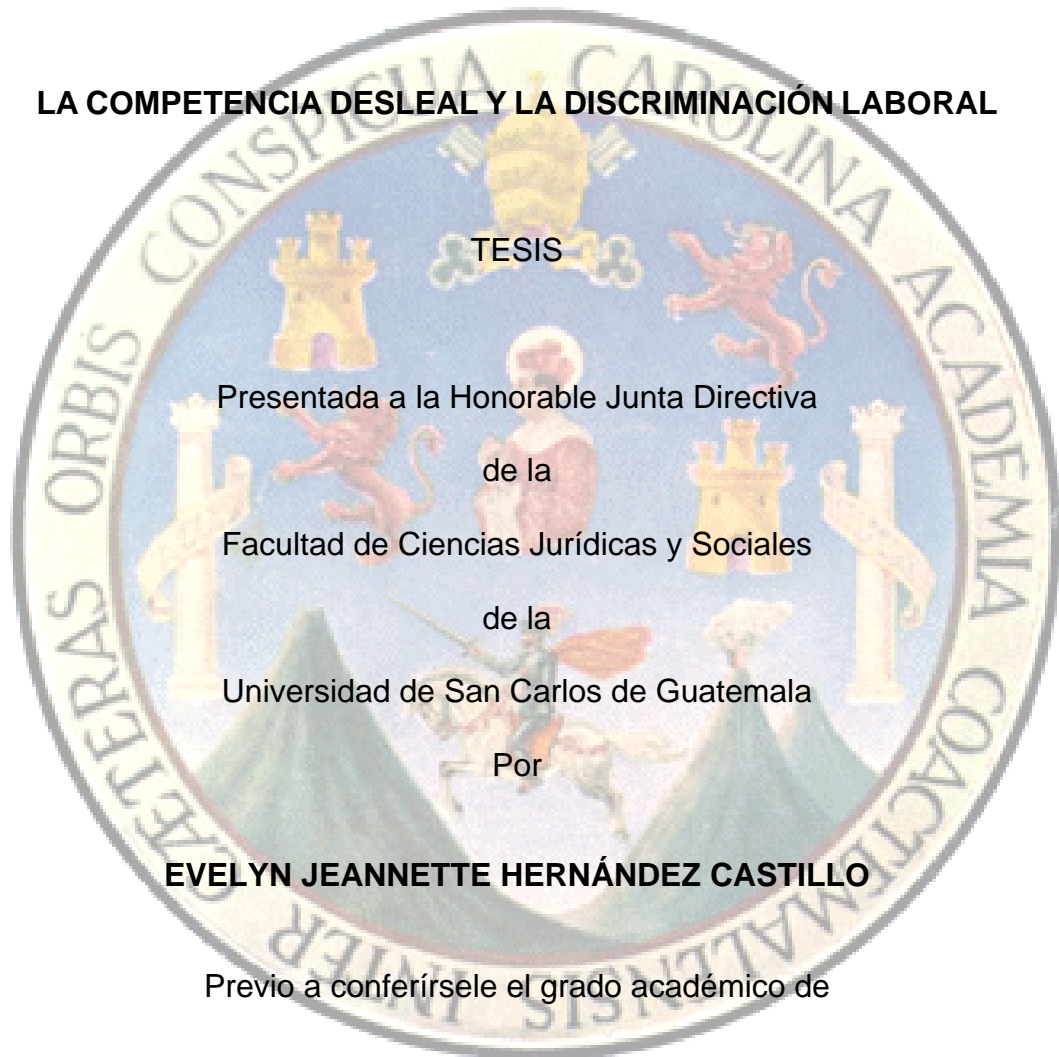
EVELYN JEANNETTE HERNÁNDEZ CASTILLO



GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

LA COMPETENCIA DESLEAL Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EVELYN JEANNETTE HERNÁNDEZ CASTILLO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Vitalina Orellana Orellana
Vocal:	Licda. Laura Consuelo Montes Mendoza
Secretario:	Lic. Luis Alfredo Valdez Aguilar

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. José Dolores Bor
Vocal:	Licda. Crista Ruiz de Juárez
Secretaria:	Licda. Judith Alvarado López

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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público).

Lic. Jorge Alberto González Barrios

Abogado y Notario

Colegiado: 8900

12 avenida "A"-05 Sector B 1 San Cristóbal zona 8 de Mixco

Teléfono: 56052792 59106217



Guatemala, 03 de enero de 2011

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monrroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



De manera atenta y en cumplimiento de la resolución emitida por esa Unidad de Tesis, el veintidós de octubre de dos mil diez, le manifiesto que procedí a asesorar a la Bachiller **EVELYN JEANNETTE HERNÁNDEZ CASTILLO**, en el trabajo de Tesis intitulado "**EL DUMPING SOCIAL Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL**", concluyendo que:

1. El tema objeto de la presente investigación es un valioso aporte teórico-científico, en virtud que el "DUMPING SOCIAL Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL", ha sido desarrollado y analizado con seriedad y profundidad
2. La estudiante ha realizado un trabajo meritorio, toda vez que a través del mismo se analizan aspectos fundamentales relacionados a la competencia desleal y la consecuencia que en este caso la discriminación laboral que sufren los trabajadores, quienes reciben escasos beneficios del aumento del comercio internacional
3. Mediante los análisis jurídico, jurisprudencial, científico y técnico realizados en esta investigación se demostró que, aunque nuestra norma constitucional trata de proteger al trabajador, se evidencia que en países como el nuestro se encuentra fuerza de trabajo barata, lo cual es beneficioso para el comercio exterior, sufriendo las consecuencias de esto el trabajador.
4. Uno de los éxitos de esta investigación, es la aplicación de técnicas y métodos adecuados a lo realizado, habiendo sido éstos de gran apoyo a la investigadora para la obtención y clasificación del material

Handwritten signature and stamp of the Licenciado, Carlos Manuel Castro Monrroy, at the bottom left of the page.

Lic. Jorge Alberto González Barrios

Abogado y Notario

Colegiado: 8900

12 avenida "A" 1-05 Sector 8 1 San Cristóbal zona 8 de México

Teléfono: 56052792 59106217



informativo, legal, jurisprudencial y doctrinario, basada en la realidad actual.

5. La redacción utilizada en el contenido del trabajo de investigación se estima apegada y acorde a las reglas de la Real Academia de la Lengua Española, con una terminología que resulta comprensible para los profesionales del derecho y estudiantes de las facultades de ciencias jurídicas de Guatemala.
6. Por lo que, aprecio que el trabajo de investigación resulta ser un aporte importante, por la acertada perspectiva que le da el investigador, encuadrándolo en el Derecho, la teoría general de proceso y la justicia guatemalteca, puesto el mismo es producto de la realidad jurídica nacional.
7. Por último, la fuente bibliográfica utilizada resulta suficiente y adecuada para el tema elaborado, ya que contiene la exposición de autores nacionales e internacionales así como la técnica documental.

De esa cuenta, opino que el trabajo de tesis cumple con los requisitos exigidos por el artículo 32 del Normativo Para La Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, recomendando su autorización para ser discutido en el examen público respectivo.

Me suscribo de usted,

Deferentemente

Jorge Alberto González Barrios
Colegiado 8900 ✓

Lic. Jorge Alberto González Barrios
ABOGADO Y NOTARIO



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiuno de marzo de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) : **HÉCTOR DAVID ESPAÑA
PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
EVELYN JEANNETTE HERNÁNDEZ CASTILLO, Intitulado: **"EL DUMPING
SOCIAL Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL"**.

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, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4, Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

Guatemala, 4 de abril del 2011

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castro Monroy:



En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona procedí a Asesorar el trabajo de tesis de la estudiante EVELYN JEANNETTE HERNÁNDEZ CASTILLO, intitulado " EL DUMPING SOCIAL Y LA DISCRIMINACION LABORAL". Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Considero necesario hacer un cambio primeramente en el nombre del Título del Trabajo de Tesis, en virtud de que de conformidad con nuestro Ley de idioma Nacional, el idioma oficial en Guatemala es el Idioma Español, en tal sentido dicho trabajo de tesis se considera, debe llevar el nombre siguiente: "**LA COMPETENCIA DESLEAL Y LA DISCRIMINACION LABORAL**".
- b) Contenido científico y técnico de la tesis: considero que el tema investigado por la bachiller EVELYN JEANNETTE HERNANDEZ CASTILLO, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo se enfoca desde la perspectiva exegética de los textos legales y doctrinarios, tanto nacionales como internacionales relacionados con el análisis jurídico de la competencia desleal en el marco de las relaciones laborales.
- c) Metodología y técnicas de investigación utilizadas: La estructura formal de la tesis se realizó en base a una secuencia idónea para el entendimiento apropiado de la misma, por otro lado se utilizaron técnicas de metodología concernientes al método jurídico e inductivo, habiendo aplicado consecuentemente las técnicas de la observación, el análisis, la entrevista y las

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733

técnicas de investigación documentales, comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección bibliográfica actualizada.

- d) Redacción. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector y sujetos de las relaciones laborales y operadores de justicia, para su aplicación al contexto actual de la dimensión laboral de los acuerdos comerciales.
- e) Cuadros estadísticos: El presente trabajo de investigación, incluye cuadros estadísticos en sus anexos los cuales considero apropiados en su contenido
- f) Contribución científica: constituye una aporte científico sobre el tema investigado por la sustentante brindando, información y mecanismos para reflexionar, sensibilizar y generar acciones dirigidas a proteger la dignidad de nuestra fuerza de trabajo y la necesidad de promover acciones dirigidas a enfrentar la competencia desleal y la discriminación en las relaciones laborales.
- g) Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones y recomendaciones son acertadas y oportunas, reflejan el conocimiento del tema investigado; y que al ser atendidas se espera contribuir a la protección de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- h) Bibliografía utilizada: cabe destacar que la bibliográfica utilizado es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollado en la investigación realizada.

Por las razones expuestas, concluyo indicando que el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público, razón por la cual, emito dictamen favorable, a efecto de continuar con el trámite correspondientes, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen de Tesis, previo a optar al grado académico de Ciencias en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos Profesionales de Abogada y Notaria.

Sin otro particular, me suscribo como su atento y seguro servidor.

Lic. Héctor David, España Pinetta
Colegiado No 2,802

Héctor David España Pinetta
ABOGADO NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de mayo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **EVELYN JEANNETTE HERNÁNDEZ CASTILLO**, Titulado **LA COMPETENCIA DESLEAL Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh.





DEDICATORIA

- A DIOS: Por su infinita misericordia llenando mi vida de bendiciones y por no abandonarme nunca.
- A mis madre: Perla Castillo por su sacrificio entrega, amor y por ser la mejor madre que Dios me pudo haber dado.
- A mi padre: Vinicio Hernández por su gran apoyo en la realización de la presente con todo mi amor y por estar conmigo en este triunfo.
- A mi abuelo: Miguel Ángel con mucho cariño.
- A mis hermanos: Aury, Mary y Maquito a quienes quiero con todo el corazón.
- A mi sobrino: José Pablo con mucho cariño.
- A mis amigos: Por su apoyo y en especial a mi gran amiga Cinthia Monterroso.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1. 1 Antecedentes	1
1.1.1. Relaciones de producción de la sociedad primitiva	3
1.1.2. Relaciones de producción de la sociedad esclavista	4
1.1.3. Relaciones de producción de la sociedad feudal	7
1.1.4. Relaciones de producción de la sociedad capitalista	9
1.2. Definición de derecho laboral	12
1.3. Origen del derecho laboral	12
1.4. Naturaleza jurídica del derecho laboral	23
1.5. Contenido del derecho del trabajo	27

CAPÍTULO II

2. Los acuerdos internacionales en el contexto nacional	29
2.1 Antecedentes	29
2.2. Definición	30
2.3. Origen	31
2.4. Naturaleza jurídica	38
2.5. Clases de cooperación internacional	38
2.6. Efectos	41

CAPÍTULO III

3. El dumping en el contexto de los acuerdos comerciales.....	45
3.1. Origen de dumping	45
3.2. Definición.....	48
3.3. El dumping y su relación con nexo causal y daño	48
3.4. Legislación antidumping o competencia desleal	50
3.4.1. Origen de la legislación antidumping	52
3.4.2. Regulación en el ámbito nacional	53
3.5. Causas	56
3.6. Clases de dumping.....	57
3.6.1. Dumping esporádico.....	57
3.4.1. Dumping predatorio	58
3.7 Efectos	59
3.8. Organización Internacional del trabajo	60
3.9. Declaración de principios fundamentales de la OIT	65

CAPÍTULO IV

4. El capítulo laboral dentro del CAFTA, Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana.....	69
4.1. Definición.....	71
4.2. Contenido	72

CAPÍTULO V

5. Nuevas expresiones contra el dumping social y competencia desleal.....	81
5.1. Causas	81

	Pág.
5.2. Justo comercio	88
5.3. Principios	89
5.4. Mecanismos	94
5.5. Código de conducta.....	95
5.6. Auditoria social vrs. auditoria privada	96
5.7. Auditorias sociales/ evaluación de riesgo social.....	97

CAPÍTULO VI

6. Efectos negativos del dumping social en las industrias.....	99
6.1. Modalidades	102
6.2. Efectos	103
6.2.1. Efectos en la formula de pago de pago de salario mínimo.....	104
6.2.2. Efectos en el horario de trabajo.....	104
6.2.3. Efectos sobre otros derechos laborales	106
6.3. Tipo de contratación	108

CAPÍTULO VII

7. Sistema de inspección de trabajo en la legislación guatemalteca.....	111
7.1. Qué es la Inspección General de Trabajo	115
7.2. Estructura de la Inspección General de Trabajo	118
7.3. Funciones de conformidad con el Decreto 1441	121
7.3.1. Funciones Inspector General de Trabajo.....	121
7.3.2. Sub Inspector General de Trabajo.....	124
7.4. Secretaría de la inspección general	126
7.5 Sección de dictámenes y opiniones juricas laborales.....	128
7.6 Sección de fiscalía o visitaduría laboral.....	129

	Pág.
7.7. Inspector fiscal o de visitaduría aboral	130
7.8. Sección de conciliación laboral	131
7.9. Libro blanco y la IGT	132
7.10. Campo de acción dentro del marco del convenio 81 de la OIT	136
CONCLUSIONES.....	139
RECOMENDACIONES	141
BIBLIOGRAFÍA.....	143

INTRODUCCIÓN

El comercio internacional ha tenido un incremento impresionante; sin embargo los beneficios recibidos por los trabajadores son escasos, contribuyendo a profundizar los grandes niveles de desigualdad existentes.

Los efectos de este reparto desigual afecta, de manera más profunda a los países que dentro del orden económico internacional son considerados fuerza de trabajo barata como el caso de los países ubicados en la región periférica; es decir, alrededor de los países que mantienen la hegemonía económica, política y militar. Este trabajo de investigación fue posible gracias a la utilización de las técnicas de los métodos jurídico e inductivo, el uso de las técnicas de investigación, análisis y entrevistas. Esto incluyó investigación documental con un recorrido minucioso de recolección bibliográfica; la cual le da un contexto científico a la investigación.

En el primer capítulo se elaboró un análisis de la evolución histórica del derecho del trabajo, a efecto de reflexionar acerca del recorrido histórico de su nacimiento y cómo a merced de los procesos políticos y económicos ha servido de instrumento de equilibrio para responder a las contradicciones de los injustos sistemas económicos, particularmente en esta etapa de economía unipolar, donde la competencia desleal tiene efectos en las relaciones laborales; siendo crucial para entender como el dumping social, contraviene todo principio de justicia social.

A través de las herramientas científicas se desarrolló en el segundo capítulo todo lo concerniente a los cuerdos comerciales, haciendo énfasis en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos Centroamérica y República Dominicana, abordando su origen, definición y papel, en función que estos mecanismos consolidan las grandes disparidades existentes dentro del marco de la economía internacional.

En el tercer capítulo se aborda lo concerniente al dumping social dentro del marco de los acuerdos comerciales que es crucial para establecer, como se propuso en la investigación, si existe como expresión de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales guatemaltecas, particularmente en la actividad industrial más vulnerable, como lo es la industria de la maquila; y como esta práctica se antepone a la legislación nacional y particularmente lo generado por la Organización Internacional del Trabajo.

En el cuarto capítulo, explica el capítulo XVI del tratado, considerado importantísimo, pues incluye lo que se llama doctrinariamente cláusula laboral, de importancia para comprometer a los Estados, aplicar íntegramente su legislación, en caso contrario tener un proceso que va desde la conciliación, hasta el arbitraje internacional, las sanciones pecuniarias y la suspensión a los beneficios comerciales.

En el quinto capítulo se aborda un tema de importancia crucial, como lo es el surgimiento de nuevas expresiones regulatorias frente al dumping social, la discriminación y la competencia desleal y los mecanismos alternativos; dentro de ellos el llamado justo comercio, la responsabilidad social empresarial, y sus mecanismos de certificación.

Seguidamente en el sexto capítulo, se hace un análisis de los efectos negativos de la competencia desleal en la industria más cuestionada en los mercados la maquila; se explica el sacrificio de las condiciones laborales dando ejemplos concretos donde descansa el costo de la competitividad.

En el séptimo capítulo se desarrolla todo lo concerniente al tema de la Inspección General de Trabajo y sus fundamentos nacionales e internacionales, su función y sus vacíos institucionales, destacando la importancia de fortalecerla para poner freno a la discriminación y la competencia desleal.

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Antecedentes del derecho laboral

El derecho no es un fenómeno aislado, sino determinado por factores, históricos, políticos económicos y sociales.

En consecuencia, el derecho es un fenómeno de connotación política, que refleja relaciones de poder dirigidas a la consolidación de un sistema socioeconómico, que en la actualidad, para el caso de este contexto sostiene las llamadas relaciones capitalistas de producción.

El derecho etimológicamente, proviene de las voces latinas *directum* y *dirigere* que significan conducir, enderezar, gobernar, regir, llevar rectamente una cosa hacia un lugar señalado, en otro orden de ideas guiar, o encaminar. Dichos conceptos nos dan idea clara que al surgir el Estado éste se organiza para regir las relaciones sociales económicas y jurídicas diversas entre los seres humanos en sociedad.

Sociológicamente se considera al derecho, como la regla de conducta impuesta a los individuos que viven en sociedad, se podría decir también que es una regla o cuyo respeto se considera, por una sociedad y en un momento dado, como una garantía al

interés común, cuya violación produce contra el autor de dicha violación una reacción colectiva.

El surgimiento de las normas de trabajo han tenido como contenido histórico la búsqueda de la justicia social y la democracia, de allí que se busque por medio de ellas alcanzar el desarrollo económico y social equilibrado debiendo para ello disponer los Estados de una coherente política social.

Manuel Ossorio en el diccionario cita un autor de nombre, La Fur para sostener que el derecho es “una regla de vida social, que la autoridad competente impone” en vista de la utilidad general o del bien común del grupo, y en principio provisto de sanciones para asegurar su efectividad¹.

La humanidad desde su surgimiento, atraviesa varios períodos de desarrollo histórico-social, siendo este el punto de partida para interpretar científicamente al hombre en sociedad.

El surgimiento del derecho tiene su origen en fenómenos y procesos sociales los cuales son producto de la actividad humana. Esta actividad humana parte de dos necesidades básicas, según plantea la necesidad del ser humano de organizar a la sociedad en función de cómo generar los recursos para la sobrevivencia del género humano y la reproducción de la raza humana en si.

¹ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 227

Para abordar de una manera científica nuestro tema necesariamente debemos partir del concepto de desarrollo histórico social, el cual tiene como contenido esencial la trayectoria seguida por la humanidad, la cual parte de las formas más elementales de convivencia humana, hacia otras que expresan un alto grado de organización social.

Todo estudio basado en las leyes que rigen el desarrollo histórico de la sociedad, tienen que partir de la base económica, o sea, quién produce, quien es el propietario de lo producido, como circula y se distribuye lo producido, quién obtiene el mayor beneficio de ese proceso. Los demás elementos dentro de ellos las leyes jurídicas o de derecho, la ideología, el estado, la educación, la religión, estará construida sobre esa base.

1.1.1 Relaciones de producción en el régimen de la sociedad primitiva

La historia científica que explica el desarrollo de la sociedad, explica que la humanidad partió del régimen de la comunidad primitiva, avanza hacia la sociedad esclavista, luego el feudalismo, el capitalismo hasta llegar al régimen socialista el cual pervive aún en algunas regiones del mundo.

En esta sociedad la división del trabajo se enfocó a la procura de alimentos a través de la recolección de frutos y la caza de animales para sobrevivencia de la raza humana en si, debido a lo rudimentario de los instrumentos de trabajo la propiedad de la tierra y los medios de producción fueron de naturaleza colectiva.

Durante esta etapa no existió el derecho ni el Estado, pues la propiedad fue de naturaleza colectiva, teniendo como rasgos principales:

- Cooperación simple para realizar el trabajo.
- Bajo nivel de producción.
- No existencia de clases sociales y había ausencia de explotación del hombre por el hombre.
- Con la evolución de la producción se da la primera gran división del trabajo, en atención al sexo y edad.
- El carácter social de la producción se extendía solamente a los miembros de cada comunidad.
- Con el patriarcado se consolida la división social del trabajo, surgiendo la exogamia motivada por el ingreso e intercambio de hombres y mujeres entre comunidades, lo que puso fin al incesto habiendo nacido la familia como base de todas las conformaciones sociales posteriores.

