

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



**LOS SISTEMAS DE CONTROL CREADOS POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS
CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO RATIFICADOS**

MYNOR CAB QUIM

GUATEMALA, JUNIO 2011

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

**LOS SISTEMAS DE CONTROL CREADOS POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS
CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO RATIFICADOS**



Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio 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. Luis Gustavo Ciriaiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. Mauricio García Rivera
Vocal: Lic. Héctor España Pinetta
Secretario: Lic. Luís Rodolfo Polanco Gil

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo de León Estrada
Vocal: Lic. Julio César Zenteno Barrillas
Secretario: Lic. Adrián Antonio Miranda Palles

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 General Público).

BUFETE PROFESIONAL
Licenciado Raymundo Caz Tzub
8 calle 6-06 zona 1 Of. 403 Edificio Elma
Tel. 2238-0523



Guatemala, 11 de Noviembre de 2008

Lic. Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria Zona 12.



Licenciado Castro:

Cumpliendo con lo dispuesto por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a asesorar al Bachiller **MYNOR CAB QUIM** para la elaboración de su trabajo de tesis intitulado **“Los Sistemas de control creados por la Organización Internacional de Trabajo para verificar el cumplimiento de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados”**, por lo que emito dictamen de la siguiente manera.

1°. De acuerdo con el sustentante convenimos en forma definitiva dejar el diseño de investigación tal como fue aprobado oportunamente; se realizó una modificación al título del trabajo de tesis en el sentido siguiente: “Los Sistemas de control creados por la Organización Internacional del Trabajo para verificar el cumplimiento de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados”.

2°. El trabajo, en mi opinión, es de sumo interés, toda vez que se analizó en forma clara los Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, habiendo aunado la experiencia del sustentante obtenida en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lugar de su trabajo.

3°. El sustentante tomó con mucha dedicación su trabajo de investigación, se le formularon observaciones y recomendaciones que consideré necesarias para la misma investigación, las cuales fueron cumplidas; así también el sustentante utilizó la metodología y técnicas en forma concreta y acertada de los métodos analítico, sintético, inductivo; técnicas bibliográficas, documentales e informes que le permitieron obtener un parámetro de la situación real del funcionamiento de los sistemas de control

BUFETE PROFESIONAL
Licenciado Raymundo Caz Tzub
8 calle 6-06 zona 1 Of. 403 Edificio Elma
Tel. 2238-0523



implementados por la Organización Internacional del Trabajo para la verificación del cumplimiento de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados; y aunado a eso se tomó en consideración expedientes de denuncias formuladas por organizaciones sindicales de trabajadores en contra del Estado de Guatemala, por lo que sus conclusiones son congruentes y están relacionadas con las respectivas recomendaciones, siendo el tema un aporte valioso para la sociedad Guatemalteca.

4º. En consecuencia de lo manifestado, el suscrito asesor considera que en el trabajo de tesis relacionado, se cumplió con las exigencias del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de observación utilizadas, los cuadros estadísticos si fueron 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 estimen pertinentes"; por lo que habiéndose llenado los requisitos reglamentarios y administrativos correspondientes en el trabajo de investigación analizado, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo del Bachiller, intitulado "**LOS SISTEMAS DE CONTROL CREADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO RATIFICADOS**", para que el mismo siga el trámite respectivo y sea discutido en el examen público de tesis

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted, como su deferente servidor.

Lic. Raymundo Caz Tzub
Colegiado 3,722
Asesor

RAYMUNDO CAZ TZUB
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiséis de noviembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) PATRICIA EUGENIA CERVANTES DE GORDILLO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MYNOR CAB QUIM, Intitulado: "LOS SISTEMAS DE CONTROL CREADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO RATIFICADOS".

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 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 estimen pertinentes".


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm



Guatemala, 12 de enero de 2009

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:

En cumplimiento de la resolución de fecha veintiséis de noviembre de dos mil ocho, emitida por la unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante: Mynor Cab Quim, intitulado “Los Sistemas de Control creados por la Organización Internacional del Trabajo para verificar el cumplimiento de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados”.

En el trabajo de investigación, se analiza la Organización Internacional del Trabajo, desde su historia, estructura, normativa y órganos que la integran y hace énfasis en la normativa que la organización Internacional del Trabajo , aplica para una adecuada verificación del cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo, siendo de relevancia las propuestas que efectúa el ponente de ciertas modificaciones a leyes vigentes nacionales, que permitirían adecuar nuestra legislación a los convenios internacionales y con ello evitar las denuncias que constantemente se presentan en contra del Estado.

Comparto la opinión del Asesor de Tesis, Licenciado Raymundo Caz Tzub, en cuanto a que este trabajo se realizó con mucha dedicación y se utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas que permitieron profundizar sobre el tema.

Por lo antes expuesto, considero que la investigación cumple con los requisitos requeridos por artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y reuniendo todos los

Licenciada Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
Abogada y Notaria
Colegiada No. 3215
6 avenida 0-32 zona 2, ciudad de Guatemala
Teléfono 22320832



requisitos de forma y fondo del presente trabajo, procedo a dar mi Dictamen favorable para ser discutido en el examen público, previo a que el sustentante opte a los honorosos títulos de Abogado y Notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular.

Atentamente,

Licda. Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
Revisora
Colegiada No. 3215

Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticuatro de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MYNOR CAB QUIM, Titulado LOS SISTEMAS DE CONTROL CREADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO RATIFICADOS. 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/sllh.



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser luz, protector y guía de mi vida, a quién agradezco haberme dado sabiduría y fortaleza para cumplir mis metas y colmarme de bendiciones.
- A:** Pueblo de Guatemala.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A MIS PADRES:** José Rolando Cab Pá y Alicia Quim Caal, Gracias por todo el apoyo y que este triunfo también es de ustedes.
- A MI ESPOSA:** Haydee Yvonne Sánchez Torres, con quién comparto muy especialmente este triunfo.
- A MIS HERMANOS (AS):** Héctor Rolando, Carlos Manuel, Helmut Rodrigo, Angélica Maritza y Virginia Carina, gracias por las motivaciones de apoyo para alcanzar el éxito.
- A:** A mis familiares, en especial a Meygli, Sara, Edgar, Paola, Anakarin, Erwin, José Carlos, José Julián, José Manuel, Nikte, Rocío, Alis, Santiago, que este triunfo también sea ejemplo en sus vidas.
- A LOS PROFESIONALES:** Licenciados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, quiénes contribuyeron a mi formación profesional.
- A:** Usted en especial.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. La Organización Internacional del Trabajo –OIT-	1
1.1. Historia	1
1.2. Objetivos de la OIT	9
1.3. Principios de la OIT	11
1.4. Mandato de la OIT	12

CAPÍTULO II

2. Estructura de la OIT	15
2.1. Estructura tripartita	15
2.2. Conferencia general	16
2.3. Consejo de administración	18
2.4. Oficina internacional	22
2.5. Constitución de la OIT.	24

CAPÍTULO III

3. Normas internacionales de trabajo	31
3.1. Recomendación	33
3.1.1. Efectos	34
3.2. Declaración	35
3.2.1. Efectos	37
3.3. Convenios	38
3.3.1. Efectos	39
3.3.2. Esquematización de la adopción de una norma laboral internacional del trabajo	41

	Pág.
3.4. Convenios fundamentales	43
3.4.1. La Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (87 y 98).....	44
3.4.2. La Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (29 y 105)	48
3.4.3. Abolición del trabajo infantil (138 y 182)	51
3.4.4. La Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (100 y 111)	54
3.5. Procedimiento de ratificación de un convenio internacional de Trabajo	56
3.6. Ratificaciones de convenios internacionales de trabajo por el Estado de Guatemala	63

CAPÍTULO IV

4. Sistema de control de la OIT	67
4.1. Sistema regular	67
4.1.1. Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones -CEARC-	68
4.1.1.1. Origen y composición	70
4.1.1.2. Competencia	71
4.1.1.3. Efectos	72
4.1.2. Comisión de aplicación de normas de la conferencia Internacional del trabajo	72
4.1.2.1. Origen	73
4.1.2.2. Competencia	73
4.1.2.3. Efectos	74
4.1.2.4. Esquematización del procedimiento regular	74
4.2. Procedimientos constitucionales	75
4.2.1. Reclamación	76
4.2.1.1. Fundamento	76