1.1.2 Relaciones de producción en el régimen de la sociedad esclavista

La rueda indetenible del progreso, como resultado del aumento del número de los miembros de las comunidades, vino aumentar la producción y permitió el nacimiento del comercio por intermedio del trueque. Esta tarea la realizaban los representantes de las tribus, actividad que les fue dando jerarquía y poder sobre los demás, naciendo una clase dominante que se formó con las familias del patriarca, de los guerreros y

sacerdotes, habiéndose apoderado estos, de los medios de producción, a través de dos formas: la primera a través del endeudamiento de los miembros del grupo social el cual quedaba subordinado a la clase social dominante mencionada, dichos miembros imposibilitados de poder pagar vendían primero sus propiedades, luego vendían a sus hijos, y si con esta venta no lograban salir de sus deudas terminaban por venderse a si mismo, pasando a la condición de esclavos. La segunda forma identificada históricamente, era producto de las guerras que se producían entre tribus, pasando los vencidos a condición de esclavos obligándose a trabajar en los latifundios, a cambio de que se les perdonara la vida.

En la etapa original del surgimiento del esclavismo, el trato era paternal trabajando el patrón con ellos, tenían un trato casi familiar, sin embargo el aumento del número de esclavos hizo que delegara su dirección en capataces, los cuales eran elegidos dentro de los esclavos más robustos y serviles. Sumado a ello la nueva clase social pasó a vivir a ciudades que compartían con otras familias nobles. A efecto de garantizar el dominio y proteger la propiedad privada se funda el Estado y sus instituciones. Como se podrá analizar la forma de organización del trabajo se basó en la explotación de la fuerza de trabajo de los esclavos, habiéndose fundado el estado y el derecho para legitimar esta nueva forma de organización social base de las relaciones sociales económicas que regularon la vida de la sociedad durante miles de años².

² Hernández Álvarez, Miguel Ángel, **La política educativa y la realidad nacional**, Pág. 11

El derecho laboral considerado en la actualidad como sinónimo del derecho del trabajo, tiene su origen dentro las relaciones capitalistas de producción dentro de un contexto histórico determinado por sus contradicciones más profundas, el cual tiene como contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, de unos y otros con el Estado. Esta definición proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho.

Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar. Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el derecho laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles para los hombre libres, y por tanto fue el derecho civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar que la agricultura formaba parte de las principales actividades del Imperio, en el proceso de transición al surgir las actividades de tipo comercial, como panadero, zapatero. etc. venía siendo actividades de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades, a estas personas simplemente se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios" en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

Las características principales del afianzamiento total de la sociedad esclavista nos indica el Licenciado Miguel Ángel Hernández Álvarez, se debió a los siguientes

factores: la necesidad de intercambio de productos de una gens con otra, a partir de las actividades de pastoreo y agricultura; así como la fundición de metales se construyeron hachas, sierras, azadas, lanzas, palas, es decir con la mejora de las herramientas de labranza que provocó un aumento de la producción.

La dificultad de alternar el pastoreo con la agricultura y otras actividades productivas, provocó la necesidad del surgimiento de especialistas, surgiendo otros oficios entre ellos el de alfarero, tejedor, herrero, produciéndose la segunda gran división del trabajo. Los jefes patriarcales, guerreros y sacerdotes con sus respectivas familias erigidos ya como clase dominante, se apoderaron de la tierra y sus productos, la ganadería incluyendo la fuerza de trabajo de los esclavos. Surgiendo la llamada explotación del hombre por el hombre, es decir la apropiación gratuita del trabajo de uno por otros.

El nacimiento de la propiedad privada y la división de la sociedad en clase, hizo necesaria la aparición del Estado y toda la superestructura, entre ella el derecho que vino a regular la nueva organización social y económica imperante.

1.1.3 Relaciones de producción en el régimen de la sociedad feudal

Como resultado de las frecuentes sublevaciones de esclavos que llegaron a mostrar resistencia y desinterés en la producción que enriquecía a sus amos, seguido del empobrecimiento de muchas tierras y la afluencia enorme de esclavos y su baratura ya no resultada rentable, vino pues, la necesidad histórica de substituir las relaciones de producción por otras nuevas. Uno de los objetivos más importantes fue el interesar a los

nuevos trabajadores por los resultados del trabajo. Se procedió a dividir sus haciendas en pequeñas parcelas las cuales entregaron a los antiguos esclavos bajo determinadas condiciones a cambio de soportar numerosos tributos y prestaciones mayoritariamente en beneficio del terrateniente. Los nuevos cultivadores, ahora llamados siervos quedaban vinculados a la tierra y podían ser vendidos con la tierra que trabajaban, pero habían dejado de ser esclavos. Primeramente se les llamó colonos y luego siervos de la gleba.

Tras la caída del Imperio Romano, grandes extensiones de tierra fueron repartidas entre muchos guerreros que pertenecían a la nobleza, quienes fueron concentrando poder y acabaron en convertirse en reyes y monarcas. Existe una expresión que procede de los monasterios portugueses que dice "el ocio es enemigo del alma".

Durante la edad media surgió el famoso Feudalismo, se podría decir que significó "trabajen todos y que cobre uno". El Feudalismo se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al estado a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir.

De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado rico o demasiado pobre y desencajarse del puzzle. En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de derecho laboral.

Bajo el feudalismo existían tres formas de renta del suelo:

- Renta en trabajo.
- Renta en especie.
- Renta en dinero

Fue al final de la edad media feudal cuando surge la revolución industrial, después del surgimiento de un nuevo grupo económico, los burgos o comerciantes, que fueron acumulando poder hasta provocar fenómenos como la revolución francesa, la revolución inglesa entre otras que dieron fin al feudalismo como sistema económico social al haber convencido a los campesinos apoyar la rebelión, naciendo con ellos un nuevo régimen de acumulación originario de capital y las llamadas relaciones capitalistas de producción

1.1.4 El derecho laboral en la sociedad capitalista

Se podría decir que es en el propio seno del feudalismo que nace el capitalismo, al desarrollar la producción mercantil, con la extensión de los oficios en las ciudades y los productos de la economía campesina que se vieron cada vez más atraídos a la órbita del cambio.

Los productores artesanos cayeron arruinados en manos de un número inicialmente insignificante de grandes productores que apoderaron gradualmente de toda la producción, quedando los primeros como obreros asalariado, haciendo que los

segundos incrementaran cada más su riqueza y se conviertan en la naciente burguesía urbana interesada en la desaparición de las berreras feudales, habiéndose construido los grandes Estados centralizados como Francia, Austria, Inglaterra etc.

Durante la edad moderna debemos mencionar hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción, todos estos términos son modernos. Surgen las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales, nace la gran competencia.

En 1791 el poder político comienza a perder fuerza en favor de los trabajadores, en Francia aparece la llamada "Ley chatelier" que concede a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados. Posteriormente, con el inicio de la revolución francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

Dentro de las principales causas determinante o fases que permitieron el desarrollo capitalista de producción, podemos mencionar que el capital comercial desintegró la economía natural por lo tanto contribuyó al nacimiento de la producción capitalista, pasando el mercader, de intermediario a propietario de fábricas y fuentes de producción y como consecuencia la reducción de los antiguos artesanos propietarios a ser obreros asalariados, al caer en ruina. Así como la aplicación de la división del trabajo a través

de obreros especializados en cada tarea trabajando en grandes fábricas. No debemos olvidar que la revolución francesa que significó el ascenso de la burguesía al poder.

El capitalismo para lograr su desarrollo industrial ha atravesado por tres fases: de la cooperación simple, división del trabajo; la manufactura, la maquinaria y la gran industria, fases que tuvieron enormes progresos, con su punto fundamental que se desarrolló con la llamada revolución industrial, habiendo sido la base técnico material de esta revolución, la máquina. Esto se debió al descubrimiento de nuevas e inmensas fuentes de energía como la fuerza motriz de la máquina de vapor, para las grandes fábricas, barcos ferrocarriles, así como la fuerza motriz de la electricidad y del petróleo.

Se considera que con esto el capital puso la ciencia a lo servicio de la producción lo que agigantaba el poder del hombre sobre la naturaleza y abre la posibilidad de muchas fuentes de trabajo dependiendo del nivel de desarrollo de los Estados.

La invención del motor eléctrico que hoy en día es la llamada tercer revolución industrial con la robótica, cibernética la producción ha legado a su más alto desarrollo de producción industrial, lo que cual ha tenido una influencia grande en las llamadas relaciones laborales.

Los monopolios que manejan la llamada tecnología de punta, forman parte de la llamada fase superior del capitalismo la cual se ha dado a los grupos que liderean los países desarrollados un poder político inmenso lo cual les permiten mover la balanza de poder político a su favor.

1.2 Definición.

Es importante mencionar que nuestro ordenamiento jurídico no establece una definición del derecho laboral, pero podríamos decir que es una rama del derecho que comprende el estudio de los principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan la relación entre patrono y trabajador con ocasión al trabajo.

1.3 Origen del derecho laboral

La historia guatemalteca registra antecedentes del surgimiento del derecho laboral que están estrechamente relacionados a la evolución del movimiento obrero guatemalteco. Se ha logrado establecer que la evolución del movimiento obrero guatemalteco³ se originó cuando el trabajador individual, que en las condiciones históricas de desarrollo capitalista dependiente era en su gran mayoría artesano, tanto maestro como aprendiz en los talleres, comenzó a tomar conciencia de sí. Se desarrolla entonces un proceso de afirmación de clase que da lugar a la defensa de sus intereses inmediatos, intereses fuertemente ligados a las condiciones de trabajo no fabriles en sus orígenes, sin embargo se va paulatinamente extendiendo a reivindicaciones dirigidas al Estado. Una de las características de este incipiente proceso organizativo durante los diferentes gobiernos y coyuntura político-económica del Régimen Liberal, es que se van

³ Asociación de investigación y estudios sociales de Guatemala; **Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala**, Pág. 1

desarrollando en una sociedad predominantemente agraria y un proceso de industrialización muy débil⁴.

La investigación ya citada nos señala que el surgimiento y construcción del movimiento sindical no se dio de un momento a otro, ya que recorrió un lento proceso de evolución de las ideas gremiales-mutualistas hacia planteamientos que desembocaron en los inicios de una estructuración y reivindicaciones de carácter sindical.

Uno de los primeros antecedentes de la gestión reivindicadora obrera, se concretizó a altura del año de 1919 con la conformación de la llamada “liga obrera unionista” que a la luz del análisis de las condiciones en que laboraban generaron en las filas de los gremios obreros en rechazo a la crisis económica, motivada en una fuerte crítica a la creciente pérdida del valor de la moneda guatemalteca, con su consiguiente efecto de causar un proceso inflacionario y consecuentemente graves efectos para la economía de la población, pues se encarecían los alquileres, los bienes de consumo y las materias primas⁵.

Dentro del contexto predominante, ha pesado siempre el problema que los productos industriales importados en muchos casos son considerablemente más baratos, hecho que se documenta en la cita contenida en el libro de más de 100 años de movimientos obrero urbano en Guatemala, el cual no es dable colocar en un anexo, pues es fiel reflejo de las desigualdades de las relaciones comerciales, situación de vigencia

⁴ **IBID**, Pág. 2

⁵ **IBID**, Pág. 64

indudable, la cita referida señala lo siguiente: “Con las relaciones con los Estados Unidos, que se han multiplicado, todo el mundo sabe o pretende saber al dedillo los precios a que allá se vende la manufactura, en lo que no hay ningún mal por cierto; pero de ahí nace el error que nos proponemos señalar, por lo antipatriótico. Un hombre de recursos necesita una obra de talabartería, herrería, carpintería, etc., y al inquirir sobre el precio exclama: ¡Qué caro! En los Estados Unidos, esto por lo que usted cobra \$ 100.00, se consigue por tres y todavía hacen un descuento del 50 por ciento: Ustedes abusan y no sé por qué no son millonarios”

Las largas jornadas de 12 a 14 horas diarias, la exposición al despido individual, los malos tratos, la explotación servilista, el trabajo forzoso en obras públicas y privada fueron generando un descontento latente.

Estas precarias condiciones dieron lugar al surgimiento del llamado “Comité Patriótico Obrero” inicialmente conformado por 19 artesanos de los diferentes oficios: cuatro sastres, tres albañiles, tres zapateros, dos carpinteros, un herrero, un alfarero, un tejedor, un barbero, un impresor, un destazador y un panadero⁶, estos dirigentes representaban aquellos trabajadores artesanales más empobrecidos quienes entablaron varias pláticas con los “jefes de las agrupaciones obreras”.

En el seno del fortalecido “Comité Patriótico Obrero” se discutió conformar la llamada “liga Obrera” que junto a otros acontecimientos entre ellos la celebración del congreso

⁶ **IBID**, Pág. 78

obrero centroamericano, en El Salvador, fue perfilando planteamientos reivindicativos que se expresan en planteamientos como el siguiente: “ El obrero está con nosotros por que no le hemos dicho arrodíllate! Sino que le hemos dicho “Alza tu frente”. No le hemos dicho.... El verdadero representante del obrero no es, no puede ser otro que el mismo obrero”, este pensamiento refleja el carácter transformador del movimiento obrero en el proceso de transformación de la realidad laboral y expresa la búsqueda de independencia con respecto a los movimientos políticos que se expresaron dentro del contexto del surgimiento del derecho laboral propiamente dicho.

En Guatemala se da una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante el primer parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

El derecho laboral considerado en la actualidad como sinónimo del derecho del trabajo, tiene su origen dentro las relaciones capitalistas de producción dentro de un contexto histórico determinado por sus contradicciones más profundas.

El surgimiento del derecho laboral estuvo vinculado estrechamente a la lucha antidictatorial en el seno de la sociedad y la movilizaciones de masas de trabajadores ya organizadas y en respuesta a planteamientos opresivos que se basaron en

postulados que afirmaban que: “ al obrero hay que darle con una mano el pan y con la otra el látigo⁷”.

El surgimiento del movimiento obrero guatemalteco, al igual que sucedió a los trabajadores durante la revolución francesa estuvo vinculado a la lucha antidictatorial, apoyada por el grupo económico con interés de ascender al poder político del Estado, este se proponía utilizar el descontento social para acceder al poder, sin embargo registra la historia que la oligarquía impresionada al inicio con la alianza de los obreros, no estaban dispuestos a cederles el papel de igualdad.

El surgimiento del derecho del trabajo, fue resultado de una luchas inmensas, se registra a giza de ejemplo la primera manifestación masiva realizada en la capital, donde marcharon más de 30,000 personas por la calles, sin que fuera reprimida, medida que se indica aumentó enormemente la confianza en la capacidad de convocatoria del movimiento entre los sectores populares y obreros de la ciudad capital⁸.

El 21 de marzo de 1920 apareció y circuló un periódico llamado “el Obrero Libre”, el cual tenía el siguiente contenido: “al presidente de la república: Somos sesenta mil obreros que pertenecemos en la República a la Liga Obrera Unionista. Somos pobres, pero conscientes del derecho que nos asiste y lo que usted está haciendo es bárbaro y su obligación es cumplir estrictamente con la ley, y sus atribuciones, velar por la

⁷ **IBID**, Pág. 97

⁸ **IBID**, Pág. 99

seguridad de sus habitantes en vez de mandarlos asesinar cuando esta indefenso, (...) Porque somos pobres y sufridos se nos trata peor que a bestias, exigiendo nuestro trabajado en Pro de su insaciable codicia y la de sus dignos servidores⁹.

La lucha por la jornada de ocho horas en Guatemala tuvo como respuesta una multitud de ciudadanos encarcelados, la prohibición del derecho de manifestación considerándolo letra muerta, la Ley de Amparo y el Hábeas Corpus deshecha, lo que habría la puerta a todas las arbitrariedades posibles, volviendo a la incomunicación de los detenidos y la práctica de los fueros militares¹⁰. No obstante de ello en Champerico estalló en enero de 1922, una huelga de los trabajadores portuarios, quienes exigían el reconocimiento de la jornada de ocho horas, basándose en la Constitución Federal, cuyo artículo 163 concedía este mismo derecho a todos los trabajadores centroamericanos.

La historia registra que dicha suspensión fue comentada en el diario de Centroamérica de la siguiente manera: “La cuestión de las ocho horas debe aplicarse en Guatemala cuando sea un país ampliamente productivo, rico y próspero”. Esto reflejaba cuán difícil sería para los trabajadores nacionales, la conquista de este derecho en las nuevas condiciones políticas del país. Se indica que cuando los trabajadores portuarios volvieron a suspender laborales con las mismas demandas, intervinieron los Ministros de fomento y guerra, para que la empresa portuaria concediera su petición a los trabajadores en aras de restablecer la paz laboral.

⁹ **IBID** Pág. 99

¹⁰ El Unionista, **25 de enero de 1922**, Pág. 6

La historia registra pues intensas luchas gremiales en la lucha por el nacimiento y reconocimiento de derechos laborales a favor de los trabajadores, en medio de un contexto complejo en virtud del escaso desarrollo de las actividades capitalistas de producción, los carpinteros organizaron su sindicato, aún cuando no tenían claro la mayoría acerca de su significado, sin embargo ello les permitió contactos con organizaciones obreras de otros países entre ellos México y Argentina. Con una membresía fortalecida comenzaron la lucha por la jornada de ocho horas, a finales del año 1922 contaban con 22 talleres que habían aceptado dicho derecho, se indica que dicho sindicato estaba formado por artesanos con pequeños talleres y obreros asalariados.

Su reto más complejo era imponer las ocho horas en los grandes aserraderos y fábricas de muebles, donde la resistencia por parte de los patronos era mayor, por tal razón el trabajo organizativo fue encomendado a Antonio Ovando Sánchez, quién consideraba que para ganar mayor fuerza debía contar en sus filas con los carpinteros que laboraban en los establecimientos semi-industriales.

La historia registra movimientos reivindicativos fuertes como los fueron las huelgas de los trabajadores de la UFCO y la IRCA, lugares de trabajo donde se generaron grandes conflictos laborales y que los trabajadores trataron de luchar por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Se debe tener presente que la única regulación legal que existía en materia laboral era la “Ley Protectora de Obreros” del año 1906, la cual regulaba accidente de trabajo,

invalidez e indemnizaciones post Morten con aporte obrero y aporte patronal, esta ley nunca llegó aplicarse plenamente debido a su desconocimiento.

En 1923 debido a la influencia del tratado de Versalles, ya que en su artículo 427 aludía la necesaria adopción de la jornada de ocho horas, sin embargo pese a diversos intentos en el Congreso no fue asumido en los intentos de proyectos de ley planteados.

En mayo de 1923 se celebró una convención en Washington en donde los países centroamericanos se comprometieron a unificar las leyes protectoras para obreros y trabajadores, lo cual habría el camino para que en Guatemala la legislación tuviera una realidad concreta. Al aprobar la Convención el gobierno se comprometía a dictar leyes para los principios laborales establecidos en ella en el transcurso de 18 meses. Sin embargo las medidas gubernativas de febrero de 1926 al declarar punibles la paralización de servicios, utilizando el Decreto 1407 que le confería facultades extraordinarias sin recurrir al congreso sometiendo a la jurisdicción militar a toda personas que impulsara o participara en protestas huelgas o actividades similares.

Durante años posteriores las luchas obreras tuvieron diferentes expresiones, once dirigentes de las posiciones más radicales fueron encarcelados acusados del delito de Injuria, calumnias, rebelión y traición contra el gobierno de Jorge Ubico, siendo condenados a la pena de muerte, sin embargo no todos fueron ejecutados en virtud de un Decreto gubernativo de fecha 17 de febrero de 1932. Acto seguidos el gobierno proscribió “la Confederación de Asociaciones Agrícolas haciendo explicito que quedaban prohibidas las organizaciones de trabajadores, inclusive se liquidó, la

Cooperativa y Caja de Ahorros de Obreros, la cual fue fundada durante el Gobierno de Manuel Estada.

El gobierno modificó por completo el Departamento Nacional del Trabajo, pese a que mantuvo su existencia formal como anexo a la Dirección General de la Policía, lo que dejaba claro que cual reclamo colectivo representaba un delito.

En 1941 el Gobierno de Jorge Ubico prohibió el uso oficial del término “obrero” y se le ordenó su remplazo por “empleado”.

Al respecto el periódico “Time” durante este período escribió lo siguiente¹¹:

“Creyente firme en los salarios bajos,

Ubico los mantiene por los suelos,

Mediante Decretos.

Solamente los trabajadores

Calificados de la capital

Logran ganar 50 centavos de quetzal por día.

Los trabajadores agrícolas

Reciben de 12 a 20 centavos diarios.

Los precios de los comestibles en Guatemala

Son bastantes bajos, pero nunca tanto como

¹¹ **IBID**, Pág. 303

Para tales salarios.
La mayor parte de guatemaltecos viven
Hambrientos y haraposos.
Ubico a menudo recuerda a
a sus visitantes que
dos revoluciones guatemaltecas
(las de 1898 y 1920)
Coincidieron con tiempos de
Prosperidad local y dice:
“Si el pueblo tiene dinero, me bota”¹²

El cual tiene como contenido principal la regulación y de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de unos y otros con el Estado. Esta definición proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho.

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años `20s, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga. Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras ´unión´, ´trabajador´, ´huelga´ y derechos laborales fueron prohibidas en el

¹² Arévalo Martínez Rafael, **La tiranía**, Pág. 144

vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados, Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país, Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947, identificado como Decreto 330.

1.4 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho Público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado, y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado.

La Constitución Política de la República de Guatemala le da carácter de tutelaridad a las leyes de trabajo, indicando que estas regulan las relaciones entre empleadores y son de carácter conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes, para el trabajo agrícola deberá tomarse en cuenta especialmente las necesidades de las zonas en que se ejecuta. Dicha norma fundamental establece así mismo el carácter irrenunciable de los derechos laborales, garantizando que son susceptibles de ser superados a través de la negociación colectiva, dando carácter de nulidad a todo acto que implique renuncia o disminución de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución.

Los derechos de los trabajadores son la base del derecho laboral; considerándose que constituyen un andamio de la normativa, principios y tratados internacionales que varía

según sea que los países hayan ratificado determinados instrumentos internacionales y en relación con la amplitud e integridad de la normativa nacional vigente.

El Decreto 1141 contiene el código de trabajo de la República, teniendo desarrollados en el cuarto considerando una serie de principios que constituyen guías conductoras para la interpretación del derecho del trabajo como rama especializada.

En dicho cuarto considerando se reafirma la naturaleza tutelar de los trabajadores del derecho del trabajo, indicando que busca compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente, este principio permite alcanzar la llamada igualdad entre las partes, situación que no es posible alcanzar sin su naturaleza tutelar.

Indica igualmente que el derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica.

Le da un carácter necesario e imperativo es decir garantizando su aplicación forzosa frente al mínimo de garantías que concede la ley, limitando el principio de la autonomía de la voluntad, cuya naturaleza es de orden civil.

En otro orden de idea parte de su naturaleza es que garantiza su aplicación dentro de un carácter realista y objetivo encuadrando al individuo en la realidad social buscando hacer realidad la justicia y la equidad.

Por otro lado al garantizar que el derecho del trabajo es una rama del derecho público, y que al ocurrir su aplicación subordina el interés privado ante el interés social y colectivo.

Finalmente parte de su naturaleza es su carácter hondamente democrático, pues se busca hacer realidad la dignificación económica y moral de los trabajadores, buscando la mayor armonía social, limitando la libertad de contratación al garantizar que al contrato de trabajo se adhieren automáticamente todas las garantías mínimas contenidas en Ley.

1.5 Contenido del derecho del trabajo

El trabajo humano productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado es protegido por el derecho del trabajo¹³. El derecho del trabajo, conocido también como derecho laboral, protege el trabajo subordinado, debido al sometimiento que supone laborar para un tercero, lo cual significa la restricción a su ejercicio de libertad mientras este produce¹⁴.

Se debe tener presente que el derecho internacional del trabajo ha tenido una fuerte influencia sobre del derecho internacional de derechos humanos, y derecho laboral interno, en 1948 la declaración universal de derechos humanos y posteriormente dos

¹³ Neves Mujica, Javier, **Introducción al derecho del trabajo**, la reimpresión, Pág. 15

¹⁴ Programa de acceso ciudadano a la justicia laboral para CAFTA-DR. **Justicia laboral y derechos humanos: Manual auto-formativo**, Pág. 14

pactos internacionales de derechos humanos, en 1966 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales, los cuales incluyeron derechos laborales. La esencia de tal reconocimiento se basa en señalar que el mundo del trabajo en el que se ven inmersos los seres humanos tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos, que asegurase el respeto a la dignidad humana¹⁵.

La combinación de ambas ramas jurídicas expresan y dan sentidos a los “derechos humanos laborales”, los cuales son aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales son inherentes a la persona humana. El derecho laboral se encuentra consagrado pues en instrumentos internacionales de derechos humanos, pero también se debe tener presente que todos los seres humanos son titulares de tales derechos laborales, sin importar su origen.

En consecuencia de lo anterior se define a los derechos humanos laborales, como todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona humana, respetando su dignidad y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo¹⁶.

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, sentó las bases para la posterior codificación del derecho del trabajo en Guatemala. En dicho cuerpo legal se

¹⁵ **IBID**, Pág. 19

¹⁶ **IBID**, Pág. 20

plasmaron los principios y postulados fundamentales para regular la normatividad jurídica laboral que se desarrolla dentro del marco de la legislación ordinaria la cual en la actualidad para los trabajadores de la iniciativa privada se encuentra contenido en el Decreto 1441.

En la actualidad la Constitución Política de la República del año de 1985 contiene los principios y postulados fundamentales, conteniendo los derechos sociales mínimos e incorporando el contenido de los Convenios Internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala como parte de la normativa mínima reconocida a favor de los derechos de los trabajadores.

La Constitución política de la República de Guatemala desarrolla en su sección octava las garantías correspondientes al derecho del trabajo. Reconoce inicialmente el derecho al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, garantizando que el régimen laboral del país debe organizarse conforme los principios de justicia social.

No obstante que la Constitución Política de la República de Guatemala separa en dos regímenes principales las relaciones laborales, desarrolla en el artículo 102 los derechos sociales mínimos los cuales son de aplicación general los cuales indica fundamenta la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades; siendo los siguientes:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- Igual de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal, sin embargo el trabajador del campo, podrá recibir a su voluntad productos alimenticios.

CAPÍTULO II

2. Los acuerdos comerciales en el contexto internacional

2.1 Antecedentes:

La historia de las iniciativas para acordar un Tratado de Libre comercio con Estados Unidos comenzaron durante la administración del Presidente George W. Bush, a raíz de que los países centroamericanos le solicitaran la negociación de un tratado de libre comercio. Lo anterior se dio siguiendo la tendencia de la búsqueda de mecanismos de crecimiento económico los cuales se enfocaron a promover un crecimiento económico hacia fuera, es decir privilegiando las exportaciones, en lugar de buscar primeramente la creación y fortalecimiento de un mercado interno.

Es el congreso de los Estados Unidos el que conoció la intención de iniciar negociaciones para la suscripción de un tratado de libre comercio con los cinco países centroamericanos.

En el mes de marzo del 2002, los presidentes de región se reunieron con el Presidente de los Estados Unidos iniciándose las reuniones de acercamiento por medio de talleres exploratorios, en agosto de ese mismo año aprobaron la llamada “autoridad de promoción comercial”, la cual le brinda al poder ejecutivo de ese país la facultad de agilizar las negociaciones comerciales, lo que dio como resultado que en enero del año

2003 se hiciera el lanzamiento oficial fijándose la fecha de finalización, estructura así como el cronograma del proceso de negociación.

La presunta negociación se realizó en nueve rondas, iniciadas y concluidas en el año 2003 habiéndose concluido el 17 de diciembre del año 2003 para los países centroamericanos con excepción de Costa Rica la cual sometió a consulta popular la adhesión o no al tratado habiéndose dado el 25 de enero del año 2004. La suscripción del tratado hizo efectiva el 28 de mayo de ese año en la sede de la Organización de Estados Americanos OEA, en Washington D.C.

República Dominicana luego de negociar las condiciones de su incorporación, el 5 de agosto del 2004, suscribió el tratado con los países centroamericanos, llamándose desde ese momento tratado de libre comercio República Dominicana, Centro América, Estados Unidos.

2.2 Definición

Como es de nuestro conocimiento el mercado, es el lugar donde se demandan bienes y se satisfacen necesidades. Ningún Estado puede desarrollar una economía cerrada pues necesita del intercambio en atención a que existen países que desarrollan tecnología, otros que la adaptan y países que solo producen materias primas y proporcionan mano de obra barata. Esto tiene que ver directamente con aspectos de orden histórico, donde la hegemonía de los mercados es mantenida en base a factores no solo de índole económico y político sino también de hegemonía militar. De allí que

para procurar un intercambio comercial lo más favorable posible, los países buscan sentar bases que regular ese intercambio.

A esas bases se les conoce como un conjunto de condiciones que permitan a los exportadores extranjeros de bienes y servicios, o a proveedores extranjeros de servicios o inversionistas extranjeros; acceder el mercado de un país importador (que es miembro del acuerdo comercial o de inversión).

2.3 Origen

El acuerdo más reciente es el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS por sus siglas en inglés) es el primer conjunto de reglas multilateral, legalmente obligatorio y comprensivo sobre el comercio de servicios. GATS entró en vigencia en enero de 1995 como un parte integral de la OMC. El funcionamiento del GATS es la responsabilidad del Consejo del Comercio de Servicios, integrado por representantes de todos los miembros de la Organización Mundial del Comercio

Los procesos económicos de los Estados, se dan dentro de un proceso dinámico de intercambios, los cuales son desiguales debido a procesos históricos, donde los Estados hegemónicos han desarrollado poder sobre mayoría de los países, como producto de los modelos colonialistas y neocolonialistas donde el factor político y militar han sido determinantes para llegar a establecer un orden mundial que divide a los países en tres categorías fundamentales:

- Países productores de tecnología de punta
- Países que adaptan tecnología
- Países que constituyen fuerza de trabajo barata.

El comercio internacional ha registrado una expansión impresionante, sin embargo muchos de los trabajadores y trabajadoras, que han contribuido a este logro no se han beneficiado de esta expansión. Esto se debe en parte a que persisten posiciones conservadoras que promueven e imponen modelos económicos, políticos y sociales que buscan mano de obra barata de las países que dentro del marco de la división internacional del trabajo no pueden producir tecnología de punta ni adaptarla, como consecuencia pese a dichos derechos que constituyen garantías constitucionales para la realidad guatemalteca, en la practica no se respetan sometiendo, al derecho del empleo al a las fuerzas del mercado de trabajo poniendo limitaciones al ejercicio de los derechos laborales mínimos.

Uno de los factores que refleja las disparidades en los intercambios comerciales se reflejan en las llamadas balanzas de pagos, es decir se exporta menos de lo que se importa. Por dicha razón en los años 50 un organismo de las Naciones Unidas denominado Comisión Económica para América Latina conocido por sus siglas CEPAL, promovió el llamado programa de substitución de las exportaciones.

Este programa buscó que los llamados países de la periferia, alcanzaran el equilibrio en su balanza de pagos, por una parte por otro lado se buscó generar empleo. Dentro de

ese marco se instalaron en países como el nuestro industrias dentro de las que mencionamos la Colgate Palmolive, la Bayer, entre otras, estas industrias constituyeron las primeras maquilas que se instalaron en nuestros países, pues es de tomar en cuenta que esta industria se caracteriza por la complementación y finalización del proceso productivo es decir, proceso de ensamble de piezas, mezcla de productos y emvasado en otros casos.

La llamada descentralización de las economías tiene como finalidad la utilización de la mano de obra barata de los países menos desarrollados, constituyendo esto una situación que se relaciona estrechamente con la formación y calificación de la fuerza de trabajo.

En el año de 1947 los países firmaron el gran acuerdo de aranceles, dicho acuerdo es conocido con las siglas GATT. Previo a ello alrededor de tres años antes los países aliados habían diseñado un sistema monetario y financiero internacional conocido como Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial. Algunos países como los Estados Unidos desde el principio tuvieron como ventaja que su infraestructura productiva estaba intacta, pues la segunda guerra mundial al igual que la primera no le daño por haberse librado en Europa y Asia fundamentalmente, por no haber sido atacado su territorio, por otro lado su productividad era superior a los países competidores.

Desde ese contexto los países que se perfilaban como hegemónicos perseguían la liberación de la economía y terminar con el proteccionismo arancelario. Dentro de ese marco impulsaron la creación del consejo económico social de las Naciones Unidas

para atender el tema del intercambio y el empleo pero fundamentalmente perseguían la creación de una organización internacional del comercio, pese a que en una reunión celebrada en la Habana donde quedó conformado, este no obtuvo ratificación de los Estados y esto retrasó por años su surgimiento.

No obstante lo anterior una conferencia celebrada en Ginebra sentaría sus bases, dentro de este marco las bases para el gran acuerdo de aranceles, cuya finalidad fue promover y hacer realidad la liberación del comercio internacional. El GATT, fue un sistema que contiene principios y reglas para intercambio internacional, habiendo sido dotado de un órgano administrativo y un foro que promovió y dirigió rondas de negociación para la reducción de las barreras arancelarias y no arancelarias (barrera sanitaria y reglas de origen).

Parte del modus operandi de dicho acuerdo comercial, es el establecimiento de las llamadas uniones aduaneras y la creación de las llamados zonas de libre comercio, como instrumentos o mecanismos para dinamizar y estimular los intercambios comerciales y los derecho antidumping y compensatorios¹⁷.

Guatemala dentro del contexto de las naciones ha pasado por diversos períodos económicos; interesando para efectos de nuestro estudio los que van desde el llamado programa de substitución de la exportaciones, hasta la creación del mercado común centroamericano, luego el sistema de integración centroamericana, y más

¹⁷ Estos derechos están regulados en el artículo VI del GATT, también por sendos códigos de la ronda TOKIO

recientemente, el tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana y recientemente el acuerdo de asociación con Europa.

Las repercusiones se consideran negativas para los trabajadores guatemaltecos, pues no obstante que internamente existe una normativa laboral considerada muy desarrollada en sus aspectos sustantivos se carece de una mejor intervención del Estado de Guatemala, dirigida a dotar de mecanismos coercitivos al ministerio de trabajo y previsión social, a efecto de que su inspección General de Trabajo juegue la función de tutelar para asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras guatemaltecas.

Dentro del marco de la suscripción del Tratado de Libre Comercio ya citado, conocido con las siglas TLC, se celebró la llamada cumbre de Washington, la cual contiene un diagnóstico de las debilidades en el ámbito laboral de cada uno de los países signatarios.

Dentro de ese diagnóstico¹⁸ el cual se convirtió en un compromiso de Estado para suscribir el acuerdo comercial con los Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, el Estado se comprometió entre otras cosas a devolverle la facultad sancionatoria a la Inspección General de Trabajo, realizar un fortaleciendo de dicha Inspección, enfrentar el problema de la corrupción e ineficiencia en el sistema de administración de la justicia laboral.

¹⁸ Este diagnóstico se le denomina: Libro blanco.

En el TLC referido, desarrolla los principios perseguidos para regular el libre comercio multilateral concebido en el seno de lo que se planteó el gran acuerdo sobre aranceles y comercio conocido con las siglas GAT. Existe un compromiso de eliminar gradualmente los aranceles, se persigue como meta que en veinte años a partir del acuerdo comercial los aranceles que regirán el intercambio comercial llegaran a cero. Lo anterior ya ha tenido sus consecuencias para los pequeños productores, quienes prácticamente han sido expulsados de la posibilidad de participar aun en el comercio interno mucho menos en lo internacional.

En dicho tratado ratificado por el Congreso de la República, se desarrolla una cláusula social, la cual busca desarrollar y darle un alcance mayor al concepto de dumping social contenido en el Gat. Para el efecto desarrolló un capítulo XVI conocido como capítulo laboral. Parte sustantiva de dicho capítulo laboral consiste en comprometer a cada Estado aplicar íntegramente su legislación y aplicar la llamada declaración de principios fundamentales de la OIT, como marco básico de garantizar que no exista competencia desleal en el ámbito laboral.

En este contexto el caso de la producción de maíz decayó sensiblemente y la introducción de productos como la Mazeca, vino a transformar los patronos de consumo de muchos campesinos guatemaltecos, siendo un modelo unipolar, dentro de ese contexto, se visualizó que los productores y pocas industrias nacionales debían prepararse para ser más competitivos. A efecto de poder enfrentar los nuevos retos, garantizando precio, calidad y mayor eficiencia en los servicios de los bienes importados. De lo contrario se verían desplazados de su propio mercado ante la

competencia en el ámbito internacional. El único producto que mantiene su nivel de competitividad es la producción de azúcar. Existen casos en los que la competencia del exterior no está en condiciones de igualdad y no es leal con la producción guatemalteca, este contexto se debe a los patrones de intercambio desigual y al hecho que en otros países poderosos subsidian a sus exportadores recibiendo.

En el presente análisis nos permite plantear como variable de nuestra investigación, en que consisten las medidas dirigidas a evitar el dumping social, en economías como la de nuestro país. Que medidas debe implementar nuestro país en el ámbito laboral para velar que la producción nacional, regida por inversión privada nacional o extranjera desarrolle prácticas de comercio desleal, basado en aprovechar manos de obra barata para incrementar su competitividad.

Cuales son los efectos para los trabajadores que inversionistas de industrias como la maquila de aprovechar las diferenciales de los costos de manos de obra de los países de la región para violentar los derechos laborales de los trabajadores.

Cuales son las ventajas comparativas que permiten las prácticas de dumping que conducen a desmantelar la producción nacional o desplazar las exportaciones a terceros países para mantener sus márgenes de ganancia y cuotas en el mercado.

2.4 Naturaleza Jurídica

El libre comercio dentro de la llamada globalización económica tiene como tendencia la búsqueda de los mercados que ofrezcan las mejores condiciones para elevar la rentabilidad del comercio basada en la obtención de la máxima ganancia.

Pese a que la interdependencia condiciona la necesidad del multilateralismo lo que supone que los Estados buscan en los acuerdos la manera de superar sus diferencias, debemos de mencionar que desde el siglo XIX tanto las economías europeas y de los Estados empezaron a utilizar fuertes medidas proteccionistas para proteger sus industrias gravando con aranceles la importación de manufacturas. El proteccionismo de las industrias nacionales a estos países siempre fue un rasgo común de los ahora llamados países desarrollados, sobre esta base se instaló el moderno comercio mundial, como intercambio entre las empresas de las grandes naciones.

Resultado de un amplio análisis y debate se considera que el libre comercio solo existió entre los países desarrollados y las naciones en desarrollo, en el caso se dio en un sentido uniteral, es decir estos fueron obligados a eliminar sus aduanas y gravámenes convirtiendo a muchos de estos países en la práctica en colonias, este tuvo una repercusión histórica ya que dicho factor influyó decisivamente en la débil industrialización de los países de América latina, África, Asia y Oceanía.

La moderna interconexión del comercio mundial nació entonces con fuertes signos de desigualdad entre los Estados.

Otro dato importante es el hecho de la larga deuda externa que enfrenta América Latina, las exportaciones hacia América Latina no pueden aumentar hasta que los países del continente dispongan de más fondos para comprar productos y servicios Norteamericanos.

2.5 Clases de cooperación internacional

Considerados como es un sistema mediante el cual se asocian varios Estados con el fin de alcanzar determinados objetivos comunes que responden a sus intereses solidarios, sin que la acción emprendida, ni las medidas adoptadas para alcanzarlos, afecten esencialmente a sus jurisdicciones o a sus prerrogativas de estado soberano. Esta es una utopía, en virtud de que los países hegemónicos no van a tener el menor interés de hacer realidad la programas de transferencia tecnológica.

Las grandes asimetrías históricas existentes no permiten que este tipo de intercambios se realice con autentica sinceridad, limitándose este tipo de intercambios a las cooperación económica.

El intercambio comercial es determinado en base a realidades desiguales, ejemplo de lo anterior es el tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. Se considera un modelo de integración basado en la dependencia económica y en la explotación de mano de obra barata y escasamente calificada de nuestros países. Sumado a lo anterior la apropiación de nuestros recursos humanos, como el caso de las licencias para la explotación minera. Este modelo de

expansión de capital de naturaleza anglo sajona, obedecer a la política de pasos graduales de las potencias para garantizar su expansión en todo el hemisferio lo cual les permite consolidar posiciones dentro de la Organización Mundial del Comercio. En dicho organismo de comercio internacional se están definiendo temas de comprometen el futuro de la humanidad alrededor de aspectos como la agricultura, derechos de propiedad intelectual, organismos genéticamente modificados, inversiones, turismo, energía y servicios de Integración internacional.

Este sistema se caracteriza por el que se unen varios estados, aceptando no hacer valer unilateralmente sus jurisdicciones y delegando su ejercicio en una autoridad supranacional, en la que se opera la fusión de sus intereses, y a cuyas decisiones aceptan someterse mediante el control y los procedimientos adecuados, para todo aquello que se refiera al sector de actividad encomendado a la alta autoridad.

La base del modelo del régimen del libre comercio es la aplicación de medidas de índole neoliberal punto de partida de la conocida Iniciativa para las Américas, las cuales se enfoca en tres columnas:

- La expansión del comercio de acuerdo a las negociaciones del acuerdo general de tarifas y comercio, de acuerdo a las negociaciones del acuerdo general de aranceles y cuya meta final con acuerdos que permitan un sistema de libre comercio en todo el hemisferio (Área de Libre comercio para las Américas), pretenden un único mercado del Yukón hasta la Tierra de Fuego.