	Pág.
4.2.1.2. Objeto	76
4.2.1.3. Efectos	77
4.2.1.4. Esquematización del procedimiento de reclamación.....	77
4.2.2. Queja	79
4.2.2.1. Fundamento	79
4.2.2.2. Objeto	79
4.2.2.3. Efectos	79
4.2.2.4. Esquematización del procedimiento de queja	80
4.3. Mecanismos especiales	82
4.3.1. Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical	82
4.3.1.1. Origen	82
4.3.1.2. Competencia	83
4.3.1.3. Efectos	84
4.3.2. Comité de libertad sindical	85
4.3.2.1. Origen	85
4.3.2.2. Estructura	85
4.3.2.3. Mandato	86
4.3.2.4. Competencia	86
4.3.2.5. Efectos	86
4.3.2.6. Esquematización del procedimiento del comité de libertad sindical	87
4.4. Algunas intervenciones de los mecanismos de control sobre la aplicación de la aplicación de la legislación nacional en relación a los convenios de trabajo ratificados	88
4.4.1. Ley de Minería Decreto 48-97, Artículo 14 del Reglamento.....	88
4.4.2. Ley Orgánica del Presupuesto Decreto 104-97, Artículo 76.....	93
4.4.3. Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los trabajadores del Estado Decreto 71-86, Artículo 4 inciso C.....	97
4.4.4. Código Penal Decreto 17-73, Artículo 414.....	100
4.4.5. Código de Trabajo Decreto 1441, Artículos 31, 32, 150, 209, 379	103

4.5. Análisis estadístico, sobre la aplicación de los Sistemas de Control de
OIT, en relación a la supervisión de los convenios ratificados107

CONCLUSIONES 113

RECOMENDACIONES 115

BIBLIOGRAFÍA 117

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las tareas desarrolladas por la OIT en relación al cumplimiento de los convenios, se lleva a cabo mediante un procedimiento de verificación instituido, si bien es cierto que la misma no tienen una coercitividad, sin embargo permite establecer logros y deficiencias de las obligaciones adquiridas, a través del acto de ratificación.

El objetivo de la investigación formulado fue: Determinar las causas por las cuales la organización Internacional de Trabajo creó un sistema de control para verificar la aplicación de los Convenios Internacionales que ratifican los Estados miembros de ella. La hipótesis formulada se planteó de la siguiente manera: La creación de los sistemas de Control por la Organización Internacional del Trabajo, constituye un instrumento fiscalizador sobre los Estados que adhieren un convenio adoptado en la Conferencia de representantes de la OIT., para establecer la aplicabilidad de las disposiciones que contiene del convenio ratificado, los avances de la incorporación del convenio a la legislación nacional y las razones del incumplimiento de las mismas.

En virtud de lo anterior, con esta investigación se pretende desarrollar sobre la importancia de creación de la Organización Internacional del Trabajo y en particular sus mecanismos de control, objeto del presente trabajo, ya que con este estudio se trata de demostrar la funcionalidad de la organización, que sus acciones se convierten en una guía para las políticas públicas de Estado, una plataforma para el fomento de la justicia social y el reconocimiento de los derechos humanos.

Para su desarrollo, esta investigación quedó estructurada en cuatro capítulos, de la siguiente forma: en el primer capítulo, se presenta una breve reseña histórica y los elementos que caracterizan a la OIT; en el segundo capítulo, se hace una narración sobre la estructura interna, haciendo énfasis en las atribuciones que tiene cada órgano que la integran, y, un breve resumen y comentario de su constitución; en el tercer capítulo, se desarrollan las normas internacionales, definiéndolas, indicando sus efectos y esquematizándolas; el cuarto capítulo y último, contiene un análisis sobre los sistemas de control, indicando su origen, composición y efectos, así también sobre algunas intervenciones de los mismos en relación a la legislación nacional; se incluyen inquietudes de reformas o modificaciones al respecto y un análisis estadístico sobre las decisiones pronunciadas por dichos órganos en relación a los convenios ratificados por Guatemala.

Esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas: bibliográficas y la recolección de material, mediante la cual se hizo el enfoque del problema planteado. Los métodos utilizados en referencia: el analítico, con el propósito de analizar minuciosamente el objeto de estudio; el sintético, para llegar a las particularidades en forma más amplia, respecto a los sistemas de control; y el inductivo para establecer y proporcionar la posible solución a la problemática. Espero que la presente investigación, contribuya a los estudiantes y profesionales del Derecho, en una guía de estudio sobre la Organización Internacional del Trabajo y de los procedimientos de verificación que implementa en relación a los Convenios ratificados en dicha instancia, permitiendo profundizar su análisis al respecto.

CAPÍTULO I

1. La Organización Internacional del Trabajo -OIT-

Esta institución fue fundada en el año 1919 y creada en el capítulo XIII del Tratado de Versalles, como resultando de los movimientos surgidos a lo largo del siglo XIX; cuya labor es destinada a orientar y mejorar en todo el mundo las condiciones de trabajo, su actividad está representada por una serie de convenios y recomendaciones en este ámbito; la que por esas acciones, en el año de 1946, se convirtió en una agencia especializada de las Naciones Unidas sobre la materia.

1.1. Historia

Sobre este tema, la doctrina estatuye: “La OIT, organización de carácter universal, tiene sus raíces en la realidad social de los países de Europa y América del Norte en el siglo XIX, cuando comenzó la revolución industrial.

El extraordinario desarrollo económico que ésta generó fue generalmente posible sólo a costa de un sufrimiento humano intolerable, la cual acarreó disturbios sociales provocando inevitablemente la guerra mundial de 1914 a 1919.”¹

¹ Organización Internacional del Trabajo. **La OIT: Qué es, qué hace.** Pág. 4.

A la finalización de la guerra, sustentada en la suscripción del citado Tratado y producto de ella, el surgimiento de dicha organización, ocurre la convicción de la justicia social, como elemento esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Sobre ello, es oportuno señalar que previo al nacimiento de la organización, se había evocado la idea de una legislación internacional del trabajo a principios del siglo XIX, como respuesta a las inquietudes de la revolución industrial, la que más adelante empresarios excepcionales como Robert Owen, en el año de 1771, solicitando medidas protectoras para los trabajadores y la formación de una comisión social durante el congreso de la santa alianza en Aquisgrán, Alemania. Daniel Le Grand, en los años 1831 a 1834, recoge nuevamente los pensamientos de Owen, abogando por la creación de una institución de este tipo. Las posturas que éstos formularon para su nacimiento, fueron puestas a prueba en la asociación internacional para la protección legal de los trabajadores.

Durante el período de 1864 a 1914, acaecieron algunos hechos importantes que marcaron los movimientos obreros-laborales; como la movilización de 350,000 trabajadores a una huelga en Chicago en 1886, reclamando una jornada de ocho horas diarias; dicha acción, fue brutalmente reprimida. Asimismo, en 1890, representantes de 14 países se reúnen en Berlín y formulan sugerencias que influirían en la legislación nacional en materia laboral; además, en 1900, la conferencia de París creó una asociación internacional para resguardo de éstos.

De manera que, la creación de la misma respondió a tres motivaciones: La primera, responde a una necesidad humanitaria, ya que la situación de estos se explotaba sin consideración alguna, por su salud, su vida familiar, su progreso profesional y social, resultando ello cada vez menos aceptable. Esta preocupación, quedó reflejada en el preámbulo de la constitución de la misma, en el que preceptúa que de existir condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, creándose una esfera de inconformidades.

La segunda, es la de carácter político, ésta se refería a que no mejorarse la situación de los trabajadores a causa del proceso de industrialización, acabarían por originar conflictos sociales, que podrían repercutir incluso en una revolución.

La tercera, de tipo económico, establece que de existir cualquier industria o país que adoptare medidas de reformas sociales, se encontraría ante una situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias sobre los costos de producción. Es decir, esto supone que si una nación no adopta un régimen de trabajo humano, se estaría en omisión, lo que constituiría un obstáculo para otras que deseen mejorarlas.

Entonces, estas ideologías quedaron plasmadas en el estatuto de la organización, la que fue redactada en el año de 1919; aunado a ello, los participantes en la conferencia de la paz aportaron un motivo adicional, relacionándolo con el fin de la guerra a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Éstas

también fueron adoptadas en su constitución, indicando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

La redacción del ordenamiento de dicho organismo, fue efectuada por una comisión de legislación internacional del trabajo, instituida por la conferencia de la paz, entre los meses de enero y abril de 1919; la cual, se integró por representantes de nueve países, entre éstos: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido, designando la presidencia a Samuel Gompers, quien ostentaba igual función en la federación estadounidense del trabajo.

Ésta, se convirtió en la parte XIII del Tratado de Versalles, y como resultado se creó una entidad tripartita, única en su género; la que configuró en sus órganos ejecutivos delegados por representantes de los sectores gobierno, empleador y trabajador.