- Apoyar el incremento de la inversión extranjera y la reforma a las políticas económicas latinoamericanas. Para que puedan ser más competitivas.
- La reestructuración de la deuda externa y ajustes en los términos de pago para incentivar las reformas económicas

La virtud de la filosofía Neoliberal y la necesidad de tal filosofía como única receta para el bienestar económico y su sine qua non, el crecimiento económico continuo. También la necesidad de importar para sobrevivir, de allí que el principal esfuerzo de nuestras políticas económicas estén dirigidas a orientar la producción a la exportación.

La fundamentación del funcionamiento del modelo, consiste en elevar la tasa y masa de la ganancia, la cual lleva a miles de las grandes empresas a invertir e instalar nuevas formas de producción que permitan precisamente obtener ventajas comparativas y competitivas su base para penetrar en el mercado mundial es abatir sus costos, haciendo descansar la misma en costos laborales bajos.

2.6 Efectos

Los datos que suelen ser ocultados al ponderar la magia del mercado es el impacto social que ha provocado el nuevo ordenamiento económico, no solo es un efecto transitorio pues a comienzos del nuevo milenio se estimaba que habría provocado un billón de adultos en el mundo desempleados, es decir el 30% de la fuerza de trabajo en el mundo.

Otro dato importante es que las 300 corporaciones más ricas del mundo hayan llegado a tener ingresos superiores a los que obtiene la mitad de la población del planeta. Por otro lado se considera que los ingresos medios anuales de los países industrializados calculados en dólares de los Estados Unidos de América es de 40,000.00 per cápita se comparen con promedios que no sobrepasan los dólares de los Estados Unidos de América 500.00 en los países subdesarrollados y que más de 94 millones de personas en América Latina y el Caribe vivan en la pobreza absoluta,

Un dato de relevancia inmensa es el relacionado la pérdida de poder de negociación de la fuerza de trabajo, considerada capital fijo, en virtud de que en dicho capital se hace descansar en muchos casos el costo de la competitividad.

La llamada reorganización o reorientación del mercado de trabajo, apunta hacia la transformación social más relevante que acompaña la liberación mundial del comercio basado en los capitales, bienes y servicios. Los principales cambios que pueden evidenciarse son los siguientes:

Los niveles de empleos y los respectivos montos salariales ya no están determinados directamente por la evolución de la producción y la demanda nacional de bienes y servicios, así “se considera que el mayor o menor costo laboral en relación al nivel de productividad media de la fuerza de trabajo reduce o aumenta la competitividad; de allí la reducción de estos costos sea hoy, junto con el aumento de la productividad laboral, uno de los principales objetivos que, en esta materia persiguen muchos países”. En el mercado laboral el Estado Nacional pierde funciones reguladoras que antes

incentivaban la industrialización, estimulaban el crecimiento de la demanda agregada (expresa la relación entre ingreso agregado costo de los factores de producción más la ganancia y una cantidad de empleo) e incidían sobre el comportamiento de precios y salarios. Por otro lado las tasas de inflación dejar de ser un referente utilizado por el Estado para nivelar salarios y la legislación laboral pierde criterios de tutelaridad del trabajo para readecuarse al concepto de “flexibilización del trabajo”.

La composición de la fuerza de trabajo también se ha modificado. En virtud que la descentralización de la producción antes concentrada en grandes fábricas, cede a la implementación de medidas como la subcontratación de servicios, introducción de maquinaria flexible polivalente, más adeudada para ajustarse a las variaciones y la segmentación de la demanda, diversificación de la producción en políticas de diferenciación salarial, según calificación de puestos y capacidades, ha dejado de reproducirse el tipo de trabajador con fuertes intereses colectivos de clase.

La ideología de este modelo económico es el individualismo a ultranza, predominando más trabajadores dispuestos a aceptar los incentivos individualizados que ofrecen las empresas y, por tanto, menos proclives a la organización de los trabajadores. A través de este enfoque se aseguran niveles de gobernabilidad en las fábricas y se deterioran los mecanismos de lucha colectiva tradicionales en boga en otras épocas.

Muchos dirigentes empresariales y gubernamentales especializado en los tratados de libre comercio argumentan que los derechos laborales y ambientales pese que el DR-CAFTA están contenidos en los capítulos XVI y XVII, los consideran ajenos a la

actividad comercial, pese a que para no sufrir descalificación en teoría pretenden vender la idea de una responsabilidad social empresarial cuando en la práctica indican que hablar de dichos temas es hablar de practicas proteccionistas que distorsionan el funcionamiento del libre mercado.

CAPÍTULO III

3. El dumping en el contexto de los acuerdos comerciales

El expansionismo comercial y la competitividad en los mercados ha considerado el dumping un problema en el comercio internacional, pues constituye una práctica desleal que interfiere en un orden liberal provocando imperfecciones en el funcionamiento de los mercados pues hacer surgir un poder monopólico, el cual se puede manifestar en barreras al comercio en los diferentes sistemas económicos. El sistema capitalista y su carácter unipolar, requiere un mundo libremente competitivo donde los bienes se producirían en cada país de acuerdo con el principio de la ventaja comparativa y los precios se igualarían al nivel único que despeja los mercados. En el corto plazo podrían subsistir diferencias de precios, los cuales pueden tener como causa el uso de tecnología de punta o bien costo laborales bajos los cuales en ausencia de barreras de comercio, se producirían operaciones de competencia desleal que perjudicarían el libre comercio.

3.1 Origen¹⁹

En 1830 el movimiento de liberalismo económico y las teorías a favor del libre comercio internacional de Adán Smith y de David Ricardo, pusieron de manifiesto en sus obras la existencia de conocer ayudas o subvenciones a las exportaciones. También se

¹⁹ http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledi/cortes_p_i/capítulo2.pdf, consultada el 3 de noviembre de dos mil diez a las 14:00 horas

describen en la obra de Adam Smith “La Riqueza de las Naciones” prácticas que hoy conocemos como dumping, cuyo significado en español es competencia desleal.

En 1904, Canadá adoptó la primera regulación en torno a las prácticas de dumping, la cual tuvo como principal objeto, defender a los productores de acero canadiense de sus competidores de Estados Unidos de América, para evitar la desaparición de las acerías nacionales.

La primera guerra mundial trajo como consecuencia el incremento del proteccionismo comercial y con ello la restricción en las prácticas comerciales desleales. Por lo que en 1976, Estados Unidos ya había aprobado su primera legislación específica sobre dumping mediante la revenue Act. Of 1916, misma que se sustituyó más tarde por el antidumping acto f 1921 que determinó en forma exacta lo que es el dumping tal como se entiende hoy.

En 1905 Nueva Zelanda siguió el ejemplo de Canadá en defender a la industria de la máquina agrícola, posteriormente Australia en 1906 y Sudáfrica en 1914. En la lucha por capturar los mercados internacionales, una empresa ubicada en determinado país podría incurrir en vender sus productos en un país y a un precio menor al de su propio mercado. La presencia de productos a precios tan bajos, puede presentar a mediano y largo plazo un problema de supervivencia para el país importador.

Entonces nos podríamos realizar la siguiente interrogante ¿Qué motivos tendría una empresa para vender sus productos en el mercado extranjero a un precio inferior al de

su mercado local? económicamente se admite que el dumping no tiene una justificación única. En ciertos casos, la empresa trata de dismantelar la producción nacional o desplazar las exportaciones de terceros países, para posteriormente lograr una cuota elevada en el mercado. Dada esta situación, la empresa, elevaría sus precios si las disposiciones del mercado permiten esta alza. No obstante, otros consideran que el dumping puede tener su origen en una táctica temporal de penetración del mercado o ser un método de discriminación de precios en función de la diferente capacidad de pago de los mercados de importación. En la actualidad 133 países aplican su legislación de dumping utilizando los mismos principios y disciplinas.

Al analizar la economía debemos de revisar la dimensión que trasciende las fronteras de un país; es decir, la que aborda los problemas económicos con fines internacionales.

La importancia que tienen las relaciones internacionales en el campo comercial, político o cultural ha alcanzado, a nivel mundial, un profundo significado, a tal grado que no se puede hablar tan sólo intercambio de bienes sino de programas de integración.

La economía internacional plantea el estudio de los problemas que plantean las transacciones económicas internacionales, por ende cuando se habla de economía internacional se refiere a vincular esta con los factores del comercio internacional.

3.2 Definición

El dumping se define como aquella práctica de comercio desleal en la cual se vende un producto en el extranjero a precios inferiores a los del mercado nacional. A la persona que hace dumping se le conoce como dumper.

Según Miltiades Chacholiades, en su libro economía internacional, el dumping es "una discriminación de precios internacionales y se presenta cuando un monopolista (o competidor imperfecto) cobra un menor precio a los compradores extranjeros que a los compradores domésticos por un bien igual (o comparable)". Para que el dumping sea condenable debe causar o amenazar causar un daño relevante a una rama de la producción nacional existente o retrasar en forma importante la creación de una rama de producción nacional.

Matemáticamente hablando, la fórmula del dumping sería:

DERECHO ANTIDUMPING

3.3. Dumping su relación con nexo causal y daño

Para que la discriminación de precios resulte exitosa los diversos mercados deben estar separados entre sí, debido a que de esta forma los comerciantes no pueden adquirir los productos monopolísticos vendidos en el mercado más barato y posteriormente revenderlos en el mercado más caro. Igualmente los demandantes del mercado más

caro no deberían trasladarse al mercado más barato, con el propósito únicamente de obtener un beneficio; el precio menor.

En el comercio exterior esta condición se satisface, ya que los mercados tanto nacionales como extranjeros están separados entre sí, geográficamente y por murallas arancelarias así como por otro tipo de obstáculos al comercio. Generalmente cuando se importan bienes del mercado a precio barato, estos se venden al mercado nacional a un precio mucho más caro, dicho costo prohibitivo.

El dumping provoca que una empresa, eficiente o ineficiente, haga quebrar a sus competidores y se apodere del mercado, siempre y cuando se cuente con el recurso financiero (capital) necesario para costear ventas a precios que contienen pérdidas o falta de ganancia.

El dumping causa daño a las economías domésticas en general, debido a que al darse esta situación se conduce hacia la eliminación injusta en términos de competitividad, de empresas eficientes que promueven el empleo y desarrollo de un determinado país. Es decir, que se reduciría el número de empresas en el mercado y por lo tanto la población empleada afectándose de esta forma la economía doméstica.

3.4 Legislación antidumping o anti-competencia desleal

Para prevenir el dumping los diferentes países cuentan con medidas encaminadas a cuidar los mercados interiores de la competencia desde el exterior, esta medida se conoce como antidumping.

El dumping está considerado como una práctica desleal del comercio internacional que puede ser denunciada ante las autoridades investigadoras del país importador con el objeto de que inicie una investigación y en su caso determine las medidas oportunas.

En el caso que un país exportador no este de acuerdo con las medidas antidumping impuestas por otro estado, podrá acudir a los mecanismos de solución de controversias establecidos en la Organización Mundial de Comercio.

Para que se dé curso a una acusación de dumping existen dos aspectos que deben darse acumulativamente, es decir, primero que exista daño en la industria nacional, y por otro lado, que exista una relación causal entre el daño y los menores precios cobrados al importador

El anti-dumping, en la Unión Europea, esta bajo el ámbito del concilio Europeo. Las acciones de implementación anti-dumping se deciden después de la votación de varias organizaciones junto con los representantes del estado.

La entidad burocrática, responsable del asesoramiento de las acciones de los miembros del estado anti-dumping, es el director general del comercio, que reside en Bruselas. La comunidad industrial, puede ordenar una investigación anti-dumping. DG Trade, primero investiga el nivel de quejas. Si ellos encuentran que representa al menos 25% de la comunidad industrial, la investigación comienza el cual es guiado por especificaciones dictadas en las regulaciones la DG Trade, posteriormente hará una recomendación al comité para el asesoramiento del anti-dumping, en el cual cada representante de estado tiene un voto el representante, es importante mencionar que se puede abstener de votar, pero el voto se tomara a favor de la protección industrial, donde este sistema se encuentra bajo criticas.

Para prevenir el dumping los diferentes países cuentan con medidas encaminadas a cuidar los mercados interiores de la competencia desde el exterior, esta medida se conoce como antidumping.

El primer antecedente referente al antidumping tuvo lugar en Canadá en el año de 1904; dicho país tenía hasta esa fecha una extensa historia de restricciones al comercio, como medida para proteger la industria doméstica.

Nueva Zelanda, ante denuncias de dumping predatorio contra productores de Estados Unidos, reglamenta una nueva ley en 1905. En el siguiente año entraron en vigencia reglamentaciones antidumping en Australia.

En 1921, se dio una gran expansión de las medidas antidumping en Estados Unidos y Europa, lo cual trajo como consecuencia un fuerte y manifiesto sentimiento antimonopolio.

Lo que en un inicio era amplitud de leyes antimonopolios se fueron transformando en un instrumento para regular las importaciones.

Además del artículo VI del acuerdo general sobre aranceles aduaneros y comercio (GATT), el protocolo de Marrakech, por el cual se crea la Organización Mundial del Comercio (OMC), contiene también el acuerdo relativo a la aplicación del Artículo VI del GATT de 1994, conocido como código antidumping.

3.4.1 Origen de la legislación antidumping

El primer antecedente referente al antidumping tuvo lugar en Canadá en el año de 1904; dicho país tenía hasta esa fecha una extensa historia de restricciones al comercio, como medida para proteger la industria doméstica.

Nueva Zelanda, ante denuncias de dumping predatorio contra productores de Estados Unidos, reglamenta una nueva ley en 1905. En el siguiente año entraron en vigencia reglamentaciones antidumping en Australia.

En 1921, se dio una gran expansión de las medidas antidumping en Estados Unidos y Europa, lo cual trajo como consecuencia un fuerte y manifiesto sentimiento

antimonopolio. Lo que en un inicio era amplitud de leyes antimonopolios se fueron transformando en un instrumento para regular las importaciones.

Además del artículo VI del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), el Protocolo de Marrakech, por el cual se crea la Organización Mundial del Comercio (OMC), contiene también el acuerdo relativo a la aplicación del artículo VI del GATT de 1994, conocido como código antidumping.

3.4.2 Regulación en el ámbito nacional

La protección contra toda forma de dumping laboral la tenemos en el propio cuerpo de la Constitución Política de la República de Guatemala en sus artículos:

ARTÍCULO 1o.- Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

ARTÍCULO 2o.- Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

ARTÍCULO 3o.- Derecho a la vida. El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

ARTÍCULO 44.- Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

ARTÍCULO 46.- Preeminencia del derecho internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

ARTÍCULO 149.- De las relaciones internacionales. Guatemala normará sus relaciones con otros Estados, de conformidad con los principios, reglas y prácticas internacionales con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz y la libertad, al respeto y defensa de los derechos humanos, al fortalecimiento de los procesos democráticos e instituciones internacionales que garanticen el beneficio mutuo y equitativo entre los Estados.

ARTÍCULO 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

ARTÍCULO 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

ARTÍCULO 153.- Imperio de la ley. El imperio de la ley se extiende a todas las personas que se encuentren en el territorio de la República.

ARTÍCULO 151.- Relaciones con Estados afines. El Estado mantendrá relaciones de amistad, solidaridad y cooperación con aquellos Estados, cuyo desarrollo económico, social y cultural, sea análogo al de Guatemala, con el propósito de encontrar soluciones apropiadas a sus problemas comunes y de formular conjuntamente, políticas tendientes al progreso de las naciones respectivas.

3.5 Causas

El dumping tiene sus causas tanto del país importador como del exportador. Para el país exportador (mercado doméstico) el dumping se da por las siguientes causas:

- Por los excedentes de la producción: cuando un país tiene producción excesiva de un producto en particular, éste busca la forma de deshacerse de él y esto lo impulsa a que tome como medida disminuir su precio en el mercado extranjero. Esta acción no beneficiará al país en el sentido de que no se obtendrán lucros, es decir, que sólo se captará lo necesario para sufragar los gastos de materia prima y mano de obra utilizadas en la producción del bien. En este caso se reduciría el exceso de producción.
- Porque se quiere apoderar del mercado exterior: Si un país desea tener el mercado de un producto, éste tomará como medida vender sus productos más baratos afuera, para así atraer a los compradores a que opten por adquirir el mismo. De esta forma se quiere monopolizar el mercado.

Para el país importador el dumping es favorable, sino se ve afectada la industria doméstica. Si al introducir un producto al territorio nacional, éste no causa daño a lo que actualmente se produce dentro del país, entonces ésta no alteraría la producción local. Porque los inversionistas buscan como ventaja comparativa la fuerza de trabajo barata: Guatemala, ha sido uno de los países que ha implementado como ventaja comparativa implementar un sistema de salario mínimo diferencial en la industria textil. Dicha medida va en detrimento de la capacidad de compra de los trabajadores y trabajadoras

guatemaltecas en virtud de que el costo de la canasta básica afectó por igual a todos los sectores. Pese a que el año 2010, la industria obtuvo un crecimiento del 18% de las exportaciones textiles al mercado de los Estados Unidos, la medida se implementó afectando directamente al sector laboral del país buscando como ventaja comparativa tener menores salarios que en el resto de las industrias. Comparados los salarios en la región se dice que el salario mínimo en el Salvador es de 173.00 dólares de los Estados Unidos de América y que fue fijado a un plazo de tres años. En Honduras subió recientemente a \$309.46; el salario mínimo de la industria de la maquila en Nicaragua se ubica en los % 119.00 y en Costa Rica 435.00 dólares de los Estados Unidos de América y en el caso de Guatemala 05.00 dólares de los Estados Unidos de América en algunos casos tomando en cuenta las recientes modificaciones como el de honduras que fijo nuevos salarios el 31 de marzo recién pasado.

Porque la utilización de contratos mercantiles entre ellos el contrato de franquicia les permite tercerizar el trabajo y aprovechar los paraísos fiscales.

3.6 Clases de dumping

3.6.1 Esporádico

Se define como aquel tipo de dumping en el cual el productor (exportador) tiene un exceso de mercancías y se ve en la necesidad de colocarlas en el mercado exterior. Esta situación se puede dar por una exageración de capacidad, por cambios no

adelantados en las condiciones del mercado, o por un inadecuado cálculo en la producción.

En caso de que un productor se encuentre en esta situación tiene tres alternativas, entre las cuales tenemos:

- Mantener el exceso de mercancía hasta que la demanda se incremente.
- Disminuir los precios en el mercado local.

Colocar este exceso de mercancía en un mercado lejano o de escasa importancia.

3.6.3 Predatorio

Es clasificado como práctica desleal de competencia y como la forma más dañina de dumping la cual consiste en la venta por parte del exportador de la producción en el mercado externo, logrando una pérdida, pero ganando acceso al mismo y excluyendo así la competencia. Posteriormente aumenta el nuevo precio para obtener ganancias monopólicas. Es decir, el dumper logra una pérdida inicialmente, ya que espera alcanzar una ganancia a largo plazo.

Los efectos que caracterizan este tipo de dumping son:

- caída del precio,
- desplazamiento del mercado,

- manejo monopólico del precio.
- persistente o de largo plazo.

Está basado en políticas maximizadoras de ganancias por un monopolista que se percata de que el mercado doméstico y extranjero están desconectados debido a costos de transporte, barreras, aranceles entre otros.

3.7. Efectos

A efecto de determinar si existe daño, el acuerdo establece la necesidad de analizar una serie de indicadores de daño, que son: precios internos; disminución real y potencial de las ventas; existencias; producción; empleo; salarios; capacidad instalada; utilización de la capacidad instalada; crecimiento; productividad; participación en el mercado; efectos negativos sobre flujo de caja; utilidades; rendimiento de las inversiones; inversión y capacidad para reunir capital según el propio acuerdo, “esta enumeración no es exhaustiva, y ninguno de estos factores aisladamente ni varios de ellos juntos bastarán necesariamente para obtener una orientación decisiva”.

Para frenar los efectos negativos que ocasiona el recurso abusivo a las subvenciones a la exportación, se adoptaron los derechos antidumping y los derechos antisubvención.

El acuerdo Antidumping de la OMC establece normas detalladas y claras, destinadas a que no se exagere ni se creen márgenes arbitrarios de dumping. Asimismo, con el propósito de limitar los efectos negativos de la imposición de derechos antidumping, se

incluyó una cláusula destinada a su extinción. En virtud de ésta cláusula, un derecho antidumping no podrá durar más de cinco años, sin embargo la posibilidad de prorrogar las medidas, más allá de ese plazo cuando los investigadores así lo determinen como resultado de una revisión del caso.

Además, el acuerdo antidumping establece que las investigaciones antidumping deben darse por finalizadas tan pronto como las autoridades determinen que el margen de dumping o el volumen de las importaciones objeto de dumping han sido insignificantes.