La primera reunión, que realizó dicho ente, se celebró el 29 de octubre de 1919 en Washington, D.C., presidida por el órgano máximo, la conferencia internacional del trabajo, la que posteriormente tendría una periodicidad anual. La misma, es integrada por dos representantes gubernamentales, una de las organizaciones de empleadores y otra de las organizaciones de trabajadores. En dicha reunión, se aprobaron seis convenios, los cuales se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres, a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

Posteriormente, en 1926 ésta introdujo una innovación importante, estableció un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, procedimiento aún vigente, al que se le denominó comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, estructurada por juristas independientes, su misión debiera ser el examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe.

El consejo de administración, representa el órgano ejecutivo de la institución, es el que está conformado por la mitad de los miembros representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y de los empleadores.

La oficina internacional del trabajo, constituye en la secretaría permanente de la organización, la cual se estableció en Ginebra en 1920. Al respecto, algunos gobiernos opinaban que el número de convenios adoptados eran excesivos, que las publicaciones consistían severas y que el presupuesto establecido era muy elevado; en consecuencia, se produjo la necesidad de realizar a una reducción global.

El primer director de la oficina referida fue Albert Thomas, político francés, que demostraba un profundo interés por los problemas sociales; quién le dio un fuerte impulso a la organización, pues en menos de dos años de su gestión, se aprobaron 16 convenios y 18 recomendaciones en este contexto.

Con el fallecimiento del citado director en 1932, fue designado el inglés Harold Butler, quién tuvo que enfrentarse a la gran depresión y al desempleo masivo. En ese período, los representantes de los trabajadores y de los empleadores debatieron sobre el tema de la reducción del número de horas de trabajo, sin lograr resultados sustanciales. Un acontecimiento primordial en este contexto, en el año 1934, durante la presidencia de Franklin D. Roosevelt, Estados Unidos de América, no pertenecía a la sociedad de naciones, se adhirió a la OIT en calidad de miembro.

En el año de 1939, el estadounidense John Winant, antiguo gobernador de New Hampshire y primer director del sistema de seguridad social de su país, ocupaba el puesto de director adjunto, sucediéndolo a Butler que había presentado su dimisión, su principal tarea consistió en preparar a la organización para la guerra que ya era inminente. En mayo de 1940, la situación reinante en Suiza, país que se encontraba aislado y amenazado en el centro mismo de una Europa en guerra, indujo al nuevo director a trasladar temporalmente en 1941 la sede a Montreal, en Canadá.

Ese mismo año, fue designado al irlandés Edward Phelan, quien conocía perfectamente la institución, ya que en dicho cargo había participado en la redacción de la constitución, desempeñado asimismo un importante papel durante la reunión en medio de la segunda guerra mundial.

En 1948, fue sucedido el estadounidense David Morse, quien desempeñaba importantes funciones, aunque de poca notoriedad, dentro de la administración del

presidente Harry Truman, él ocupó el cargo hasta 1970. Durante la administración de Morse, el número de miembros se duplicó, adquirió su carácter universal, los países industrializados quedaron en minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se quintuplicó y los funcionarios se multiplicaron por cuatro.

En el año 1960, se creó en la sede de Ginebra, el instituto internacional de estudios laborales; más tarde, en 1965 el centro internacional de perfeccionamiento profesional y técnico, con sede en Turín y por último en 1969, la organización recibió el premio Nobel de la Paz; así también, celebró el 50 aniversario en este contexto.

El británico Wilfred Jenks, designado como director en 1970, enfrentó la politización de los problemas laborales producto del enfrentamiento este-oeste. Su labor resultó de gran utilidad para el conocimiento de la organización, en la que fue coautor con Edward Phelan en la redacción de la Declaración de Filadelfia; así también, constituyéndose en un defensor de los derechos humanos, del imperio de la ley, del tripartidismo y de la autoridad moral de la OIT en relación con los problemas internacionales. Realizó una contribución muy importante en impulsar las normas internacionales del trabajo y del mecanismo de supervisión de la aplicación de éstas y de manera muy especial a la promoción de la libertad sindical y del derecho de sindicación.

En un sentido, Jenks, sucedido por Francis Blanchard, quién había dedicado la mayor parte de su carrera profesional a la organización, participó activamente en el desarrollo de la cooperación técnica a gran escala, diplomático y hombre de principios; él desempeñó el cargo durante 15 años y durante su gestión se produjo una crisis para la

institución, causada por la retirada de los Estados Unidos en los años 1977 a 1980, provocando consecuencias, en la reducción del 25 por ciento del presupuesto de la misma; a pesar de ello logró evitar daños al respecto.

Posteriormente, en 1989, Michel Hansenne, antiguo Ministro del Trabajo y funcionario público de Bélgica, fue designado al cargo de director y reelegido en 1993, durante mandato, señaló que su objetivo primordial era la de lograr que la institución a lo largo de sus 75 años, ha sido capaz de demostrar su autoridad moral, competencia profesional y su eficacia administrativa. Así también, a los problemas que se presentaban, impulsó que se dotara a la organización los medios necesarios para garantizar su plena participación en las principales reuniones internacionales en materia de desarrollo económico y social, con el objeto de situar la justicia social en el centro de los debates.

El 1999, Juan Somavía, abogado de profesión asumió las funciones de director general, siendo el noveno en ese puesto, desplegando una extensa y distinguida carrera en el servicio público y las relaciones internacionales, habiendo asumido entre otras, las funciones de presidente del consejo preparatorio de la cumbre mundial sobre desarrollo social y presidente del consejo económico y social de las Naciones Unidas entre 1993 a 1994. Así también, ha desempeñado puestos diplomáticos de su nación, entre las que se destaca la de embajador y consejero sobre cuestiones económicas y sociales del Ministerio de Asuntos Exteriores.

El surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo, fue el resultando del movimiento intelectual, político y social gestando a lo largo del siglo XIX; así como, de las iniciativas tomadas por hombres excepcionales, asociaciones privadas y de algunos gobiernos de ese entonces.

En ese sentido, la OIT señala lo siguiente: “A lo largo de la historia de la organización, ha demostrado ser una de las agencias multilaterales que mayores éxitos ha alcanzado en el cumplimiento de su mandato. Se puede extraer de las ocho décadas de historia, es la renovación, el cambio y la adaptación ha sido esencial para su éxito. Su creación fue un momento de esperanza tras la primera guerra mundial, sobrevivió a la depresión de los años treinta, a la segunda guerra mundial, y los procesos de aceleración de la globalización de la economía, la cual ha obligado a la organización repensar una vez más su misión, sus programas y métodos de trabajo al mundo.”²

1.2. Objetivos

La proyección concebida por esta organización, se matiza de la siguiente manera: “Los objetivos primordiales que promueve la OIT, es mejorar las condiciones de vida y de trabajo a través de la elaboración de normas laborales internacionales, que revisten en la forma de convenios y recomendaciones, las que fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales en el trabajo: Libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso,

² Ibid. Pág. 3.

igualdad de oportunidades y de trato, erradicación de las peores formas de trabajo infantil; de igual modo, formula normas que regulan las condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajos como: Salario, horas de trabajo, condiciones de empleo y protección social, entre otras. La OIT también presta asistencia técnica en asuntos vinculados con el mundo laboral.”³

Es así, que se estima que su historia y funcionamiento ha sido significativo en el número de convenios y recomendaciones adoptadas, ratificadas por los Estados miembros, las mismas, han sido revisadas con gran pertinencia; lo cual, ha permitido realizar diversas tareas, en las que se pueden agrupar objetivos estratégicos importantes:

“

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
 - Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo
 - El trabajo infantil
 - Acción normativa
2. Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
 - Apoyo a la política de empleo
 - Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad
 - Creación de empleos.

³ Fernández Pacheco Janina. **Género y los convenios de la OIT.** Pág. 3.

3. Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos:

- Seguridad Social
- Condiciones sociales

4. Fortalecer el tripartidismo y el diálogo social

- Interlocutores sociales
- Gobiernos e instituciones de diálogo social.”⁴

Entonces, su labor constituye en el punto de encuentro del estudio y propuestas para mejorar el trabajo decente, jugando un papel clave para el desarrollo económico y el progreso para las naciones del mundo.

Para finalizar, se estima que la finalidad de la OIT está destinada a la promoción de oportunidades para mujeres, hombres sin distinción o exclusión alguna para acceder a un trabajo donde impera la libertad, justicia y seguridad.