3.8 La organización internacional del trabajo

Es un órgano especializado de las Naciones Unidas, la cual fue fundada en 1919, tiene una naturaleza exclusiva al ser la única organización universal basada en una estructura tripartita. Reúne a gobiernos, empleadores, y trabajadores en la persecución de la justicia social y también de mejores condiciones de vida y trabajo en todo el mundo. El impulso de la creación de la OIT se basó en la necesidad de proteger los derechos humanos fundamentales de los trabajadores, por otro lado se busca fomentar una sociedad más humana y evitar formas destructivas de la competencia internacional.

Para cumplir sus fines la OIT desarrolla una actividad normativa junto con la cooperación técnica que brinda a los Estados miembros.

Dentro del campo de acción de la Organización Internacional del Trabajo tenemos los siguientes:

Actividad normativa: La cual se desarrolla a través de la elaboración de normas Internacionales del trabajo y su adopción por la conferencia internacional del trabajo, integrada por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de todos los Estados miembros, los cuales trabajan conjuntamente y en pie de unidad en la creación de normas internacionales para el desarrollo de la justicia social, la cooperación tripartita en los procesos socio-económicos y la protección de los trabajadores. Dichas normas se refieren a la libertad sindical, promoción del empleo, igualdad de oportunidades y de trato, desarrollo de recursos humanos, condiciones de vida y de trabajo, eliminación del trabajo infantil, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, administración del trabajo, relaciones laborales, etc. Todas esas normas debidamente consensuadas, constituyen una “directriz” para lograr la justicia social, que es conocida como el sistema de normas internacionales del trabajo, estas normas adoptadas por la conferencia Internacional del trabajo toman la forma de convenios los cuales están abiertos a la ratificación de los Estados miembros

Cooperación técnica: Este es otro medio de acción el cual consiste en proporcionar asistencia, en diferentes niveles sociales y económicos, principalmente a los países en desarrollo para buscar alcanzar los objetivos de la justicia social. Esta cooperación se desarrolla por medio de servicios consultivos, reuniones técnicas, seminarios, talleres, pudiendo tener una expresión en el ámbito nacional o bien regional o universal.

La Constitución de la OIT establece estructura, fines, objetivos y procedimientos, siendo importante la proclamación afirmando que: “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social. Para que un estado miembro de las Naciones Unidas

pueda adquirir la condición de miembro de la OIT, debe aceptar las condiciones establecidas en la constitución.

Los órganos de la Organización Internacional del Trabajo definidos en su artículo 2 son los siguientes:

- Una conferencia general de representantes de los Estados miembros,
- Un consejo de administración, y la
- Oficina internacional del trabajo.

Al explicar la forma en que se integra la conferencia internacional del trabajo diremos que esta compuesta por cuatro representantes de cada Estado miembro, la cual se reúne menos una vez al año. Para integrar la delegación de cada Estado miembro, dos representan al gobierno y los otros dos, respectivamente, a los empleadores y los trabajadores. Sumado a los delegados estos pueden hacerse acompañar de consejeros técnicos, de los cuales por lo menos uno debe ser mujer, cuando en la conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres como es el caso de la próxima conferencia donde se buscará adoptar un convenio acerca del trabajo doméstico es importante mencionar que también se regula el derecho de voto de los delegados.

El artículo 7 establece que el Consejo de Administración estará compuesto de cincuenta y seis personas: veintiocho delegados gubernamentales, de los cuales 10

pertenecen a los Estados de mayor importancia industrial, catorce empleadores y catorce trabajadores, se renueva cada tres años.

El artículo 10 de dicha constitución regula las funciones de la oficina internacional de trabajo, las cuales se refieren a la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo, esto busca que los gobiernos vayan incorporando a su legislación la normativa aprobada y a mejorar las practicas administrativas y los sistemas de inspección.

De los artículos 13 al 34 se regula todo lo concernientes al proceso de adopción, ratificación, aplicación y supervisión de las normas internacionales en materia de trabajo.

De los aspectos sustantivos aprobados destaca la declaración adoptada en 1944 por la conferencia internacional del trabajo la cual fue incorporada a su texto constitucional, considerándose que su contenido se refiere a los objetivos y propósitos de la OIT.

De los principios fundamentales incorporadas a la base de la organización, destacan en especial los siguientes:

- El trabajo no es una mercancía;
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;

- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Para abordar el campo de acción de la Organización Internacional del Trabajo, el cual se extiende a los sectores social y económico, el ámbito del empleo y desarrollo, del desarrollo de los recursos humanos y formación y actividades específicas por sectores, incluyendo la promoción de la igualdad para la mujer, desarrollo empresarial, abolición del trabajo infantil y cooperativas hay muchos programas los cuales se centran en las condiciones y ambiente de trabajo, relaciones de trabajo y administración del trabajo, seguridad social y estadísticas de trabajo. En especial los de educación obrera y asistencia a las organizaciones de empleadores, habrá que introducirse más profundamente en el campo de acción de la OIT, lo cual no es el objetivo en esta investigación, sin embargo no podemos dejar de mencionar que la mejor respuesta que dicho órgano especializado de las Naciones Unidas plantea como respuesta a estos desafíos es la llamada declaración de principios fundamentales.

3.9 Declaración de principios fundamentales de la OIT

La discusión generada a partir de los desmesurados procesos de apertura comercial, acerca de la conveniente o no de incorporar a dichos acuerdos una cláusula laboral, llevaron a la conferencia internacional del trabajo el dieciocho de junio de 1998, teniendo como resultado la declaración relativa a derechos fundamentales en el trabajo, cuyo fin es determinar las bases para lograr el progreso social el cual debe alcanzarse a la par del progreso económico.

Adoptada en 1998, la declaración compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes, reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Un procedimiento de seguimiento respalda este compromiso, los Estados miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia. Las memorias son examinadas por un grupo de expertos consejeros independientes, los expertos consejeros en la declaración, cuyas observaciones son consideradas por el consejo de administración.

La declaración y su seguimiento ofrecen a los países, a los empleadores y los trabajadores tres modalidades de ayuda para cumplir plenamente el objetivo de la declaración:

En primer lugar, se realiza un examen anual de las memorias comunicadas por los países que aún no han ratificado uno o varios de los convenios de la OIT directamente relacionados con los principios y derechos específicos enunciados en la declaración. Este proceso de presentación de memorias da a los gobiernos la oportunidad de exponer las medidas que han tomado con el fin de dar cumplimiento a la declaración, y ofrece a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de expresar sus opiniones respecto de los progresos realizados y las medidas tomadas.

En segundo lugar, el informe global da, todos los años, una imagen global y dinámica de la situación en que se encuentran los principios y derechos enunciados en la declaración. El Informe global proporciona una visión objetiva de las tendencias mundiales y regionales con respecto a las cuestiones relacionadas con la declaración y

pone de relieve los ámbitos que requieren más atención. Asimismo, sirve de base para fijar prioridades en materia de cooperación técnica. Los proyectos de cooperación técnica en este ámbito, son la tercera modalidad para dar efecto a la declaración, tienen por finalidad atender necesidades concretas relacionadas con la declaración y fortalecer las capacidades locales facilitando así la aplicación de los principios en la práctica.

El reconocimiento de los principios y derechos enunciados en la declaración es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas. Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable y están incorporados en la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. Las líneas directrices para las empresas multinacionales destacan los principios y derechos que figuran en la declaración de la OIT. Asimismo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas los promueve como valores universales que han de tenerse en cuenta en las transacciones comerciales en el mundo entero. Un número creciente de códigos de conducta y otras iniciativas similares del sector privado se refieren también a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

CAPÍTULO IV

4. El capítulo laboral dentro del CAFTA, Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos Centroamérica y República Dominicana

El DR-CAFTA conocido en su siglas en inglés como, Dominican Republic-Central América Free Trade Agreement, en inglés, o TLC Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América, en castellano, es un tratado que busca la creación de una zona de libre comercio entre los países firmantes. Hace permanente los beneficios para el 80% de productos centroamericanos que brinda la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), abarcando un volumen comercial de treinta mil millones de dólares. Está compuesto por veintidós capítulos, divididos cada uno en artículos.

El proceso de negociación, firma y ratificación del tratado se realizó en momentos diferenciados, amoldándose a las características y contexto político y social de cada Estado parte.

Dicho proceso se inició en el año 2003 para todos los países centroamericanos, a excepción de República Dominicana, hasta concretar la adopción del texto para todos los países involucrados.

El rechazo que caracterizó dicho proceso obedece según lo indica el Licenciado Guillermo Maldonado Castellanos, al ocultamiento de su contenido habiéndose negado la mayoría de los gobiernos a general debate sobre las implicaciones de dicho tratado.

En el año 2004 inicio su proceso entrando en vigor en distintas fechas para cada país a partir de 2006. La rama fundamental del tratado consiste en las disposiciones concernientes al trato comercial, es relevante abordar elementos como el arancelario, movimiento aduanero, origen de los productos y las reglas internas para el tráfico de mercancías. A pesar de sus implicaciones no se tomaron en cuenta las asimetrías jurídicas económicas, que existen en los diferentes países no solo con respecto a Estados Unidos sino entre las mismas naciones centroamericanas.

La lógica del instrumento facilita el dumping social favoreciendo la extracción de la máxima ganancia y la reducción de los costos de producción, afectando particularmente el valor de la fuerza de trabajo.

Como complemento, el CAFTA se ocupa de legislar los aspectos relativos a producción higiénica y protección al medio ambiente, criterios que son consideradas barreras no arancelarias, por otro lado contempla respeto a los derechos de propiedad intelectual e inversión pública y privada, así como toda la legislación laboral en los Estados de la zona CAFTA. También especifica los mecanismos para dirimir controversias y para el establecimiento de normativas de mutuo acuerdo.

Pese al beneplácito de los Estados firmantes, el CAFTA ha recibido múltiples críticas de carácter político y económico, abriendo un amplio debate acerca del balance entre beneficios y desventajas que aporta la aplicación del tratado.

4.1 Definición

El capítulo laboral dentro del marco del tratado de libre comercio es un instrumento que conlleva la obligación jurídica de aplicar y respetar las normas que se fijan, las garantías pactadas en el ámbito laboral. A través de este acuerdo laboral los Estados partes se obligan a respetar las normas laborales establecidas en su derecho interno.

En el llamado acuerdo de libre comercio entre Canadá Estados Unidos y México conocido con las siglas NAFTA se incluyó un instrumento de naturaleza laboral que se vincula directamente con el acuerdo comercial, habiendo incorporado mecanismos para resolver las diferencias contemplando en ciertos casos la aplicación de sanciones financieras y económicas. Para el efecto se crean organismos de seguimiento, del cumplimiento y se consideran sanciones económicas para el caso de constatarse violación al mismo.

Al hablar de los sistemas de control se establecieron tres niveles, siendo los siguientes:

- Consiste en consultas Ministeriales que implican la obligación del gobierno consultado de dar respuestas al consultante.

- El siguiente es de una evaluación a cargo de los expertos nombrados por la organización internacional del trabajo; y,
- El tercero que implica la actuación de un Tribunal arbitral.

4.2 Contenido

Las consecuencias pueden derivar en la aplicación de sanciones económicas al Estado que incumple, sanciones que son de orden pecuniario o la suspensión de los beneficios arancelarios. Este procedimiento permite la acción de particulares para hacer efectivos los derechos ante tribunales de justicia.

Al respecto de las cláusulas laborales se debe tener presente que de su obligatoriedad depende su valor jurídico y su exigibilidad.

Los estándares laborales contemplados en El Tratado de Libre Comercio suscrito el 28 de mayo del año 2004, entre Centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos de América, tiene el contenido siguiente:

Artículo 16.1 Declaración de compromisos compartidos. Los estados partes, en esta parte se comprometieron reconocer y proteger debidamente los derechos contenidos en la declaración de principios fundamentales la OIT entre ellos:

- Derechos de asociación, convenio 87 OIT
- Derecho a la Negociación colectiva, Convenios 98 y 154 de la OIT.
- Prohibición del trabajo forzado, Convenios 29 y 105 OIT
- Edad mínima para el empleo
- Prohibición del trabajo infantil convenio 182 OIT.
- Respetar sus respectivas cartas magnas que en este caso se refiere al orden constitucional.
- Reconocer y respetar el derecho de cada país parte, de establecer o reformar sus propias normas laborales.
- Procurar y garantizar que las leyes respeten y respondan al presente contenido.

Artículo 16.2 Aplicación de la legislación laboral, el compromiso contenido en esta parte se refiere a lo siguiente:

- No afectar el comercio entre las partes, mediante acción u omisión sostenida o recurrente en el cumplimiento de sus respectivas legislaciones laborales.

- Derecho discrecional de las partes en la asignación de recursos para la fiscalización del cumplimiento de sus respectivas normas laborales.
- Procurar no derogar la protección contemplada en las respectivas legislaciones laborales, como una forma de promover o retener el comercio o la inversión en su territorio.
- Que ninguna parte tiene facultad para emprender actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de otra de las partes

Artículo 16.3 Garantías procesales e información pública. En este artículo se desarrolla lo siguiente:

- Derecho a debido proceso en materia laboral, de acuerdo a la legislación interna de cada país suscriptor del tratado, se ha garantizado que sea justo, equitativo, transparente e imparcial conforme los principios procesales de publicidad, disponibilidad y economía.
- Que las acciones legales ante los tribunales puedan representar a los infractores de ley, medidas tales como ordenes, multas, sanciones o cierres temporales de los lugares de trabajo, de conformidad con la legislación de los Estados partes.

- Promover el conocimiento público de sus respectivas legislaciones laborales.
- Que los procesos pendientes de resolución, no podrán ser objeto de revisión con motivo de las disposiciones de este capítulo o tratado.

Al respecto expertos en la materia señalan serias limitaciones del tratado, que no pasa de constituir una manifestación de buenas intenciones, pues no contempla la posibilidad de revisar dichos procesos y cualquier norma auto ejecutable que pudiera utilizar los particulares. Lo anterior es considerado una garantía a la impunidad en virtud de que en la letra de la ley, los procedimientos son adecuados sin embargo en la práctica esto es diferente, pues los procesos carecen de justicia equidad y transparencia, en virtud de que en la mayoría de casos no se respetan los plazos y se dan demoras injustificadas, teniendo como efecto que los costos no sean accesibles a los trabajadores. Por otro lado la crítica se enfatiza en el hecho que no siempre hay imparcialidad en las resoluciones y los sistemas de fiscalización y sancionatorios se encuentran debilitados debido a la discrecionalidad con que se aplican dichos procesos.

Artículo 16.4 Estructura institucional, cuyo contenido es el siguiente

- Las partes crean un Consejo de Asuntos Laborales, integrado por delegados gubernamentales de cada uno de los Estados partes, cuya función es supervisar el cumplimiento y revisión del avance de lo establecido en el capítulo laboral del tratado.

- La posibilidad de cada uno de los Estados partes cree un Comité Nacional del Trabajo Consultivo o Asesor, integrado por miembros de la sociedad, incluyendo representantes de las organizaciones de patronos y trabajadores.

Se cuestiona de este artículo, primero el hecho que no se establece en esta estructura cuál es el papel del ciudadano particular, a efecto de discutir con el consejo asuntos relaciones con el cumplimiento de este capítulo. Dicha regulación solo indica que el consejo desarrollara los lineamientos para la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones de las personas, si estas pueden ser consideradas como denuncias que el consejo deba tramitar. Al respecto expertos en la materia señalan dos limitantes significativas, la primera que los representantes ante el consejo son los delegados de los ministerios de trabajo, dejando fuera a las autoridades judiciales que están íntimamente ligadas a la administración de la justicia. La segunda que la creación de un Comité Nacional de Trabajo Consultivo es optativa o discrecional cuyas funciones serian consultivas y no deliberantes.

Artículo 16.5 Mecanismos de cooperación laboral y desarrollo de capacidades contiene este apartado lo siguiente:

- El mecanismo de cooperación en materia laboral se llevara a cabo respetando la legislación laboral y la soberanía de cada Estado parte del tratado.

- La cooperación estará encaminada a fortalecer la capacidad institucional de cada parte para el cumplimiento del tratado, de acuerdo con los programas nacionales, estrategias de desarrollo, tomando en consideración la economía, cultura y sistema legal de cada país suscriptor del tratado.

Artículo 16.6 Consultas laborales cooperativas. Establece lo siguientes:

- Entre las partes puede pedirse explicaciones en asuntos relacionados con este capítulo, pero sino llegan a un acuerdo o resolución del asunto, la parte interesada puede convocar al Consejo de Asuntos Laborales para dirimir el asunto.
- Sólo cuando se trate de una controversia surgida con motivo de que algún Estado parte deja de cumplir su legislación laboral interna, de modo que afecte el comercio entre los Estados partes, se podrá acudir al procedimiento de solución de controversias contemplado en el capítulo veinte del tratado.

Esta norma establece un sistema de consultas que pone en movimiento la estructura Institucional del Consejo de Asuntos Laborales previsto en el artículo 16.4, con la seria limitante que el mecanismo sólo puede ser utilizado por los miembros gubernamentales de los países suscriptores del tratado lo que supone un sistema de fiscalización restringido y susceptible de ser manipulado por los estados partes, sobre todo cuando las infracciones vengan de las entidades gubernamentales, y porque en el mismo tratado está convenido que un Estado no puede compeler a otro para que cumpla con

la legislación laboral. El mecanismo sancionatorio sólo opera en casos de competencia desleal cuando un Estado deje de cumplir con su legislación laboral interna, de modo que afecta el comercio entre Estados partes.

Artículo 16.7 Lista de árbitros laborales. El objeto de este artículo es el siguiente:

- Establecer un listado de 28 personas con aptitud para desempeñarse como árbitros para resolver las controversias derivadas de la inobservancia de la legislación laboral según lo indicado en la literal b) del apartado que antecede.
- Los designados en las listas para fungir como árbitros deben ser personas con conocimientos especializados en derecho laboral, comercio internacional o solución de controversias internacionales; ser independientes y no estar vinculados con las partes. Se elegirán en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio y deberán cumplir con un código de conducta que establezca la comisión.

La crítica que se formula es que en la selección participarían los grupos que estén haciendo gobierno es decir quien tenga la conducción del organismo ejecutivo, por lo tanto no se le estaría dando participación a los grupos que no tengan intervención o participación dentro del ejecutivo.

Artículo 16.8 Para la interpretación de este capítulo del Tratado las partes convinieron las siguientes definiciones.

- Legislación laboral: que esta constituida por leyes regulaciones de cada una de las partes, que estén relacionadas con los siguientes derechos laborales reconocidos internacionalmente
- Derecho de asociación.
- A organizarse y negociar colectivamente.
- Prohibición de trabajos forzados u obligatorios.
- Edad mínima para el empleo de niños y prohibición y eliminación de las peores formas de explotación infantil.
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional.
- Los árbitros
- Salario mínimo, con relación a esta institución se convino que el establecimiento de normas y niveles de remuneración, por salario mínimo, está sujeto a la normativa de cada Estado parte y, en cuanto a este capítulo, la obligación de los Estados partes sólo esta referida a su efectiva aplicación.

CAPÍTULO V

5. Nuevas expresiones contra el dumping social y la competencia desleal

La desmedida ambición humana, las acumuladas discrepancias entre los grupos sociales y la creciente amenaza de la problemática social, no pueden encontrar una solución absolutamente satisfactoria y sin excesivo rechazo de parte del poder económico. Lo anterior debido al hecho que los modelos políticos y económicos no han encontrado una solución a la pobreza y aun cuando han buscado mecanismos de salvaguarda no han logrado evitar la competencia desleal.

De allí el nacimiento de corrientes que buscan ponerle freno y limite a esos complejos sistemas económicos cuyo pilar principal se basan en la promoción, desarrollo y consolidación del llamado liberalismo económico, los cuales se encuentran desconectados de la búsqueda del bienestar, material y moral el cual se le ha delegado al Estado moderno, en su exploración de proveer a los trabajadores de una existencia digna, segura, y cómoda para los que trabajan.

5.1 Causas

Su expansión de las industrias requiere de un clima económico y social adecuado. Una industria competitiva necesita un mercado eficiente, sin distorsiones, de ahí su relación con la necesidad de que exista un nivel social aceptable, para no enfrentarse con un mercado que compita sobre la base de ventajas comparativas que descansen en

condiciones laborales injustas. Las cuales adquieren un carácter grave cuando son alentadas y promovidas desde los Estados Nacionales, como un mecanismo de competitividad el cual descansa en pese al reconocimiento formal en la inobservancia de los derechos fundamentales de las personas. En el comercio se considera fundamental la relación directa entre productor, vendedor y comprador adquiriendo connotación la actitud de este último en el ámbito ético y moral. Se ha desarrollado pues un movimiento que tiene su énfasis en el hecho de que la procedencia de los productos tenga origen de comercio lícito.

De conformidad con esta corriente es importante la relación que se entabla con respecto a costos y precios finales de los bienes y servicios, pues debe haber racionalidad con respecto a las ventas finales a efectos de evitar las llamadas argucias mercantiles que generan una marcada desproporcionalidad entre precio costo los cuales no limitan la actividad lucrativa de las empresas, se trata de evitar las distorsiones generadas por el hecho de que los productores no venden directamente a los consumidores, sino a través de intermediarios que, contra toda equidad económica, aspiran o obtener mayor utilidad por su gestión.