1.3. Principios

Preocupado acerca de los procesos de globalización y las consecuencias sociales de la liberación del comercio, constituyéndose en un factor determinante del crecimiento económico de una nación y la condición esencial del progreso, pero que dicho aumento debe ir acompañado de un mínimo de reglas fundadas en la participación justa en las riquezas que han de crear, previsoros de esa realizada, la organización en

⁴ Organización Internacional del Trabajo. “**Acerca de la OIT**”. [Htp/www.ilo.org/global/About_the_ILO/Misión_and_objetivves/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Misión_and_objetivves/lang-es/index.htm). (18 agosto 2007).

el mes de junio de 1998, la conferencia adoptó una declaración, en donde definen principios y compromisos que las naciones del mundo deben impulsar ante los procesos de globalización económica, y que además de ello deben observar lo siguiente:

- 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 y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Estos aspectos, contenidos en la declaración, tiene un triple propósito: El primero, concientizar sobre la importancia de ella; el segundo, profundizar en el conocimiento de cómo éstos principios y derechos fundamentales refuerzan el desarrollo, la democracia, la igualdad; y el tercero, promover políticas que materialicen los principios y derechos dentro de las condiciones de progreso de cada país.

1.4. Mandato

Como un ente especializado de las Naciones Unidas, es establecer estrategias relativas a la adopción, revisión, fomento y el control de la aplicación de las normas

internacionales de trabajo, orientadas a alcanzar la justicia social y el reconocimiento pleno de los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La creación del sistema normativo, es desarrollada a través de un tripartidismo, instrumentos que no constituyen en un catálogo de disparar convenios y recomendaciones, sino abarcar en la mayoría las necesidades actuales y la adopción de medidas correspondientes a los problemas que aquejan a los Estados del mundo.

Este marco jurídico ha sido prolífico y que actualmente presta asistencia técnica a los Estados encaminados en los siguientes campos: Formación y preparación profesional; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo. Esta asistencia técnica, es una de las herramientas primordiales para llevar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y asegurar que el progreso social acompaña al crecimiento económico; por esas razones la misma fomenta el desarrollo a las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, facilita la formación y asesoramiento técnico.

En este aspecto, es importante resaltar que en el sistema de las Naciones Unidas, la labor que realiza la institución, es encomiable, permitiendo a que trabajadores y empleadores, participen en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, en las labores de sus órganos de administración.

Juan Somavía, actual director de la organización, indica las razones del mandato, es propiciar a que si un Estado adopta una justicia social para sus habitantes, constituye en la mejor herramienta para garantizar una paz sostenible y erradicar la pobreza.

Para finalizar el presente capítulo, es necesario indicar que de lo abordado y analizado se entiende la creación de la Organización Internacional del Trabajo ha demostrado ser una de las instancias que propicia e invita a que los Estados miembros, a luchar en establecer condiciones justas y humanitarias de vida para sus habitantes, ya que al no propiciarlos, estaría amenazada la estabilidad de la paz, lo cual que repercutiría en un obstáculo para su desarrollo como nación.

CAPÍTULO II

2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo

Es la única organización dentro del sistema de las Naciones Unidas que está compuesta en forma tripartita, y los por los órganos que la conforman participan en condiciones de igualdad y sus acciones se encaminan a la colectividad, sobre la base del diálogo y del consenso.

2.1. Estructura tripartita de la OIT

Es una de las agencias multilateral de las Naciones Unidas, constituyéndose en el punto de encuentro del mundo del trabajo, ya que a través de ella se impulsan políticas tendientes a generar trabajos decentes y medios de subsistencia, aportando a la seguridad social y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en los países pobre y ricos.

A este respecto, se afirma que: “La OIT, siempre ha sido el único foro en que los gobiernos y los interlocutores sociales de sus 182 Estados miembros, pueden actuar libre y abiertamente, confrontando experiencias y comparando políticas nacionales. La estructura tripartita hace de la OIT, ser una organización singular, en la que organizaciones de empleadores y trabajadores tengan la misma voz que los gobiernos al formular sus políticas y programas.

La OIT favorece también el tripartidismo dentro de los Estados miembros promoviendo un diálogo social que implica a sindicatos y empleadores en la formulación y cuando sea apropiado, la instauración de políticas nacionales en sus acciones sociales y económicas y otra de gran cantidad de cuestiones.”⁵

En cuanto a su composición, es desarrollada a través del diálogo social que constituye, como en todos los tipos de negociación, consultas e intercambios de información entre los entes que la conforman; a eso efecto es indispensable, es indispensable estar libre de todo tipo de represalia para que los participantes o mandantes puedan desarrollar sus actividades sin restricción alguna.

El tripartidismo para su integración está conformado por tres sectores: Gubernamental, trabajadores y empleadores. Con esta columna se configuran tres órganos fundamentales para la Organización Internacional del Trabajo siendo las siguientes: Una asamblea general, denominada conferencia internacional del trabajo; un órgano ejecutivo, que es el consejo de administración y una secretaría permanente, que es la oficina internacional del trabajo.

2.2. La conferencia internacional del trabajo

La conferencia o parlamento, como suele identificarse algunas veces, constituye un foro, para la discusión de los problemas mundiales de orden social y laboral; tiene

⁵ Organización Internacional del Trabajo. **Ob. Cit.** Pág. 7.

como función primordial la elaboración y adopción de normas laborales internacionales del trabajo, así mismo como la que fijan políticas generales en materia de trabajo, aprueba el plan trabajo y su respectivo de presupuesto de la organización.

En las reuniones de trabajo de la conferencia, participan delegaciones gubernamentales las que generalmente son encabezadas por los ministros responsables de los asuntos laborales de sus países, y por delegados de empleadores y de trabajadores. La delegación gubernamental esta integrada por dos delegados, y en tanto que la delegación de empleadores y de trabajadores, un delegado por cada uno de ellos, y se hacen acompañar por sus consejeros técnicos.

La forma de la distribución de los referidos delegados refleja claramente el tripartidismo, en la que los empleadores y trabajadores pueden expresarse libremente y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones, pero esto no impide que puedan tomar sus propias decisiones en las reuniones, sean opuestas a las instrucciones dadas o recibidas. Es por ello, que en ocasiones, el voto que emite, puede ser contrario al de los representantes de sus gobiernos (sector gubernamental).

El órgano supremo de la institución celebra sus reuniones en el mes de junio de cada año en Ginebra, Suiza, en la que los delegados disfrutan de los mismos derechos, expresándose con entera libertad y votan como consideren oportuno sobre la agenda de trabajo que se presentan en la misma. Esta diversidad de puntos de vista de los

representantes, no impide que las decisiones de la conferencia, se adopten con frecuencia por amplia mayoría de votos o, incluso por unanimidad.

Entre las funciones que desarrolla la conferencia aparecen las siguientes:

- Elaborar y adoptar normas internacionales de trabajo, las cuales revisten en forma de convenios y recomendaciones, para la orientación de políticas gubernamentales.
- Supervisar la aplicación de dichas normas.
- Examinar los informes relacionados a los convenios fundamentales.
- Constituirse en un foro internacional, donde se propicie la discusión de temas sociales y laborales para el mundo entero.
- Adoptar resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las actividades futuras de la OIT.

2.3. Consejo de administración de la OIT

Constituye el órgano ejecutivo por excelencia y adopta las decisiones para ejecutar la política de la institución, se encarga de elaborar el proyecto de programa y presupuesto de la OIT, y luego lo somete a consideración a la conferencia, para su aprobación. Desempeña una función importante en la supervisión de la aplicación de las normas internacionales de trabajo y en la protección de los derechos laborales.

El consejo ejerce dos tipos de funciones: Por un lado, una función de control de la oficina; y, por otra, ejerce un cierto número de funciones propias de la conferencia, relativos al funcionamiento de esta, elección del director general de la oficina, señalar el lugar de reunión del órgano supremo de la organización, instaurar el orden del día del mismo, así como establecer la agenda de trabajo, realizar los requerimientos de las memorias sobre los convenios ratificados y no ratificados, indicando la forma de presentación.

El consejo de administración se integra de la manera siguiente: 56 miembros titulares, distribuidos de la manera siguiente: 28 miembros gubernamentales, 14 del sector empleador y 14 de los trabajadores. De los 28 puestos gubernamentales, de conformidad a lo preceptuado por la Constitución de la organización, 10 quedan reservados para los miembros de mayor importancia industrial, siendo ellos: Alemania, Brasil, China, Francia, Federación Rusa, Estados Unidos, India, Japón y Reino Unido. En relación a los 18 restantes, estos son elegidos por la conferencia, teniendo en cuenta el principio de distribución geográfica. En cuanto al sector empleador y trabajador, la elección de ellos, se realiza de acuerdo a su capacidad individual o a través de procesos electorales propios.

La OIT ha realizado una distribución de los puestos gubernamentales para la conformación del consejo, de la manera siguiente:

Regiones	Titulares no electivos	Electivos
África	0	6
América	2	5
Asia	3	4
Europa	5	3
Total	10	18

Fuente: Compendio normativo aplicable al consejo de administración de la oficina internacional del Trabajo, pág. 4, sin editorial, año 2006.

Estos puestos para el consejo tienen un mandato de un periodo de tres años, cuyas reuniones se realizan en Ginebra tres veces al año, en los meses de marzo, abril y noviembre; además de las sesiones citadas, existe una extraordinaria que se desarrolla en el mes de junio, inmediatamente después de la conferencia, cuyo desarrollo es de un solo día.

El trabajo que realiza es analizar los programas de la conferencia, así como las distintas decisiones adoptadas por ésta, acerca de la política de la OIT, y posteriormente presenta su informe a la asamblea para su aprobación respectiva; además es la encargada de elegir al director o directora de la oficina internacional del trabajo.

El trabajo que realiza el consejo se desarrolla a través de comisiones o comités, según sea necesario, las que pueden constituirse en grupos de trabajo para examinar cuestiones específicas, que actualmente consta de seis, siendo las siguientes:

- a) Comité de libertad sindical: Que se reúne en cada reunión del consejo e inmediatamente antes de la reunión de la conferencia en junio.
- b) Comisión de programa, presupuesto y administración: Se reúne en los periodos de otoño y primavera, y siempre que lo exija el reglamento de la conferencia. Está encargada de examinar las previsiones presupuestarias y los gastos de la oficina, y se ocupa de todas las cuestiones financieras y administrativas. Cuenta con dos subcomisiones, siendo: La de construcciones, que se encarga de examinar las cuestiones relativas a construcciones; y, la de tecnología de información y comunicación, que se encarga de examinar cuestiones de información y comunicación que tienen una incidencia directa en el presupuesto.
- c) Comisión de cuestiones jurídicas y normas internacionales del trabajo: Tiene por mandato examinar los asuntos relacionados con los diferentes reglamentos de la conferencia, consejo, reuniones regionales o sectoriales, en relación a las actividades normativas de OIT, incluyendo la aprobación de los formularios de memorias sobre la aplicación de los convenios, así también en la selección de los instrumentos respecto de los cuales hayan de solicitarse memorias en virtud del Artículo 19 de la Constitución.

- d) Comisión de empleo y política social: le corresponde examinar las políticas y actividades aplicadas por la organización en los ámbitos del empleo, formación, el desarrollo de empresas y cooperativas, relaciones profesionales y administración del trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la seguridad social y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, y asesorar al consejo en la materia.

- e) Comisión de reuniones sectoriales y técnicas y cuestiones afines: Se encarga de examinar todos los asuntos relacionados con la planificación, preparación y seguimiento de las comisiones y reuniones sectoriales de la OIT.

- f) Comisión de cooperación técnica: Examinar el programa de cooperación técnica, evaluar los proyectos seleccionados, fomenta la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en la preparación, ejecución y evaluación de los programas y proyectos que impulsa la comisión.

2.4. Oficina internacional del trabajo

El tratadista Bermúdez Cisneros, en cuanto a la oficina internacional del trabajo opina: “Organismo encargado de recabar toda la información sobre la reglamentación del trabajo prestado ante diversas condiciones sociales y de desarrollo de varios países. Prepara las reuniones de la conferencia y del consejo, y en general es el órgano que mantiene relaciones de intercambio con los Ministerios de Trabajo de la naciones

miembros, así como con las diversas organizaciones sindicales de trabajadores o de patrones.”⁶

Es la secretaría permanente de la OIT, cuya sede operativa está en Ginebra; constituye para la organización el centro de investigación, documentación, casa editora, como la de publicar una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos de la situación laboral en el mundo.

Tiene una responsabilidad primordial en las actividades que prepara bajo la supervisión del consejo; su administración y su gestión se encuentran descentralizadas en oficinas regionales, ubicadas en puntos estratégicos, empleando funcionarios y expertos de más de 100 nacionalidades y que cuenta con cuarenta oficinas en todo el mundo.

Su dirección está bajo la responsabilidad de un director o directora, elegido por el consejo de administración, por un período de cinco años, cuyo mandato puede ser renovable; además, es la responsable de la buena marcha y de la ejecución de las tareas que le son asignadas.

El actual director general es Juan Somavia, de nacionalidad chilena; y es la primera ocasión que la oficina es dirigida por un latinoamericano y por un representante de un país en desarrollo.

⁶ Bermúdez Cisneros Miguel. **Derecho del trabajo**. Pág. 79.

2.5. Constitución de la OIT

Está compuesta por un conjunto de normas fundamentales para su funcionamiento, regulando a los órganos que la conforman en su campo de acción y estableciendo principios básicos como guías para su trabajo.

La Constitución, es el resultado de los movimientos intelectuales, políticos y sociales surgidos en el siglo XIX. Pero para poder llevar su redacción, la conferencia de paz instituyó una comisión representada por nueve países, siendo ellos: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos.

Su elaboración contiene pensamientos experimentados de la asociación internacional para la protección internacional de los trabajadores fundada en Basilea; ideas que permitieron enfrentar temas laborales que se iniciaron en el siglo XIX.

La misma se constituye en el estatuto jurídico, político y funcional de la organización, permitiendo desarrollar sus acciones tendientes a eliminar de alguna forma la injusticia, miseria, privaciones para los seres humanos, constituyéndose en un compromiso primordial y, a la vez, fija limitaciones en el campo de sus facultades en relación a sus actividades.

La estructura de la mencionada constitución, se desarrolla de la siguiente manera:

- a) El cuerpo normativo: Contiene una estructura similar a las constituciones de los Estados miembros, siendo la siguiente: Preámbulo: Enuncian las razones de su elaboración, conteniendo ideales en donde expresan valores máximos para alcanzar la paz universal y el pensamiento de justicia social. Esta declaración pone énfasis en la primacía de la persona humana, como sujeto y no como objeto, ya que si su vida no es armoniosa, esos valores son inalcanzables, lo que traerá consigo conflictos sociales, políticos y económicos.

- b) Organización: Constituye en la estructura del que hacer de la organización, distribuyéndose:
 - I) establecimiento, la forma de adherirse, retirarse o reincorporarse;
 - II) los órganos que la conforman, su funcionamiento, reuniones de trabajo, su integración, sus atribuciones, y;
 - III) su situación financiera para la realización de su cometido.

- I. El establecimiento, señala estrategias para realiza su quehacer, tomando como base lo plasmado en el preámbulo. La adhesión, se realiza de dos formas, los miembros admitidos por Naciones Unidas por decisión de la asamblea general, podrán adquirir la calidad ante OIT, es necesario solicitar su aceptación a la organización para su aprobación formal, y la otra, quien no figura como integrante de Naciones Unidas, debe realizar una petición y para que la misma sea aceptada, es necesario contar con el voto de dos tercios de los delegados

gubernamentales presentes para su integración. En el caso del retiro y ser readmitido, se realizará el procedimiento de solicitud.

- II. Los órganos principales que desarrollan la actividad de la institución están representados de la siguiente manera: 1) La conferencia general, órgano supremo, integrada por dos delegados gubernamentales, y un delegado por cada sector de los empleadores y de los trabajadores, cuyas reuniones de trabajo se desarrollan cada vez que sea necesario, y, por lo menos una vez al año; cada representante tendrá derecho a votar individualmente en todos los asuntos sometidos a la conferencia; 2)) el consejo de administración, su actividad es dar cumplimiento a lo que acuerda la conferencia, su composición es de cincuenta y seis personas por un período de tres años, fija su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones; 3) la oficina internacional del trabajo, cuyo nombramiento para dirigirla deviene del consejo de administración, cuyas funciones comprenderá la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación de las condiciones de vida y de trabajo; y, en particular el estudio de las cuestiones o asuntos que hayan de someterse a la conferencia en la adopción de convenios internacionales; así mismo, asiste a todas las sesiones del consejo y es la instancia de comunicación con los gobiernos.
- III. Sobre la situación financiera, podrá celebrar con las Naciones Unidas acuerdos financieros y presupuestarios apropiados a los gastos de la organización, correrán a cargo de los miembros con el pago de su contribución financiera, ya

que si se incurre en atraso de la misma, no podrá votar en la conferencia ni conformar comisiones de trabajo ante el consejo, a menos que la asamblea permita tal acto con las circunstancias que el retraso son ajenas a la voluntad de él, pero para ello se necesita una votación cuyos resultados sea de dos tercios de votos emitidos por los delegados presentes.

c) Funcionamiento: Sus actividades o tareas que la institución realiza se matiza de la siguiente manera: I) la preparación del trabajo para la conferencia, II) la creación de las normas internacionales del trabajo, sus efectos, obligaciones y repercusiones.