Se trata de evitar perjudiciales competencias que afectan a los sectores productores de menor capacidad económica. Se cambia el paradigma de la indigencia de los consumidores con respecto a comprar sin importarles los costos de los productos, cuyo costo de competitiva podría descansar en parámetros laborales bajos los cuales a la larga favorecen la expansión comercial e industrial de unos de manera desleal.

El comercio tiende a búsqueda de rápidas e importantes ganancias. Tomando en cuenta que ganancia es considerado como todo provecho o adquisición de bienes mediante el trabajo u otra actividad comercialmente se diferencia para cada producto o en el conjunto del tráfico y dentro de una medida cronológica, el cual puede ser mensual o anual por lo común, entre los desembolso originados para el comerciante y los obtenidos de la clientela, con la adición de los gastos de toda índole que la actividad origina. En la ganancia, pues se incluye la que podría denominarse retribución laboral de los comerciantes.

El beneficio suele aplicarse a la ganancia de índole monetaria que en los términos anteriores prevalecía, sino cualquier provecho material, ventaja o conveniencia patrimonial o personal, el termino más característico que al comercio se aplica en su resultados positivos es el lucro, vocablo un tanto despectivo por la dosis de exageración en el ingreso sobre la equidad que se le atribuye. El lucro es conocido desde que el comercio surge, su condena moral a ciertas restricciones de autoridad predominan en el mundo

Enjuiciando el lucro con excesiva frialdad técnica, se proclama que “no constituye la finalidad de la actividad económica, sino solamente su resultado. Existe la posibilidad de ganancia de carácter social, que son los dividendos, utilidades, que, más o menos discrecionalmente y después de operaciones contables, por demás sutiles a veces, distribuyen las sociedades mercantiles, según el resultado de cada ejercicio, a sus socios y accionistas, y fijado en tanto por ciento de las aportaciones y o acciones. En

otro sentido social la ganancia o lucro del capital se condena a través de la teoría marxista, pues su origen es la obtención de plusvalía

Examinemos brevemente el contexto partiendo de una definición de la pobreza, visto como un drama social, el cuál afecta la vida espiritual y material de las personas, pero también de sus familias, sus comunidades, pueblos y Naciones.

Desde la dimensión humana, no puede ser reducida indica El Consejo Centroamericano de Procuradores de los Derechos Humanos, a la insuficiencia de ingresos, a la insatisfacción de una canasta básica de alimentos y otros bienes considerados socialmente esenciales. Es también la falta de justicia, falta de equidad, exclusión de la participación política, es alto riesgo de contraer enfermedades y mortalidad infantil, vulnerabilidad ante los desastres naturales, violencia, negación de la cultura, la recreación y el descanso. La pobreza es causa y efecto de la violación de los derechos Humanos, particularmente los derechos económicos y sociales, porque las personas tienen un contexto de vía de condiciones de pobreza que los hacen estar permanentemente vulnerables.

Por otro lado también se puede visualizar el fenómeno de la pobreza como un efecto de la violación a los derechos humanos, porque al negarle, limitarle o menoscabarle al ser humano sus derechos fundamentales, como lo es el derecho al trabajo, el derecho a un salario justo para cubrir las necesidades básicas, la salud y la educación, una vivienda digna, la cultura y la recreación se condena al trabajador a la pobreza.

Al analizar el significado de la pobreza en términos cuantitativos, podemos decir que es una condición en la cual una persona, un hogar o un grupo de personas tienen un nivel de ingreso o consumo inferior al mínimo necesario para la sobrevivencia, sin importar la fuente del ingreso, entonces implica una situación por el hecho que la persona o el hogar no genera un ingreso necesario requerido para satisfacer sus necesidades básicas, es decir la pobreza es sinónima de insuficiencia de capacidad productiva utilizada.

El modelo de desarrollo fundamentado en el mercado y sus correspondientes políticas económicas conocidas como el consenso de Washington impulsadas por los organismos financieros internacionales, los cuales contempla entre otras medidas la apertura comercial que ha implicado una drástica disminución de los aranceles, la concesión de exoneraciones o exenciones fiscales para atraer inversión extranjera o empresas maquiladoras, ha representado una disminución de ingresos al fisco con la consecuencia de reducción del gasto social y la inversión pública.

Por otro lado la promoción de la desregulación laboral ha implicado en algunos países la precarización del trabajo, la reducción salarial entre otros, con la consecuencia que se limita a las familias a ejercer derechos como la educación, la salud, y la limitación de creación de capacidades para tener un trabajo y un ingreso que le permita vivir con dignidad, ejemplo de ello se da cuando los niños cuyas familias no le pueden costar los estudios, para completar el ingreso ésta se ve obligada a enviarlo a trabajar, condenándolo en el futuro a condiciones de pobreza similares a los de sus padres.

Las personas que viven en condiciones de pobreza están expuestas a una violación a sus derechos laborales, ya que la pobreza es una privación de los ingresos necesarios, de las capacidades, teniendo poco acceso a la seguridad y el poder requerido para disfrutar una vida digna.

Como respuesta a esta crisis se impuso el paradigma de un modelo de desarrollo basado en las fuerzas del mercado y el comercio exterior. Dejando la economía en manos del comportamiento del mercado internacional quien asignaría racional y eficientemente los recursos y con ello se alcanzaría el desarrollo y el bienestar de los países a través de la inversión, el crecimiento económico, empleo y reducción de la pobreza, veinte años de la degradación arancelaria y apertura comercial el modelo ha profundizado la pobreza y la exclusión social.

Cuando analizados el Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana, el cual viene a consolidar y profundizar esta estrategia de crecimiento económico hacia fuera, bajo este marco los grupos sociales favorecidos son los de altos ingresos, vinculados con las actividades de exportación, en contraste con las capas medias y los sectores de menores ingresos. El coeficiente de apertura es la relación entre la suma de las exportaciones e importaciones sobre la oferta global, que incluye el producto interno bruto y las importaciones.

El principal medio en materia de política social donde se expresa la voluntad, de dirección y prioridad político-social de los gobiernos se refleja en la política fiscal, ya que puede ser un instrumento que promueve el desarrollo y la equidad, tanto por el

lado de una tributación progresiva, más que en tasas altas de impuestos como por el lado del gasto. Hablando de los paraísos fiscales Guatemala es el país con menor recaudación tributaria de la región y América Latina (10.2% y, a la vez el que menos eroga en gasto social.

Centro América se encuentra entre las regiones más pobres del mundo, este hecho es utilizado como ventaja comparativa para instalar procesos de trabajo que invierte fuerza de trabajo intensiva y que requieren poca formación técnico laboral.

Medido por el Gini el cual es un coeficiente que mide la desigualdad del ingreso entre un rango de 0 y 1 El cero significa ausencia de desigualdad y el uno total desigualdad; dentro de un total de 122 países, Guatemala tiene el 7º lugar de mayor pobreza con un índice de 0.599, le siguen Nicaragua y Honduras que ocupan el 13º y 14 lugar, considerando se encuentran dichos países en el nivel de países de alta desigualdad.

Se considera que el nivel de desarrollo humano alcanzado por cada uno de los países de la región está íntimamente asociado con el disfrute que ha tenido la población de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, sin embargo, se debe enfatizar que aquellos países que han tenido crecimiento económicos con mayor sesgo hacia la desigualdad y políticas públicas más restrictivas en el gasto social presentan indicadores sociales insatisfactorios.

Guatemala tiene la mayor tasa de analfabetismo de la región, sumado a ello cuenta con bajo índice de esperanza de vida y mayor tasa de mortalidad infantil sumado a ello el

país enfrenta el fenómeno de una creciente “feminización de la pobreza” debido a que cada vez hay más mujeres, jefas de hogar a cargo de hogares cada vez más son más pobres.

La pobreza se encuentra generaliza, tanto en las áreas urbanas como en las rurales, sin embargo, se acentúa en el área rural, los indicadores de consumo obtenidos a través de la ENCOVI 2000 muestran que el 74,5% de los habitantes del área rural son pobres, la cual contrasta con que el 27.1% de las personas que habían en área urbana lo son²⁰ los datos demuestran que las personas indígenas muestran porcentajes de pobreza mayores que la población no indígena²¹ al analizar cuantitativamente el contexto.

5.2 El justo comercio

La incapacidad de los Estados de controlar las cadenas de producción y ponerle freno a la actividad multinacional y sus consecuencias de corroer la soberanía de los Estados, a dado lugar al surgimiento de mecanismos de control cuyo poder fundamental se prende hacer descansar en los consumidores.

Dentro de esos mecanismos tenemos el llamado comercio justo el cual es considerado una forma alternativa de comercio promovida por varias organizaciones de naturaleza

²⁰ OBCIT Pág. 135

²¹ Consejo centroamericano de procuradores de derechos humanos, políticas públicas sobre reducción de la pobreza en centroamérica, informe regional, Pág. 34.

no gubernamentales. También es promovido por la Organización de las Naciones Unidas y en general por movimientos sociales y políticos en el afán de promover una relación comercial voluntaria y justa entre productores y consumidores.

5.3 Principios

- Los productores forman parte de cooperativas u organizaciones no gubernamentales las cuales se rigen por el principio democrático.
- Libre iniciativa y trabajo, en rechazo a los subsidios y ayudas asistenciales (de allí la frase del comercio justo: «Comercio, no ayuda»).
- No acceso a los mercados si la producción proviene de formas de explotación infantil.
- Igualdad de género, es decir entre hombres y mujeres.
- Respeto a la dignidad humana es decir respetando los derechos humanos.
- La fijación de precios que se hace efectiva a los productores permite condiciones de vida dignas.

- Los compradores generalmente pagan de manera anticipada para evitar que los productores busquen otras formas de financiarse.
- Se incorpora el valor de la calidad y la producción sustentable.
- Garantía de respeto al del medio ambiente.
- Buscar la manera de evitar intermediarios entre productores y consumidores
- Existe compromiso de informar acerca de los consumidores acerca del origen del producto.
- El proceso debe ser voluntario, tanto la relación entre productores, distribuidores y consumidores.
- La tendencia favorable a la libertad de comercio en iguales condiciones y el reclamo de la necesaria interrelación entre valores que abogan por el respeto a la democracia y la vigencia de todos los derechos humanos, llevan una lucha dirigida de abolir las restricciones discriminatorias a productos provenientes de países en desarrollo, desde materia prima a manufacturas o tecnología.
- Intenta también evitar las grandes diferencias entre el precio que pagan por un producto los consumidores del primer mundo y el dinero que se les paga a sus

productores en el tercer mundo, además de evitar la explotación de los trabajadores. Se busca compensar los efectos de la obsesión consumista por el precio más barato, sin otra consideración, y sus consecuencias.

- Precio justo, es decir, que éste no contenga componentes influenciados por intervenciones o subsidios estatales que distorsionan el concepto de comercio justo o la producción con costos laborales bajos. Las distorsiones y consecuentes quejas en el mercado derivadas de los subsidios son elevadas por las partes interesadas a la Organización Mundial del Comercio.

El comercio justo puede ser considerado un mecanismo de presión para luchar que el libre comercio contemple la dimensión humana de la producción, teniendo la desventaja que tiene un carácter voluntario entre dos partes, y no tendría lugar si ambas partes no creyeran que van a obtener beneficios mutuos

Derivado de la investigación realizado en el aspecto teórico se indica que el sistema de comercio justo también conocido como Comercio Alternativo (AT, por Alternative Trade) es un estímulo dirigido a crear canales comerciales innovadores, dentro de los cuales la relación entre las partes se orienta al logro del desarrollo sustentable y sostenible de la oferta.

También se orienta hacia el desarrollo integral, con sustentabilidad económica, social y ambiental, respetando la idiosincrasia de los pueblos, sus culturas, sus tradiciones y los derechos humanos básicos.

En 1964, comienza el sistema de comercio justo, FT, con la conferencia de la UNCTAD: Conferencia de las Naciones Unidas sobre comercio y desarrollo. Allí, algunos grupos plantearon suplantar la ayuda económica hacia los países pobres por un régimen de apertura comercial de los mercados de alto poder adquisitivo. Solo unos pocos grupos de habitantes de los países desarrollados promovieron la creación de tiendas "UNCTAD", que comercializarían productos del llamado Tercer Mundo en Europa, evitando las barreras arancelarias de entrada. A partir de ese momento, se inició una cadena de tiendas "Solidarias", en Holanda y luego Alemania, Suiza, Austria, Francia, Suecia, Gran Bretaña y Bélgica.

En 1967, además, la organización católica SOS Wereldhandel, de los países bajos, comenzó a importar productos artesanales desde países subdesarrollados, con un sistema de ventas por catálogo. La formación de la red de tiendas solidarias le otorgó a la SOS Wereldhandel un canal de comercialización estable. Las tiendas solidarias gozaron de éxito de ventas, donde las sucursales se transformaron en organizaciones autónomas importando productos en forma directa.

En 1973, entró en este sistema de comercio el primer producto alimentario importante: el café FT, producido por cooperativas guatemaltecas bajo la marca común "Indio Solidarity Coffee". El café FT constituye un hito importante, dando un gran impulso al crecimiento del sistema.

En los años 1980, las transacciones y su frecuencia permitió que muchos productores encarasen la mejora de la calidad y el diseño de productos, apoyados en una red que

les permitía ingresar a los mercados más importantes. La lista de productos involucrados creció con la incorporación de mezclas de café, té, miel, azúcar, cacao y nueces. Las artesanías crecieron en cantidad y calidad, con técnicas de marketing. Se indica que a la altura del año 2006, hay organizaciones de comercio justo en Europa, Canadá, Estados Unidos, Japón.

También es considerable la participación en la red de las diferentes organizaciones religiosas. La aparición de los sellos identificatorios ha dado un gran impulso al sistema. La primera marca de calidad comercio justo fue en Holanda en 1988. A partir de ese ejemplo, surgieron varias iniciativas de "Etiquetado Justo".

En 1997, varias de ellas se organizaron formando la Fairtrade Labelling Organizations International (FLO - Organización Internacional de Etiquetado Justo). El miembro español de la FLO es la Asociación del Sello de Productos de Comercio Justo. Parte de las críticas a este sistema obedece a que no se tiene garantía de tal certificación sea real sino existe participación de los trabajadores en el proceso de certificación.

Especialmente se debe considerar que para que los trabajadores tengan una participación de peso y garantizar que los costos laborales son dignos los trabajadores deberían gozar de una garantía adecuada a su derecho de asociación y negociación colectiva, ya que es el único mecanismo gremial que puedan defender sus derechos.

5.4 Mecanismos

Durante talleres de discusión y análisis de los grupos de trabajadores se ha establecido que los impulsores, colaboradores y controladores del comercio justo, más que por las entidades oficiales o estatales, es impulsado, promovido y practicado por millones de personas solidarias en diversas partes del mundo.

En algunos casos los lugares de comercialización reciben el nombre de tiendas del tercer mundo. Se puede decir que cumplen un rol decisivo, a través de voluntarios que en sus horas libres apoyan en la venta de productos como Café de Colombia, Ron de Cuba, Miel de Chiapas, Quinoa de Bolivia y Perú, El banano en el caso Costa Rica, que ha logrado penetrar a mercados de Europa y Reino Unido a través de entidades como Banafer en Alemania Banana Link en Reino Unido entre otras.

El contenido del propósito de condicionar el ingreso a los mercados entre los más importantes es el siguiente:

- Garantizar para los trabajadores un salario justo.
- Mejorar las condiciones de seguridad e higiene del lugar de trabajo.
- Fomentar la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Proteger los derechos de los niños.
- Salvaguardar las minorías étnicas.
- Preservar el medio ambiente.

Durante la revolución española de 1936, los cuales colocaban sellos a los productos elaborados en fábricas colectivizadas por sus propios trabajadores (principalmente a los de exportación, para que sus consumidores finales supieran que tal producto era elaborado en una empresa en que sus mismos productores eran los propietarios. Lo anterior dio lugar al nacimiento de los mecanismos de certificación a efecto de que junto a las auditorias directamente realizadas en los centros de trabajo y los sellos constituyeran el mecanismo para garantizar que no son producidos con costos laborales bajos para el efecto colocan etiquetas o sellos que certifican el llamado comercio justo.

5.5 Códigos de conducta:

Son compromisos unilaterales adoptados por las empresas y marcas de prestigio, que llevan la finalidad de acreditar en los mercados que cumplen con las normas laborales básicas.

Con ello pretenden garantizar que los compradores no rechacen las mercancías producto de campañas inmensas que grupos sociales realizan para presionar en los mercados por el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de los países de la periferia.

La certificación de comercio se hace efectiva por medio de un sello de comercio justo, o sello FAIRTRADE, el cual es el sello impreso en un producto, el cual garantiza que éste proviene de comercio justo y se ha producido y comercializado siguiendo los criterios

internacionales de comercio justo establecidos por una institución llamada Fairtrade Labelling Organizations (FLO) International.

5.6 Auditoria social vrs auditoria privada

La ineffectividad de la función del Estado en garantizar los derechos laborales, que erosionan el estado de derecho ha hecho surgir nuevas formas de verificación donde participa directamente la sociedad civil, como ente controlador de la actuación de las instituciones, en el caso particular verificar, analizar y posesionarse alrededor de los efectos del mercado en el ámbito económico social de los pueblos. Propuestas en esa dirección han permitido construir observatorios en el ámbito laboral como la finalidad de alcanzar objetividad en el análisis e incorporar actores que son directamente afectados por los resultados de las verificaciones y consecuentemente por las declarados unilateralmente por las marcas u empresas, ellos mismos verifican por medio de lo que llaman sistema de auditoria. Este tipo de mecanismos tienen la desventaja que tienen conflicto de intereses, pues al afectar directamente cualquier resultado negativo tiende a ocultarlo o minimizarlo. Especial comentario merece el hecho de que en países como Guatemala, este tipo de mecanismo a venido a debilitar aún más la función fiscalizadora de la Inspección General de Trabajo, en virtud que dicho órgano estatal se subordina a este modelo y en muchas actuaciones há llegado a delegar tácitamente la función pública en dichas expresiones, o compartirla, situación que ha ido en contra de los intereses de los trabajadores, favoreciendo el dumping social en materia laboral.

En Guatemala existe un mecanismo de verificación conocido con las siglas COVERCO.

Es la Comisión de Verificación de Códigos de Conducta COVERCO, la cual constituye una organización guatemalteca sin fines de lucro fundada en 1997, por un grupo de líderes laborales, de derechos humanos y religiosos de la sociedad civil guatemalteca, quienes vieron la urgente necesidad de trabajar en el nuevo contexto de las relaciones laborales internacionales y nacionales.

El objetivo de COVERCO fue claro: trabajar hacia el establecimiento del estado de derecho y de una cultura de cumplimiento con los derechos laborales en Guatemala. Por lo que, COVERCO persigue este objetivo de tres formas: objetividad, transparencia e independencia como principios de su trabajo. Las áreas de trabajo de COVERCO son tres y una por desarrollar:

5.7. Auditorías sociales/ evaluación de riesgo laboral

Realiza auditorías sociales o evaluación de riesgos sociales de cumplimiento de los estándares laborales en el lugar de trabajo, en las principales industrias de exportación de Guatemala, Centro y Sur América incluyendo café, vestuario, banano, azúcar, palma africana, atún y electricidad- para compañías multinacionales, COVERCO ha realizado auditorías sociales/ evaluaciones de riesgo laboral en Guatemala, México, El Salvador, Honduras, Costa Rica, Panamá, Colombia, Ecuador y Guinea Ecuatorial.

En entrevista a una de las auditoras de dicha entidad indico que, COVERCO mantiene un esfuerzo de actualización de su metodología adaptándola al contexto de las nueva división internacional del trabajo y a las iniciativas de responsabilidad social corporativas tomando siempre como ejes sus tres componentes: inspecciones sensoriales; inspección y revisión de registros laborales; y, entrevistas.

También se dedica a realizar investigaciones, las cuales conduce ha establecer estándares laborales en industrias de exportación, tales como los sectores de café, azúcar y vestuario. Las investigaciones se han realizado en Guatemala y Perú.

Impulsa así mismo programas de capacitaciones sobre derechos laborales dirigidos a trabajadores y gerentes de las empresas.

CAPÍTULO VI

6. Efectos negativos del dumping social en las industrias

Bajo el contexto de pobreza antes descritos a nuestros países han venido a instalarse diversos tipos de industrias desde periodos y épocas distintas. Primero fue el programa de sustitución de las exportaciones promovido por la CEPAL (Comisión económica para América Latina), posteriormente la iniciativa de la cuenca del Caribe, y diversos tratados comerciales como el TLC, entre Centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos, varios tratados de libre comercio bilaterales, y el más reciente el tratado de asociación con Europa.

La idea de que la ventaja comparativa de nuestros países es el desempleo y la mano de obra barata, atrae tipos de actividades basadas en la explotación intensiva de fuerza de trabajo, dentro de ellas la industria de la maquila, conocida también como la industria de la maleta o capital golondrina. Explicaré que es la maquila a continuación para tener claridad en que consiste este tipo de actividades las cuales utilizan mecanismos de dumping social para competir en el mercado internacional.