I. La preparación de las actividades de la conferencia la establece el consejo de administración, fijando las reglas para su cometido, cuya secretaría la presidirá el director de la oficina. En las cuestiones relativas a las propuestas inscritas a tratar en la asamblea, los gobiernos miembros tendrán derecho a oponerse a ella cuando figuren, la que debe ser expuesta mediante una nota dirigida al director, la que comunicará a los miembros de la organización para su discusión; sin embargo la objeción continuará inscrita, si así lo decidiera el órgano superior de la organización.

La integración de la mesa de la asamblea, la dirige un presidente y tres vicepresidentes, cuyas decisiones se adoptarán por simple mayoría de votos

emitidos por los delegados presentes; en los casos que no se requiera mayor número de votos, por disposición de la constitución.

- II. Sobre la creación de las normas internacionales del trabajo, debe pronunciarse a favor de la adopción de las mismas y ser propuesta en el orden del día de la agenda a discusión de la conferencia, para que la misma sea aceptada, es necesaria una votación de dos tercios de votos por los delegados presentes. Con este acto los efectos, en ningún caso menoscabará ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones menos favorables que las que figuren en la adopción de las normas internacionales del trabajo.

Cuando una norma internacional del trabajo es adoptada y posteriormente ratificada, se obliga y se somete a los distintos sistemas de control que se han implementados por OIT. Dichos controles se desarrollan con el objetivo de establecer el cumplimiento y la efectividad en la práctica de las mismas. Esta verificación se procederá con el envío de las memorias de los convenios o de las observaciones a través de una reclamación o queja alegando la no implementación de las medidas para el cumplimiento de las normas.

- d) Prescripciones generales: Para cumplir su fin la OIT, establece cuando una norma laboral internacional ratificada, debe comunicarse tan pronto se posible, sobre los compromisos a que se obliga el Estado, en la cual se deberá

indicar las medidas necesarias para su cumplimiento; así como, las reformas o enmiendas de la constitución, las que se deben ser adoptadas en la conferencia por los delegados presentes con la mayoría de votos.

- e) La interpretación de la constitución de la OIT y de las normas internacionales del trabajo, éstas serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para el efecto, cuya decisión es determinante y obligatoria.
- f) Disposiciones diversas: En esta sección, a la OIT, de acuerdo a su estatus jurídico, gozará de una personalidad jurídica y en especial, adquirirá la capacidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, como la de adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos, comparecer en juicios, gozar de privilegios e inmunidades, estos dos últimos, serán determinados en acuerdos separados para su aceptación por los Estados miembros.

Es importante apreciar, como quedó plasmado en líneas precedentes, que la estructura de la organización es bastante funcional, y que su distribución tripartita conformada por delegados de los gobiernos, de patronos y de trabajadores, aún cuando los intereses que representan los tres sectores sean distintos, como foro internacional propicia la participación de dichos delegados en condiciones de igualdad, libertad, y de búsqueda del bienestar común de todos los trabajadores del mundo

También, es importante resaltar que la conferencia, como órgano máximo de la entidad, adopta las normas internacionales del trabajo que orientan las políticas sociales y de trabajo de los Estados miembros, en la búsqueda del bien, independiente de ser países ricos o pobres. Es de destacar el papel que juega el consejo de administración, como se pudo apreciar, en su calidad de órgano ejecutor de las decisiones de la conferencia que goza de amplias facultades para dar efectivo cumplimiento a las disposiciones de la asamblea general. Es, así mismo, importante dentro toda la estructura de la OIT, el papel que juega la oficina internacional del trabajo, como instancia permanente, teniendo a su cargo la preparación de las reuniones de la conferencia y del consejo, constituyéndose en un punto de comunicación e intercambio de los ministerios de trabajo de los Estados miembros, para darle seguimiento puntual de los asuntos de la organización. Toda esta actividad desplegada por los relacionados órganos, se circunscribe en el marco de la constitución de la institución y los reglamentos que los mandantes crean para el efecto.

CAPÍTULO III

3. Normas internacionales del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo a lo largo de su existencia, se ha preocupado en crear normas jurídicas laborales, previa consulta, estudio y aceptación de los Estados miembros, con el objeto de adquirir compromisos de respeto, promoción y la aplicabilidad de las mismas, pero en particular partiendo del reconociendo del hecho de que si existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universal.

Para hacer frente a los problemas de injusticia, miseria y privaciones, en que se ven involucrados los trabajadores del mundo, se estableció un sistema de normas internacionales del trabajo, como respuesta a ese creciente flagelo, y así como la economía global y con ella establecer reglas claras, con la finalidad de garantizar una justicia social, la prosperidad y la paz para todos.

Para la oficina internacional del trabajo, en cuanto las normas internacionales, se tiene que: “Las normas internacionales tienen vocación de universalidad, no es sólo por el hecho de estar formalmente destinadas a todos los Estados, para que sean de verdad

universales es indispensable que estas tengan un mínimo de flexibilidad, debido a la diversidad de las condiciones imperantes del mundo.”⁷

Estas constituyen en el componente jurídico de la estrategia de OIT para enfrentar la globalización, así como la promoción de un desarrollo durable, erradicar la pobreza y sobre, todo hacer posible que todos gocen de condiciones de trabajos dignas y seguras.

Dicha normativa es el resultado de las discusiones celebradas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, en consulta con expertos de todo el mundo, representando el consenso internacional sobre la manera en que pueden abordarse los problemas laborales concretos.

El acto del consenso, consulta y aceptación o ratificación de ellas, conlleva inmediatamente su incorporación al sistema jurídico nacional de un Estado, las cuales adquieren el carácter legal, obligatorio y permite su utilización en el ámbito nacional.

La creación de las referidas normas, de da por los propios mandantes de la organización, en las que se establecen principios y derechos básicos en la realización del trabajo, y que posteriormente adquieren el carácter de tratados internacionales vinculantes o no, las que podemos enumerar e indicar de la siguiente manera:

⁷ Oficina Internacional del Trabajo. **Ob. Cit.** Pág. 283.

- Recomendaciones
- Declaración
- Convenios

Por último es importante indicar que la normativa internacional laboral se desarrolla a partir de una creciente preocupación internacional en el entorno a que debe hacerse algo para enfrentar determinados problemas que aquejan a la humanidad, preocupación que se refleja en la expresión de principios universales reconocidos por las sociedades del mundo, de acuerdo a su entorno cultural, histórico, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo económico, con la única finalidad de tener trabajos más dignos.

3.1. Recomendaciones

Éstas no se vinculan con ningún otro instrumento internacional del trabajo y tienen la características que no son obligatorias, ya que a menudo se relacionan con los mismos temas que los convenios, pero las cuales establecen orientaciones, recogen directrices más detalladas sobre su aplicación y que orientan las políticas y las acciones de un Estado.

Tienen como objetivo orientar y adoptar ciertas medidas internas en materia de trabajo, es decir, la creación de una política institucional que permita cumplir con las necesidades básicas de sus habitantes.

El consejo de administración, es la instancia encargada de preparar las recomendaciones, las que presenta a la conferencia para su análisis, discusión y adopción; previo de llevarlas a la práctica, la asamblea deberá tener en cuenta en aquellos países las circunstancias particulares que hagan esencialmente las condiciones de trabajo para su adopción, concluidas esas acciones a través de estudios técnicos, se somete a votación como lo establece el Artículo 19 de la Constitución de la organización, la que es necesario contar con una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes para su aceptación final.

3.1.1. Efectos

La importancia de la creación a la que se refería antes por la conferencia, permite orientar las distintas acciones de trabajo de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las cuales no pueden catalogarse como obligatorias, pero si permite tener una visión en el campo de sus actividades.

Para su adopción, es necesario cumplir con una serie de procedimientos como lo regula la citada Constitución, toda vez cumplidos los pasos, el presidente de la conferencia y el director general de la oficina, autenticarán en dos copias la misma, una de ellas se depositará en los archivos de la oficina de OIT y la otra se enviará al secretario general de las Naciones Unidas. Luego, el director general remitirá una copia de la recomendación a cada uno de los miembros de la organización, con la finalidad a

que realicen las consultas necesarias a las autoridades que compete el asunto, cuyos resultados deberán informarse a él.

La adopción de una recomendación, de conformidad como lo señala la Constitución y el acto de aceptación, permitirá a los Estados orientar las distintas políticas de trabajo de sus gobiernos para sus gobernados.

3.2. Declaración

Es el instrumento jurídico internacional, que expresa la necesidad de instaurar un programa de trabajo decente, obligando a los Estados miembros de la OIT, ha propiciar dentro sus políticas de gobierno, orientándose a la generación de empleos, protección social, diálogo social.

Esta destaca la necesidad de promover la política normativa de la organización, como eje de sus actividades, resaltando la importancia para el mundo e incidiendo en garantizar la función de esa política como medio para alcanzar la armonía y la justicia social.

Las razones que impulsaron la creación de esta norma, se debieron a factores de la incertidumbre en el mundo laboral en torno a la situación económica, el aumento del desempleo trayendo con ella la informalidad. Dadas las circunstancias y con el objetivo de fortalecer la capacidad de la institución, se adopta la primera declaración con la

redacción de la constitución, siguiéndole la Declaración de Filadelfia en el año de 1944 y la última, el 18 de junio de 1998, dándole el nombre de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual responde a los desafíos de la globalización de la economía, como visión del mandato de OIT.

Para encontrar respuestas y logros de dichos desafíos, la organización ha indicado que el crecimiento debe ir acompañado de un mínimo de reglas de funcionamiento social, fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear.

La declaración, pretende lograr y conciliar la preocupación para estimular los esfuerzos de todos los países, en cuanto al el progreso social vaya a la mano con el progreso económico y respetar la diversidad de situaciones, las posibilidades y las preferencias de cada país.

Con la adopción, la declaración constituye en un documento importante en el derecho internacional, ya que trata de los principios rectores que la OIT aplica en la actualidad, siendo los siguientes:

- El trabajo no es mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación para el progreso constante.
- La pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos.

- Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, deben participar en discusiones libres y decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bien común.

La conferencia, con la finalidad de dar un seguimiento efectivo a estos principios rectores contenidos en la declaración, obliga a los Estados miembros a que envíen memorias sobre la forma de aplicación de las mismas; constituyéndose en una herramienta para establecer de alguna manera los avances y la situación en el mundo en cada una de las categorías de los derechos fundamentales contenidas en ella.

3.2.1. Efectos

La preocupación de la comunidad internacional acerca de los procesos de globalización y las consecuencias de la liberación del comercio, impulsó la creación de la declaración, constituyéndose en el compromiso para sus miembros a respetar, promover y hacer realidad los principios de la organización.

La OIT realiza una tarea de evaluación sistematizada de los convenios internacionales de trabajo contenidos en la declaración, aunque éstos no hayan sido ratificados y que ésta se verificará a través de los distintos informes que serán enviados por los gobiernos sobre la de aplicación de los convenios, a efecto de establecer el cumplimiento de la declaración de los Estados miembros.

3.3. Convenios

Para el tratadista Fernández Pacheco da una definición de lo que se entiende por convenio: “Los convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo, cuyo fin es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo.”⁸

Estas normas, constituyen instrumentos de naturaleza laboral por excelencia, a diferencia a otros tratados internacionales, ya que los convenios de la organización emanan de un órgano multinacional y tripartito (representados por sus delegados), lo que los hace ser diferente.

El procedimiento formal de elaboración de un convenio internacional de trabajo, es desarrollada por el consejo de administración, el cual presenta formalmente a la conferencia internacional, con el objeto de pronunciarse sobre la adopción o no del mismo, cuyo texto es discutido por los delegados presentes; posteriormente se somete a una votación para la adopción y que reviste la categoría de convenio, pero para que esta tenga la misma calidad es preciso obtener una mayoría de votos de dos tercios emitidos por los representantes presentes en dicha reunión.

Teniendo la aprobación, la organización comunica a todos los Estados, con el objeto a que realicen las consultas necesarias como: Los estudios pertinentes, someterlo a discusión ante las autoridades que compete el asunto sobre la conveniencia o

⁸ Fernández Pacheco. **Ob. Cit.** Pág. 10.

inconveniencia de ratificar y cuyo resultado se debe informar al director de la oficina de la OIT.

Según Miguel Bermúdez Cisneros: “Los convenios crean obligaciones únicamente al país que lo ratifica, y son obligatorios, en razón de que tales documentos son generados en el seno de la Conferencia.”⁹

El Estado al ratificar este tratado internacional, adquiere el compromiso y la obligación de adecuar su legislación a las disposiciones del convenio y con ello deberá informar en el próximo año de la ratificación, a los órganos de control de la organización, las acciones llevadas a cabo sobre su aplicación.

3.3.1. Efectos

Para Fernández Pacheco, en relación a los efectos dice: “Se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por la ley como en la práctica. Cuando un país ratifica un convenio, acepta dos cosas importantes:

1. En primer lugar, incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo.
2. En segundo lugar, acepta a someterse al control de la OIT en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar ese Convenio.”¹⁰

⁹ Bermúdez Cisneros. **Ob. Cit.** Pág. 80.

En ese sentido, las obligaciones adquiridas, no solo son ante la institución, sino también ante mundo, ya que el cumplimiento propiciará beneficios como por ejemplo: Obtener inversión extranjera en el país las que generará empleos, el intercambio comercial con un trato preferencial, la adquisición de préstamos, etc.

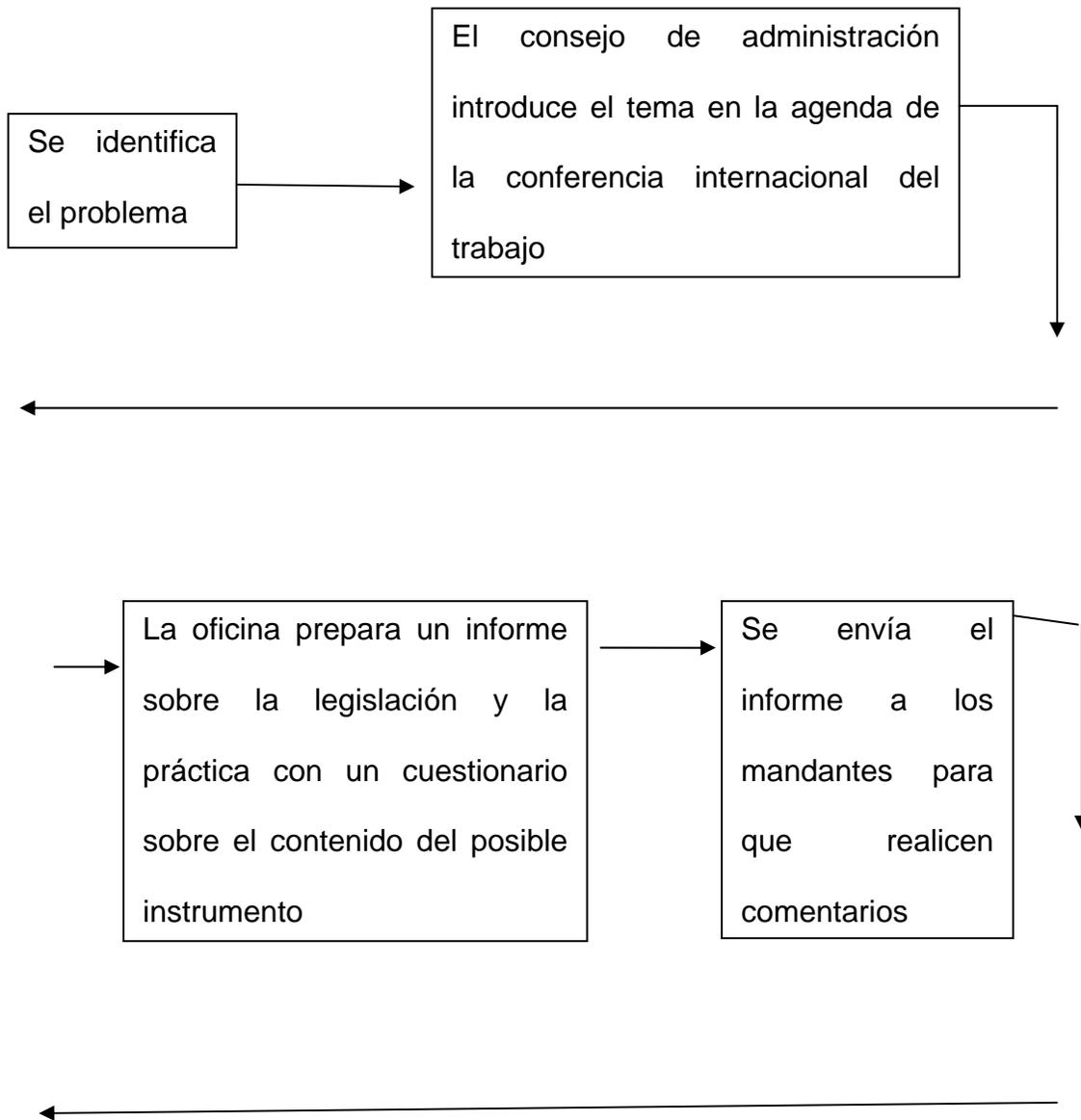
Es oportuno indicar que previo a la ratificación de este instrumento internacional, el Estado se obliga a someterlo ante las autoridades competentes dentro de un término de un año, a partir de la clausura de la reunión de la conferencia, pero por circunstancias excepcionales puede realizarse en un período no mayor de dieciocho meses. Concluido ese período, se informará al director de la oficina sobre las medidas adoptadas de acuerdo al procedimiento de consulta para la ratificación.