Se conoce como maquila, a todo proceso caracterizado por la complementación de procesos de trabajo consistente en ensambles de piezas, mezcla de productos o complementación de procesos dirigidos a generar la producción de bienes y servicios.

La primera experiencia que se tiene al respecto data de los años 60 cuando la comisión económica para América Latina impulsa lo que se hizo llamar un programa de sustitución de las importancias, política dirigida a favorecer la creación de un mercado interno y la generación de empleo en nuestros países, de esa cuenta que industrias como la colgarte Palmolive, industria Bayer, Good Year entre otras, aparecieron como fuentes importantes de empleos, cuyo fin importante también conllevaba nivelar la balanza comercial del país, es decir contrarrestar la tendencia de que el país adquiere mas bienes de los que compra, pretendiéndose que se adquirieran los llamados bienes de capital.

En primer lugar su fin pretendió aliviar las tensiones soluciones y generar empleo, al mismo tiempo que se aprovecha que la mano de obra es mas barata en el país.

En los años 80 la problemática social se profundiza y se instala en Guatemala la industria de la confección en Guatemala, para constituir junta las remesas en dólares un colcho económico que paleara la crisis económica y los altos niveles de convulsión social.

Se impulsa la iniciativa de la cuenca para el caribe consistente en se establecer cuotas de importación restrictivas para los países asiáticos y el apoyo a la deslocalización de parte de la producción a países de la Cuenca del Caribe, favoreciendo el acceso de los productos ensamblados en esta región al mercado estadounidense a través del sistema de producción compartida, dicho proceso conlleva la implementación del llamado Sistema generalizado de preferencias. Se impulsó esta industria sobre la bases de

aprovechar las ventajas comparativas como la cercanía de EE.UU., la flexibilidad y la rapidez de respuesta se han ido convirtiendo cada vez más en ventajas para localizar la producción en el país.

En 1989, el Congreso de Guatemala aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en el país.

Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de diez años y de exención en derechos y cargas arancelarias sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados. Otra ley, el Decreto 65-89 contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutan de los mismos incentivos y exoneraciones.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. Las exportaciones de productos de confección crecieron de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones en 1999. En junio de 2000, más de 700 maquilas de diversos sectores estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía. El número de maquilas que operan en el país puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. Las exportaciones de productos de confección crecieron de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones en 1999. En junio de 2000, más de 700 maquilas de diversos sectores

estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía. El número de maquilas que operan en el país puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre.

6.1 Modalidades

Dentro de las modalidades identificadas tenemos las siguientes:

- Se atrae la inversión extranjera ofreciendo como ventaja comparativa la fuerza de trabajo barata.
- Criterios de contratación que prioriza, jóvenes y madres solteras por su mayor vulnerabilidad, por considerarlos mercado de trabajo secundario.
- Renuncia de los Estados a fiscalizar de manera apropiada la vigencia de los derechos laborales, manteniendo débiles sus sistemas de inspección y de administración de la justicia.
- Facilidad para encubrir la tercerización o cadenas de sub-contratación, donde se oculta al responsable directo.

- Andamiaje legal favorable para exonerar de pago de impuestos, poco o nulo control del modus operandi de las empresas.

6.2 Efectos

De naturaleza general refiriéndonos particularmente al capital golondrina, industria de la maleta o comúnmente conocido como industria de la maquila, ya hemos indicado que tienen facilidades diversas que permitan que las actividades mercantiles se desarrollen adoptando la figuras contempladas en el código de comercio relativas a la conformación de sociedades anónimas, sin vincularlas a la ley de inversiones extranjeras, un abuso excesivo se tuvo cuando se permitió inicialmente que la corporación Golpor a cargo de la explotación minera en la industria del oro se le beneficiara con el Decreto 29-89.

Estas industrias pese a tanta facilidad, utilizan diversos niveles de subcontratación que les dan facilidad de evasión de responsabilidades tanto laborales como también las escasas cargas fiscales que tienen dichas industrias no transfieren tecnología, no dejan valor agregado, y no pagan en términos generales impuestos.

Su principal ventaja comparativa es la explotación de la mano de obra barata y evadir sus obligaciones laborales en gran medida.

6.2.1 Efectos en la formula de pago de salario

Aún cuando el artículo 1 del convenio 95 ratificado por el Estado de Guatemala, ante la Organización Internacional del Trabajo establece que salario sea cual fuere su denominación y fórmula de calculo, es la retribución que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios; dichas entidades mercantiles utilizan para denominaciones de pago, pudiéndose mencionar que desglosan en tres categorías principales: salario base, bonificación incentivo y bonificación meta.

Dichas categorías son manipuladas para vulnerar el horario de trabajo, el salario mínimo, el cálculo de prestaciones como el aguinaldo el bono catorce y el séptimo día.

6.2.2 Efectos en el horario de trabajo

La jornada de trabajo y su horario se encuentran regulados en la ley, pudiendo ser esta jornada diurna que no puede ser mayor a las 44 horas a la semana, mixta la cual no puede superar las 42 horas a la semana y nocturna la cual no puede ser superior a las 36 horas a la semana.

En dichas industrias al tener como mecanismo de control de la producción las metas unilaterales fijadas por las empresas y nunca verificadas por las autoridades de trabajo, en la práctica, ya no hay jornada mínima ni máxima de trabajo.

Explicándolo más claro, si un trabajador o trabajadora no ha cumplido con la meta al momento de terminar la jornada legal, no puede retirarse de sus labores hasta cumplir la meta. Analizando el contenido de los convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo esto equivale a trabajo forzado, como se verificó en una entidad de maquila del Municipio de Mixco cuyo nombre se identifica como Modas Familia S.A. En dicho establecimiento la autoridad administrativa de trabajo estableció que la secretaria de la entidad patronal a las dieciséis horas marcaba las tarjetas de todas las trabajadoras y trabajadores mientras las trabajadoras continuaban laborando.

En otro orden de ideas, dirigentes de una central de trabajadores indicaron que en dicho municipio otra entidad acostumbraba cerrar con candado la puerta de la fábrica para impedir que los trabajadores salieran a la hora que finaliza la jornada. Otros trabajadores de entidades de maquila de la zona 18 de la entidad San Deuck S.A. indicaron salen muchas veces a la media noche y no les proporcionan transporte hasta sus viviendas lo cual las pone en serio riesgo su integridad física.

En relación al control del horario de trabajo, el mecanismo de marcaje de tarjeta tradicional, ha cambiado por el carné de identificación de los y las trabajadoras con código de barras, lo cual es pasado sobre un mecanismo de lectura electrónico que registra el ingreso a labores, sin embargo el control del horario pasa a ser controlado por las empresas totalmente, sin que las autoridades de trabajo establezcan mecanismos dirigidos a verificar el cumplimiento de los mismos de conformidad con la ley.

Se ha indicado que las entidades no pagan horas extras en virtud de que el método de producción esta basado en el método de salario por productividad.

6.2.3 Efectos sobre otros derechos laborales

Otros derechos vulnerados por el capital golondrina se refieren al régimen de seguridad social y seguridad e higiene en el trabajo, en virtud de que las condiciones prevalecientes en dichos talleres se comparan con las condiciones prevalecientes a inicio de la revolución industrial, a diferencia en aquella época no existía normativa laboral, a estas alturas si la hay pero el Estado renuncia tácitamente a garantizar su protección al mantener débiles sus sistemas de verificación como lo el caso del sistema administrativo y judicial de trabajo.

La mayoría de entidades de esta naturaleza no paga las prestaciones laborales utilizando mecanismos fraudulentos de cierre que cuenta con el beneplácito de las autoridades del poder ejecutivo del Estado

Durante la relación de trabajo, se vulnera el derecho a las vacaciones, a la maternidad, a la seguridad social, al horario del trabajo a protección al salario, a un trato justo y digno, pues se conoce que algunas entidades contratan como jefes de personas y supervisiones a trabajadores vinculados a grupos delincuenciales con la finalidad de intimidar y garantizar el control de las relaciones laborales.

En cuanto al derecho de asociación este es negado y existen organizaciones de trabajadores limitadamente y más a manera de simbolismo para poder ofrecer ejemplos de presunto respeto al derecho de organización de los trabajadores.

En cuanto a la protección del salario, ya se ha indicado que el método de cálculo del salario al crear varias denominaciones salariales vulnera el artículo 1 del Convenio noventa y cinco de protección al salario de la Organización Internacional del Trabajo, que en su parte conducente indica que salario sea cual fuere su denominación o fórmula de cálculo es la retribución que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios, siendo el caso de que bonificación meta y bonificación incentivo son parte del salario y debieran tomarse en cuenta para efectos de pago de séptimo día, vacaciones, aguinaldo, cotización a la seguridad social y demás prestaciones que corresponden a los trabajadores, como la de compensaciones por maternidad.

Otro aspecto importante que refleja práctica de competencia desleal es la de haber establecido un sistema de fijación de salario mínima conocida como salario diferencial. Esto consiste en que la actual administración gubernamental con la supuesta finalidad de estimular la competitividad fijo un salario mínimo menor para la industria de la maquila, siendo el caso que mientras para las actividades agrícola y no agrícolas el salario mínimo fijado mediante acuerdo gubernativo es de sesenta y tres quetzales con setenta centavos, para la industria de la maquila fijo un salario de cincuenta y nueve quetzales con cuarenta centavos. La anterior determinación constituye una forma de discriminación que favorece aun sector de la industria determinado, en detrimento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras toda vez que el costo de la canasta

básica afecta de igual manera a todos los trabajadores de las distintas actividades económicas, haciendo descansar el costo de la competitividad en el hecho que dichos trabajadores tengan que trabajar más para alcanzar el costo de la canasta básica de alimentos.

Según indica el Centro Internacional de Derechos Humanos, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no protege la maternidad en toda su extensión, esto entra dentro del marco del acceso a la salud y la seguridad social, pues no cubre de manera apropiada otros riesgos que la madre trabajadora afronta durante su embarazo. Sumado a ello muchas entidades descuentan la cuotas del IGSS pero no las trasladan sin que existe coordinación entre el ministerio de trabajo y las autoridades del IGSS para garantizar la recuperación de la cuotas, teniendo como efecto que la hora de requerirse el servicio, este es negado por falta de pago de las cuotas respectivas, haciéndose descansar sobre las trabajadoras el costo de las omisiones provenientes de los empleadores. Las prestaciones que en dichos casos se dejan de recibir con la de los servicios médicos quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios durante el embarazo, el parto y el período postnatal. Por otro lado dejan de percibir indemnización en dinero durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

6.3 Tipo de contratación

La legislación de trabajo formalmente protege al trabajador y trabajadora en cuanto al tipo de contratación, refiriéndonos a que debe garantizar el principio de continuidad y estabilidad en el empleo. La ley establece no obstante para que el trabajo exista y se

perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo que es el hecho de la prestación de los servicios.

El Decreto 29-89 ley de fomento de la maquila ofrece 10 años de beneficios a estas industrias de la maleta, sin embargo una manera de vulnerar los derechos provenientes de los contratos de trabajo tienen que ver con la simulaciones de cierre para trasladar la producción a empresas que forman la misma unidad económica con el consiguiente riesgo de que no se garantiza la substitución patronal.

Se han logrado identificar entidad de maquila como KHJ S.A. que utilizaba formas de contratación civil y obligaba a los trabajadores a firmar formularios donde el trabajador renunciaba a todos sus derechos irrenunciables, este es un claro ejemplo que dichas industrias sienten estar operando en un paraíso sin aplicación efectiva de las leyes de trabajo y previsión social, podemos concluir que existe un débil control de los sistemas de contratación por parte de la Inspección General de Trabajo.

CAPÍTULO VII

7. Sistema de inspección de trabajo en la legislación guatemalteca

Desde su origen la Organización Internacional del Trabajo como órgano especializado del sistema de Naciones Unidas, incluyó la Inspección de trabajo entre sus prioridades.

La Cuestión de la inspección del trabajo, formaba parte de los principios generales enunciados en el punto 9 del artículo 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles, Tratado por el que se fundó la OIT. Dentro de dicho tratado, todos los Estados se comprometieron a organizar un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes relativas a la protección de los trabajadores, este servicio debía incluir a mujeres.

El establecer un sistema de inspección en cada Estado parte, forma parte del mandato de la Oficina Internacional de Trabajo. Esto se reafirma cuando en la primera Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el año de 1919, se adoptó una recomendación para la instauración en todos los países miembros, de un sistema que garantizara una inspección eficaz de las fábricas y talleres, así como el servicio público, vinculado a la Oficina Internacional del Trabajo y encargado especialmente de proteger la salud de los obreros.

En el año de 1923 se sentó mediante una recomendación el haz de los sistemas de inspección de trabajo. Sin embargo el instrumento de referencia internacional en

materia de trabajo es el convenio número 81, aplicable a los establecimientos industriales y comerciales. Este instrumento se encuentra inspirado en gran parte de esa recomendación.

El establecimiento de una inspección de trabajo se encuentra contenido en la mayoría de convenios internacionales adoptados relativos a condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, cuando menos se mencionan a las autoridades encargadas de garantizar el control de la aplicación de las disposiciones legales pertinentes. La palabra y función, Inspección del trabajo desempeña un papel importante en la puesta en práctica de los diferentes aspectos de las recomendaciones prácticas de la Organización.

En el año de 1947 durante la 30ª. Conferencia Internacional del Trabajo se incluyó en la orden del día un examen actualizado del estado de la legislación y la práctica de los distintos países, habiéndose llegado a la conclusión de que las posibles bases de reglamentación internacional sobre el particular no habían cambiado lo suficiente como para que el cuestionario elaborado en 1939 necesitara modificaciones de gran calado. Consecuencia de lo anterior se propuso que se ampliase la cuestión del objeto de la inspección del trabajo añadiendo a la función de control de la información y asesoramiento técnicos dirigidos a los empleadores y trabajadores. De esa manera de consagraría definitivamente la vocación informadora y asesora de la inspección general del trabajo, a la que se asignarían medios cada vez más cuantiosos en numerosos países desarrollados y, más recientemente, en varios países en la llamada transición.

En las postrimerías de la Segunda Guerra Mundial, tanto en la minería como el servicio o rama del transporte, se consideraban actividades de carácter estratégico, en tal sentido la conferencia admitió una posible exclusión de estos ramos de actividad del ámbito de aplicación del convenio número 81. Sin embargo en la recomendación sobre la inspección del trabajo en minas y transporte de 1947, identificada como la recomendación número 82, adoptada en la misma reunión, se reafirmó el principio del establecimiento de una inspección del trabajo encargada de la ejecución de las disposiciones legales referentes a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores ocupados en los sectores minero y del transporte.

En el año de 1969 gracias a los diagnósticos producidos por la Oficina Internacional del Trabajo, la conferencia adoptó el convenio sobre la inspección del trabajo en la agricultura, identificado con el número de convenio 129 y la recomendación sobre la inspección del trabajo en la agricultura conocida como la recomendación número 133. Mediante estos dos instrumentos se propugna la instauración al margen o como parte del sistema de inspección del trabajo lo relativo a otros sectores, de un sistema de inspección competente para el sector agrícola.

Se desarrolló la tendencia dirigida a garantizar desde el punto de vista formal, al mayor número de trabajadores, la protección de la Inspección General de Trabajo, habiéndose profundizado todavía más mediante la adopción, en 1995, de una protocolo cuya ratificación pueden proceder los miembros vinculados al convenio número 81 aplicable a los servicios no comerciales.

Las inevitables transformaciones económicas y sociales, así como las actualizaciones técnicas han afectado no sólo a los países considerados individualmente, sino al conjunto del mundo del trabajo, particularmente a raíz de la globalización económica, generaron a raíz de la transición al tercer milenio interrogantes sobre la necesidad de desarrollar, indica la OIT, sistemas de inspección, o si no, sobre la oportunidad de reflexionar respecto a un posible cambio de orientación en la distribución de competencias y responsabilidades en esa materia, teniendo en cuenta factores tales como el aumento de la diversidad de la mano de obra, y la necesidad de tomar medidas para prevenir la discriminación.

Con la anterior ampliación de sus competencias a los aspectos psicológicos y psicosomáticos de la relación laboral como el estrés, el acoso o el hostigamiento en el lugar de trabajo, la atención a los sistemas de inspección en los países industrializados se centra en gran medida en esos aspectos, no así, en para países que aun se lucha por que el sistema de inspección de trabajo se ciña a las grandes líneas y principios afirmados en las normas pertinentes de la OIT.

Los especialistas consideran que al resultar evidente que la mejora de las condiciones laborales y de la promoción de los derechos de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento económico terminará teniendo una incidencia positiva, es fundamental que los sistemas nacionales de inspección de trabajo, evolucionen estimulando relaciones de cooperación con una multitud de agentes económicos, sociales y judiciales, así como centros de estudios y universidades.

La ratificación de los convenios y del protocolo sobre la inspección del trabajo, constituye la base jurídica del control internacional de la aplicación nacional de estos instrumentos. La Organización Internacional del Trabajo realiza un control ordinario a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones conocido con las siglas CEACR, labor que realiza de manera bianual de conformidad con lo que establece el artículo 22 de la Constitución de la OIT, así como la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Dichas recomendaciones que las complementan carecen de fuerza vinculante, pero dan pautas de orientación y consejos prácticos que resultan con todo sumamente pertinentes, como lo demuestra la información que muchos países remiten a la Oficina Internacional del Trabajo.

Los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1947 sobre la inspección del trabajo, se aplican a los establecimientos del sector industrial y comercial donde trabaja personal asalariado. Los adoptados en el año 1969 se aplican a las empresas agrícolas comerciales y no comerciales, y en virtud del Protocolo de 1995, se amplía la aplicación del convenio número 81 a las actividades de los sectores denominados no comerciales.

7.1 Qué es la Inspección General de Trabajo:

Se encuentra establecido en el convenio número 81, que todo miembro que los ratifique debe mantener un sistema de inspección de trabajo en los establecimientos

industriales, se conformidad con el artículo 1 de dicho instrumento internacional, y en los establecimientos comerciales se establece en el artículo 22.

El convenio contempla que las empresas mineras y de transporte, o partes de las mismas, pueden quedar excluidas, en virtud de la legislación nacional, en el ámbito de aplicación de dicho convenio. En ningún momento significa que los trabajadores de esas empresas no deban gozar de la misma protección que los demás trabajadores del sector industrial.

Al investigar los antecedentes acerca de los sistemas de inspección de trabajo, se ha logrado establecer que tuvo sus inicios en la legislación española en una ley conocida como la ley del 24 de julio de 1973. La función o tarea se consideró como una especie de órgano colegiado, integrado por dueños de las fábricas y obreros. A estos órganos colegiados era integrado así mismo por personas honorables y respetadas se incorporaban el maestro de la escuela y el médico. Debido a la múltiple integración estos órganos nunca se integraban de tal manera que fue establecido en la ley que la tarea fuera desempeñada de forma unilateral por el Juez municipal en virtud de que este no era apoyado por los demás representantes, dio lugar a la creación de la figura posterior de la Inspección de trabajo.

Seguidamente fueron los franceses, el 19 de mayo de 1974 los que constituyeron lo que sería la inspección laboral, la cual estaba conformada por un limitado cuerpo de inspectores de trabajo cuya función sería velar por el respeto de los derechos laborales únicamente de las mujeres y los trabajadores menores de edad.

Es en Inglaterra que se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo mediante la llamada Ley Altorp, situación que acontece en el año de 1883, lo cual constituye el antecedente más cercano a los actuales sistemas de inspección del trabajo, cuya función se hace extensiva a partir de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, cuya finalidad es mejorar las condiciones, de trabajo, promoviendo empleos productivos y dignos, necesarios para alcanzar el desarrollo social y mejorar el nivel de vida de los trabajadores y las personas en general en todas partes del mundo.

Se encuentra regulado en el artículo 427 número 9º. del Tratado de Versalles, que la Inspección de trabajo debe tener como misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, duración del trabajo, los descansos, trabajo nocturno, prohibición del empleo de ciertos grupos en trabajos insalubres y peligros o superiores a sus fuerzas e higiene y seguridad.

Al definir lo que es la inspección de trabajo se debe parir que tiene la función de velar por algo, que específicamente se refiere a las normas laborales, entendiéndose entonces que es “el órgano administrativo, que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma”.

En otro orden de ideas, se puede afirmar la Inspección General de trabajo es un servicio institucional oficial, mediante el cual el Estado, administrativamente vela por el

completo cumplimiento de las leyes en materia de trabajo, con la finalidad de asegurar el goce y respeto de los derechos así mismo como las obligaciones de los sujetos de la relación de trabajo ajustadas al interés público general de la producción en aras de asegurar el equilibrio social

7.2 Estructura de la IGT

Establece el artículo 278 del Código de Trabajo identificado como Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas, que la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Como parte del organigrama del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dicho ministerio cuenta con un Ministro de trabajo y Previsión Social, el cual cuenta con tres viceministros.

El primer viceministro tiene a su cargo aspectos de orden laboral, el 2do vice Ministro tiene asignadas funciones de índole administrativo y el tercer vice-ministro encargado de aspectos relativos a previsión social.

Del primer vice-ministro de trabajo se desglosa la siguiente organización administrativa de trabajo:

- Inspector General de Trabajo
- Sub-inspector General de Trabajo.
- Secretaria de la IGT.
- Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales.
- Sección de Fiscalía o Visitaduría laboral
- Inspector fiscal
- Sección de conciliaciones

En el artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se encuentra igualmente establecido como función de la IGT realizar las funciones y acciones, para las cuales fue creada dicha Inspección en consonancia con el convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Como resultado de las llamada política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público, le corresponde tener presencia en las distintas zonas productivas a efecto de velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores, sin perder de vista la función tutelar que le ordena el artículo 203 del texto constitucional.

Por otro lado debe de contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social. Este fin depende directamente de la voluntad política del gobierno central de asignar los recursos presupuestarios necesarios para cumplir con dicho fin.

Se debe tener presente que parte de los objetivos de dicha instancia administrativa en materia de trabajo esta dirigida a velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Dentro de sus funciones le asigna el Decreto 1441 la labor de realizar auditorias laborales y también administrativas, debiendo hacer efectivas revisiones de higiene y seguridad en el trabajo, para asegurar que el respeto integro a las leyes de trabajo.

Debe igualmente prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral, velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.

Existe una normativa específica dirigida a garantizar la protección de la maternidad y lactancia, con apego al artículo 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala y la convención Belén.

Participar como agente activo en la representación del Ministerio de Trabajo en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico, principalmente cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Por otro lado debe de asesorar técnicamente al ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia, sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales convenios y tratados internacionales e informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral.

7.3. Funciones de conformidad con el Decreto 1441

7.3.1 Funciones del inspector general de trabajo

Según ha sido establecido el Inspector General de Trabajo, representa autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos de trabajo y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que

le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto ley1441 del congreso de la República), leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Representar al Ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del gobierno de Guatemala, asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.

Se encuentra igualmente establecido que debe tomar decisiones dirigidas a garantizar la función que le corresponde al ministerio o su dirección en el ámbito de relación laboral.

Debe dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo. Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.

Vela por el cumplimiento de la política laboral social así como analiza los expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y ordena las actuaciones de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales. Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.

Aprobar los Convenios Individuales y Colectivos Laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables, también aprueba los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico. Solicitar la remoción y aplicación de

sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley, otra de sus funciones es participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del Consejo de Directores.

Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales, informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la dirección de inspección a su cargo.

Analizar permanentemente la problemática laboral, para plantear y planificar las soluciones inmediatas y adecuadas.

Planifica anualmente con el apoyo del sub. Inspector General de Trabajo, y Jefes de Departamento la operación anual de la Dirección a su cargo en base a las políticas de gobierno y propias del ramo, asigna actividades a los funcionarios de su dirección; analiza y evacua expedientes jurídicos de orden laboral, aprueba dictámenes de inspecciones realizadas.

Genera instrucciones de orden administrativo al personal a su cargo.

Asesora al personal a su cargo en consultas de desempeño diario.

Participa en las sesiones de trabajo del despacho, presenta informes al despacho Superior de las actividades y funciones en cumplimiento de atribuciones y de resultados del trabajo investigado o de las resultas de las intervenciones, de la Inspección a su cargo.

7.3.2 Sub.-inspectores generales de trabajo.

Los sub. inspectores Generales de Trabajo mantienen la jerarquía después del Inspector General, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades.

Entre sus funciones están

- Dentro del nivel de su jerarquía representar al Inspector General en ausencia de este.
- Asesorar al Inspector General en las actividades que ejecute el Ministerio de inspección o supervisión laboral, asesorar a los empleados de la inspección en las funciones administrativas y de orden laboral, evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el Inspector General de Trabajo.
- Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo.
- Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo. En coordinación con el Inspector General, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General. Mantienen contacto directo con las Direcciones Regionales de

Trabajo. Resuelven con el Inspector General de Trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las Direcciones Regionales de Trabajo.

- Sustituir al Inspector General en su ausencia.
- Elaborar planes de trabajo.
- Velar por el adecuado uso de los recursos de la Inspección General.
- Apoyar al Inspector General, en la elaboración de los programas anuales o mensuales, según sea el caso.
- Elaborar informes periódicos de las actividades realizadas.
- Evacuar audiencias dentro expedientes de resoluciones jurídicas, de competencia laboral.
- Coadyugar con el Inspector General para asentar criterios jurídicos sobre problemas laborales.
- Evaluar el trabajo del personal de la Inspección.
- Informan de los resultados al Inspector General.

- Todas las actividades propias de la dirección, en coordinación con el Inspector General y en función al plan operativo anual son sometidas a su consideración.

7.4 Secretaría de la inspección general

Su función esta dirigida a la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de trabajo. Organizar el trabajo y archivos, de la Inspección General de Trabajo, llevar control de la agenda diaria de actividades del despacho de la Dirección apoyar en la administración de útiles y gastos menores de la Inspección.

Tiene asignadas las siguientes funciones entre otras análogas al puesto las siguientes:

- Organizar el trabajo secretarial de la Inspección
- Trasladar a los Inspectores, personal a su cargo y jefes de departamento las instrucciones que emanen al despacho de la Inspección General.
- Elaborar correspondencia y transcribir informes y resoluciones elaborados por el despacho de la Inspección General. Recibir y coordinar comunicaciones telefónicas de orden laboral.
- Registrar y sistematizar actividades.

- Llevar agenda de de reuniones de trabajo.
- Recibir y administrar las llamadas, telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico.
- Atender solicitudes de entrevista.
- Manejar correspondencia y resolver los expedientes pasando a los despachos respectivos para firmas.
- Manejo de agenda de actividades de los Despachos en coordinación con el personal de los mismos. Apoyar actividades de recepción, velar por el orden y presentación de la oficina de la Inspección General. Corregir anomalías del personal a su cargo haciendo los apercibimientos necesarios.
- Recibe y traslada expedientes con base los asuntos planteados o solicitados. Con instrucciones convoca a sesiones de trabajo a jefes y delegados regionales de la Inspección. Apoya al Inspector General y Sub Inspectores Generales en sesiones de trabajo de la Inspección.
- Ingresa, registra y evacua expedientes de la Inspección, así como ordena la tramitación de los mismos.

- Mantiene control de todos los expedientes en trámite mediante computadora. Ordena los dictados así como el trabajo mecanográfico.
- Anota en libro de registro las actividades que el Inspector General le instruya, anuncia preventivamente las actividades a los funcionarios.
- Informa al Inspector General y Sub Inspectores Generales de las comunicaciones, y audiencias o sesiones, inmediatamente se reciban.
- Ordena los archivos de correspondencia y expedientes y adjudicaciones.
- Margina y archiva copias de documentos evacuados, y/o originales de documentos recibidos, ordena el registro de llamadas telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico. Certifica los documentos que así se soliciten.

7.5 Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales

Es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, con respecto a consultas sobre asuntos laborales, los cuales son sometidos análisis de la Inspección General.

Sus funciones son:

- Elaborar resoluciones Jurídicas laborales solicitadas, en el área metropolitana.

- Apoyar de manera técnica y eficientemente a la Inspección General de Trabajo, a manera de atender con responsabilidad, las solicitudes de los usuarios, en el análisis jurídico.
- Elaborar dictámenes los cuales constituyen opiniones especializados sobre asuntos laborales con equidad y prontitud, a manera de proteger los derechos sociales productivos.
- Elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales. Elaborar proyectos o resoluciones, sobre dictámenes jurídicos laborales. Otras que le asigne el Inspector General de Trabajo.
- Definir planteamiento de solución de los problemas de interpretación jurídica que les son planteados.
- Elabora dictámenes de solución al problema los cuales son refrendados en resoluciones por parte del Inspector General de Trabajo.

7. 6 Sección de fiscalía o visitaduría laboral

Se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar, el cumplimiento de las leyes reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social.

De igual manera con el mandato general de la IGT es el personal de primera línea que tiene como función velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social en las empresas productivas y centros de trabajo. Su visión es promover: eficiencia, responsabilidad, eficacia y efectividad en la fiscalía laboral, para la solución de los problemas que se les presenten y asignen de acuerdo a las adjudicaciones y nombramientos.

La función fundamental es velar por el efectivo cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social en las empresas.

7.7 Inspector fiscal o de visitaduría laboral

- Realizar visitas de fiscalía o revisión en centros de trabajo o centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la Superioridad. Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas.
- Formulación y hace efectivas prevenciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión.
- Las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos.

- Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo.

La sección programa actividades de visita con base al programa general de fiscalización general. Realiza visitas de fiscalía o revisión en centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio. Vela por la aplicación correcta de las leyes laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas. Formula prevenciones y sobre faltas laborales y de previsión social.

Las actividades que permitan cumplir con las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos.

Elabora informes para la Inspección General de los resultados de fiscalización. Da seguimiento al cumplimiento de recomendaciones y sanciones administrativas de orden legal en las empresas o centros de trabajo. Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el Inspector General de Trabajo.

7.8 Sección conciliación laboral

Está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

Es eminentemente conciliatoria, sin dejar de mencionar que debe combinar dicha función con el principio tutelar propio del derecho del trabajo, con base a los preceptos legales aplicables, buscando acercar a las partes hacia a efecto que establezcan un consenso en la equidad de derechos y obligaciones de relación laboral, tomando en consideración el principio de irrenunciabilidad.

Para el efecto del desarrollo descentralizado del trabajo se deben de establecer en las regiones de Guatemala, en el desempeño, ambientes de equidad y respeto por la integridad social, dignificando la vida humana. Contribuye a la búsqueda de soluciones a los problemas, que originan las demandas administrativas laborales interpuestas, por despido o finalización de contrato.

7.9 El libro blanco y la IGT

El llamado libro blanco tuvo como antecedente, la convocatoria una serie de reuniones de trabajo, por parte del gobierno de los Estados Unidos en la ciudad de Washington, a esto documento se le conoce también como el diagnóstico de Washington.

Este evento buscó identificar las fortalezas y debilidades en el sistema administrativo y judicial de administración de la justicia, con especial interés del Banco Interamericano de desarrollo de realizar un estudio sobre la situación laboral en cada uno de los países que suscribirían el tratado de libre comercio con los USA.

Para realizar el estudio el gobierno de Estados Unidos durante la gestión de Bill Clinton contrato a un consultor, quien metodológicamente envió un documento en Ingles a la Corte Suprema de Justicia, también al Comité Coordinador de Asociaciones Comerciales, industriales y financieras conocidas con las siglas – CACIF-, a los sindicatos, con el objeto que hicieran efectivas sus observaciones. Seguidamente metodológicamente establecen en un cuestionario lo relativo a cuanto invierte cada estado en la aplicación de leyes laborales²².

Un informe recientemente emitido por la organización internacional del trabajo, lo define como: “un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”.²³.

Dicho documento tiene su origen en la declaración conjunta que los Ministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana firmaron en julio de 2004, en la cual instaban a sus Viceministros a formar un grupo de trabajo y a emitir un informe con recomendaciones orientadas a mejorar la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales, y a fortalecer las entidades laborales en la región.

²² La Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. (Segunda Edición).

Basado en el documento original del Libro Blanco, Abril 2005.

²³ Resumen elaborado en Junio 2007.

OIT/Proyecto Verificación. San José, Costa Rica.

Como resultado del trabajo posterior realizado por los Viceministros, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), surgió el documento denominado “La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades” (Abril 2005), conocido como el “Libro Blanco”. Dicho informe contiene compromisos adoptados en forma voluntaria por los países signatarios para mejorar la legislación laboral y su aplicación.

Tomando como base los hallazgos del documento “Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2003, y los avances más recientes en materia de normativa laboral y su aplicación, los países desarrollaron un proceso que tenía como objetivos “identificar aquellas áreas relacionadas con la implementación y la creación de capacidades que exigen mayores esfuerzos, concretar un plan de trabajo y los recursos necesarios para avanzar en dichas áreas y asegurar que los esfuerzos conjuntos de los ministerios de comercio y trabajo se abordaran en la agenda laboral de Centroamérica y República Dominicana de manera estratégica y continua”.

Cada país identificó Retos y Recomendaciones para las siguientes áreas prioritarias:

- Legislación laboral y su aplicación

- Necesidades presupuestarias y de personal de los ministerios de trabajo
- Fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral
- Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo
- Peores formas de trabajo infantil
- Fomento de una cultura de cumplimiento.

Las recomendaciones para todos los países de la región fueron las siguientes:

- Aumentar los recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la Inspección general de trabajo y sus servicios de conciliación.
- Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos.
- Mejorar la capacitación del personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral.

- Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves.
- Ampliar o establecer según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo y con el trabajo infantil.
- Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales que puedan proporcionar apoyo adicional a los trabajadores y empleadores sobre el efectivo cumplimiento de la legislación laboral.

7.10 Campo de acción dentro del marco del convenio 81 de la OIT

Indica la organización internacional del trabajo los siguientes.

Las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión deben constituir el elemento fundamental de los ámbitos de competencia de la inspección del trabajo.

Las condiciones incluidas en la expresión condiciones de trabajo son muchas y heterogéneas. Se refieren a las condiciones y el medio en que se realiza el trabajo, Ejemplo: horas de trabajo, salarios, seguridad e higienes y bienestar, empleo de menores y adolescentes, el descanso semana, las vacaciones y el empleo de mujeres.

La protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión utilizada en el convenio 81 debe entenderse de una manera amplia, en el contexto de los convenios y recomendaciones.

El control y la aplicación de las disposiciones legales sobre temas que podrían guardar una relación de semejanza o conexión con las condiciones de trabajo, se mencionan de manera indicativa las disposiciones relacionadas a la formación profesional de los trabajadores, los servicios sociales en la agricultura, las cooperativas y la escolarización obligatoria.

La competencia de la inspección del trabajo obedece a disposiciones legislativas de alcance general, como los códigos de trabajo, las leyes generales de trabajo, las leyes sobre relaciones profesionales y, más recientemente, las leyes sobre la igualdad y las leyes antidiscriminatorias, contempladas en disposiciones reglamentarios sobre la organización, el funcionamiento o las atribuciones de los órganos del sistema de administración del trabajo.

CONCLUSIONES

1. La economía global acrecienta las desigualdades y exclusión social, erosionando la soberanía estatal mediante la capacidad de localizar y relocalizar las distintas fases de producción en aquellos espacios que le ofrecen mayores ventajas, en términos de costos sociales y laborales.
2. La ausencia de aplicación de la legislación interna, en materia de trabajo, contribuye directamente a la sistemática violación de los derechos laborales de los trabajadores; lo que favorece el desarrollo, consolidación e implementación de prácticas de competencia desleal, consideradas como dumping social.
3. Los efectos de la aplicación, de los mecanismos sancionatorios del capítulo XVI del tratado de libre comercio abre espacios significativos para revisar e implementar mecanismos de salvaguarda en el plano nacional y regional, dirigido a garantizar la vigencia de los derechos laborales y sancionar la práctica del dumping social en las relaciones laborales, como mecanismo para favorecer los intereses comerciales de las empresas transnacionales
4. Políticas en materia de trabajo, por parte del Estado guatemalteco dirigidas a aplicar íntegramente su legislación han tenido una pobre expresión, debido al desinterés de los sectores del gobierno por garantizar la aplicación de las leyes de trabajo; particularmente la implementación de un programa de trabajo decente que garantice el pleno goce de las garantías laborales establecidas y de cumplimiento obligatorio.

5. El Estado de Guatemala no adopta medidas para asegurar que las entidades mercantiles, cuyo origen es extranjero, aseguren el pago de prestaciones laborales en caso de cierre o cambio de razón social, debiendo depositar una fianza que cubra dichos montos, así como el fortaleciendo los mecanismos de control del personal extranjero que labora en el país, siendo facultad del estado monitorear dichos estatutos migratorios.

RECOMENDACIONES

1. Los Estados de la región, por intermedio del Parlamento Centroamericano deben tomar acciones dirigidas a armonizar la legislación laboral y los estándares sociales, para evitar que el capital transnacional movilice sus inversiones en la región, buscando costos laborales más bajos.
2. El Estado debe impulsar mecanismos legales para hacer coercitiva la aplicación de las leyes laborales en el país, devolviéndole la capacidad sancionatoria a la Inspección General de Trabajo y Previsión Social, a nivel administrativo.
3. El Estado debe legislar para trasladar a los empleadores responsables de incumplimiento de las leyes laborales, el costo de la multa de 15 millones de dólares en caso de incumplimiento de la aplicación de la legislación nacional.
4. El Estado debe asumir con responsabilidad el compromiso de fortalecer el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para garantizar la vigilancia en materia de aplicación íntegra de la legislación laboral interna.
5. El Estado debe armonizar a través del órgano competente, la legislación correspondiente con alcance en las leyes de inversiones extranjeras, Código de Comercio y Código Civil, para asegurar que las entidades mercantiles de origen extranjero depositen una fianza que cubra las responsabilidades laborales derivadas de su actividad industrial en el país.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, ELIZARDI, Mario Ismael **Resumen gráfico acerca del origen y esencia del derecho colección ciencias sociales No 2.**

ASOCIACION DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES GUATEMALA. **Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala.** Tomo I. Editorial Piedra Santa.

CABANELLAS, Guillermo. **Curso de derecho laboral** .Tomo I ed. Vol II. Bibliografía omeba, ed.; librerías Lavalle Buenos Aires, Argentina 1328

CABANELLAS, Guillermo **Contrato de trabajo.** Volumen II Omeba ed.; Librerías Lavalle Buenos Aires, Argentina 1328

CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo.** Parte general Volumen III Bibliográfica; Omeba ed.; Librerías Lavalle Buenos Aires, Argentina 1328

COMISIÓN NACIONAL, Para América Latina y El Caribe Centroamérica: **Notas sobre la situación de la pobreza y prácticas sociales.** Folleto –CEPAL-

COMISIÓN NACIONAL PARA EL SEGUIMIENTO Y APOYO AL FORTALECIMIENTO DE LA JUSTICIA. **Análisis de legislación laboral,** Año 2 número 4. Editorial Magna Tierra editores 2000 EJEMPLARES.

DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo. **La aparición del derecho del trabajo.** Tomo II. Ed.; Porrúa, S.A. Av. Rep. De Argentina número 15 México 1954-

DE LA CUEVA, Mario **Derecho mexicano de trabajo** Tomo I Cuarta Ed. Editorial Porrúa, S.A. Av. Rep. de Argentina número 15 México 1954.

HERNÁNDEZ ALVAREZ, Miguel Ángel **La política educativa y la realidad nacional.** Impresiones en Offset, Guatemala, Guatemala 1978 Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades.

HUANYLUPO ALCAZAR, Juan Alberto. **La evaluación del desempeño un enfoque individual del trabajo colectivo o una visión individualista del trabajo social** Folleto.

KROTOSCHIN. Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Reimpresión Inalterada. Ed.; Depa. Alma Buenos Aires 1973.

LÓPEZ, LARRAVE, Mario. **Sindicalismo en América Central**. Colección pueblo y Universidad. Ed.; Universitaria 1989

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo Para él trabajador**. Igefos. Impresos Industriales 1985 s/ ed.

MARX. Carlos. **Salario, precio y ganancia**. Ed. Combatiente

MONTALVO CORREO, Jaime. **Fundamentos de derecho del trabajo**. ed.; Madrid, España C. Ivifas 1975

MORET Carlos, **Sindicatos**. ed.; El Ateneo Buenos Aires, Argentina, 1931

OFICINA INTERNACIONAL, Organización Internacional del Trabajo. **Las normas internacionales de trabajo y el desarrollo**. Guía para Formadores, Copyrigh Centro Internacional de Formación de la OIT. Primera edición 1995

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Sub-regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República dominicana. **Proyecto de verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco**. Impreso en Costa Rica

PROGRAMA PARA EL ACCESO CIUDADANO A LA JUSTICIA LABORAL PARA CAFTA-DR. **Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala**. Impresión talleres gráficos UCA, calle Conchagua número 9 El salvador

RODRÍGUEZ A. Mario, **Análisis crítico del TLC**, Ceiba, Chimaltenango Guatemala diciembre del 2006

STEPHEN Schlesinger, Stephen Kinser. Fruta Amarga. **La Cía en Guatemala**, 4ta edición Siglo XI. ed.

SABORIO Mora, M. Annie: Sombrero Grande, Nada De Ganado: **Como administrar recursos humanos**. FOLLETO INCAE.

Legislación:

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

Convenidos Internacionales: Organización Internacional del Trabajo OIT 87 y 98. Libertad sindical y derecho de sindicación y negociación colectiva.

Código de Trabajo: DECRETO 1441 Congreso de la República y sus reformas

Acuerdo De Libre Comercio C. A. República Dominicana Con Estados Unidos. Decreto Número 35-2005 del Congreso de la República

Acuerdo Socioeconómico Y Situación Agraria Guatemalteca

Ley Marco Para el Cumplimiento de los Acuerdos de Paz