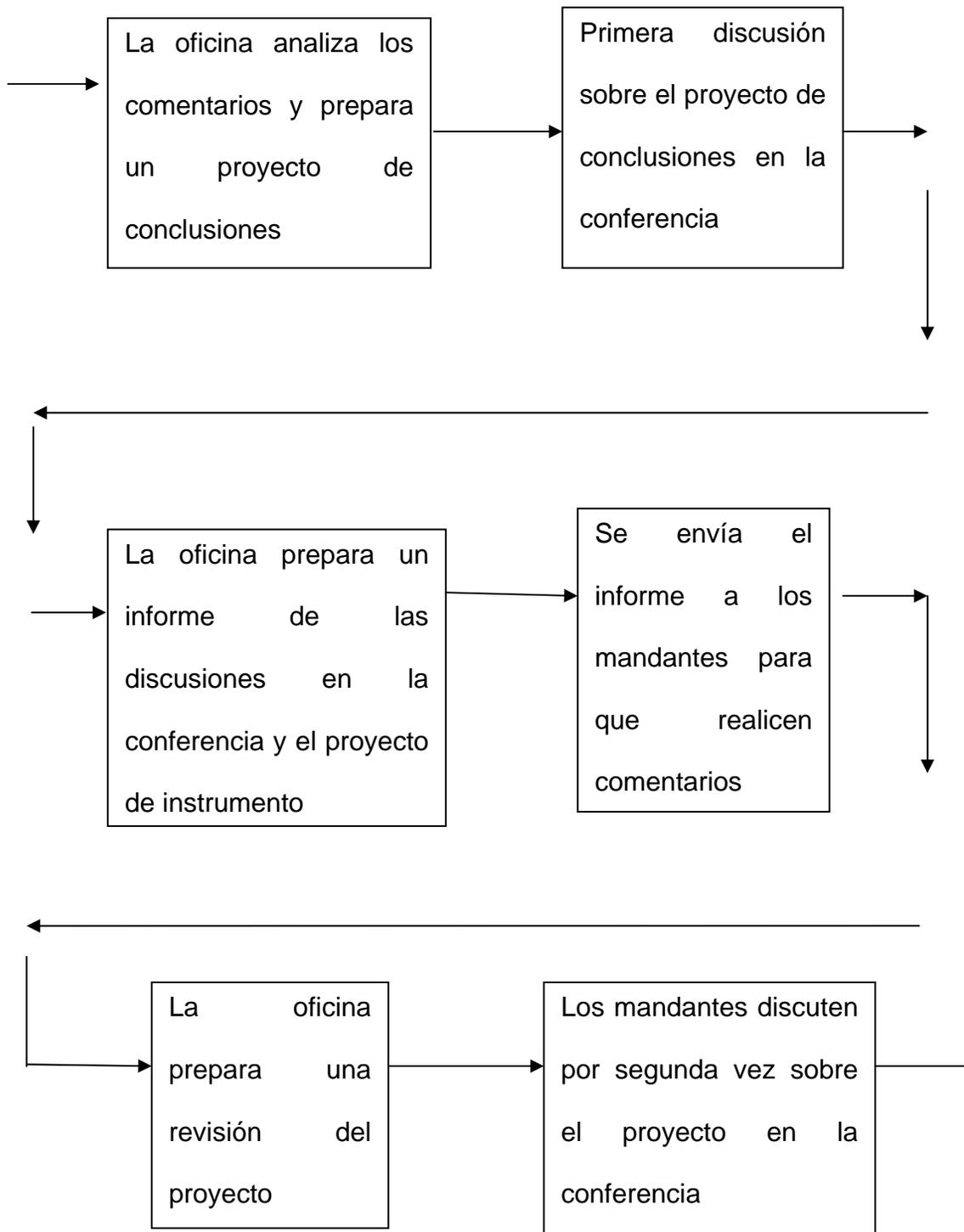
Si en el proceso de consulta, el Estado acepta el mismo, este acto debe ser comunicado al encargado de la citada oficina, con ello el convenio adquiere la fuerza de una ley nacional y obliga al gobierno a tomar ciertas medidas para su aplicación, como la adecuación de su la legislación nacional.

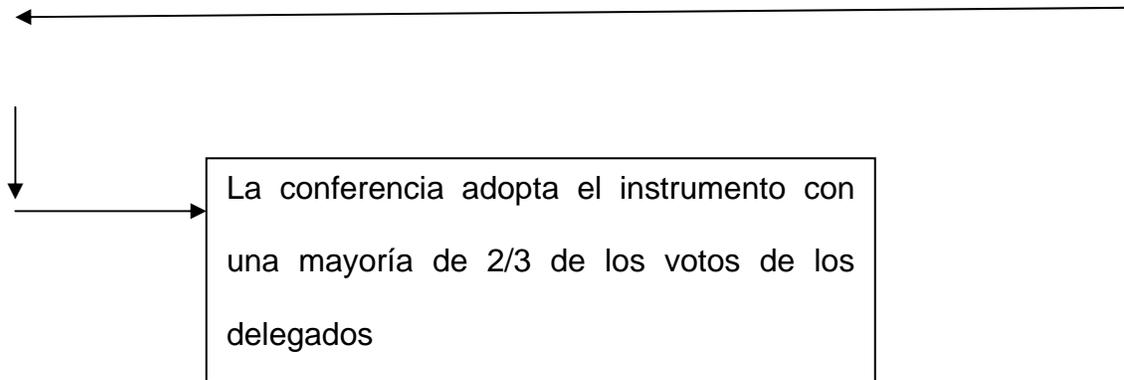
¹⁰ Fernández Pacheco. **Ob.Cit.** Pág. 11.

3.3.1.1. Esquematización de la adopción de una norma internacional del trabajo

Con la finalidad de ilustrar el procedimiento de creación de las normas internacionales de trabajo, se realiza la siguiente ejemplificación, para una mejor comprensión:







3.4. Convenios fundamentales

La creación de normas internacionales del trabajo, es la función esencial de la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en el año de 1919; éstas son adoptadas por la conferencia, las cuales revisten la forma de convenios y recomendaciones.

El consejo de administración ha identificado ocho convenios, calificándolos como fundamentales, las que son incluidas en la declaración de 1998, relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales, cuya finalidad es de garantizar, con independencia el nivel de desarrollo de los Estados miembros. Son formas previas para el desarrollo de las naciones del mundo, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones individuales y colectivas laborales.

La creación de la declaración, resalta un conjunto de principios que cubre cuatro áreas principales, que hacen referencias a una serie de derechos que deben ser reconocidos por todas las naciones del orbe como básico y obligatorio para poder tener un régimen de trabajo humano, los que se encuentran comprendidos así:

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

En el año 1995, el departamento de normas internacionales del trabajo de la organización, publicó el resultado alcanzado de la campaña para lograr la ratificación universal de éstos ocho convenios, los cuales en la actualidad existen más de 1290 ratificaciones, lo que representan el 88.5% del número posible de confirmaciones de ellas.

3.4.1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, convenios 87 y 98

El preámbulo de la citada Constitución, consagra el principio de la libertad sindical, como uno de los fundamentos ejes de su programa de acción; así como la Declaración de Filadelfia relativa a la finalidad y objetivos de OIT, adoptada en 1944, la que reafirma

e indica que la libertad de expresión y de asociación son indispensables para un progreso constante.

El derecho de sindicación, se entiende como la facultad que gozan los trabajadores y los empleadores de unir sus fuerzas para la defensa colectiva y la promoción de sus intereses.

Ellos gozan de la libertad de constituirse libremente en asociaciones, en las que promueven y defienden sus intereses profesionales, así mismo afiliarse a ellas. Este derecho humano básico está íntimamente ligado a la libertad de expresión, base de la representación democrática y la gobernabilidad. Todas las personas deben estar en condiciones de ejercer sus decisiones que permitan influir en las cuestiones laborales que les afectan directamente, dicho de otro modo; se les debe oír y tomar en consideración.

La libertad de asociación sindical, significa que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, unirse, dirigirlas sin injerencia del Estado. Esta facultad conlleva la responsabilidad, por parte de quienes la integran, respetar la legislación nacional; sin embargo, a su vez, se debe respetar dichas libertades las que no deben ser ignoradas, ni prohibidas para ningún sector o agrupación de parte de ellos.

El Convenio establece derechos para constituir las organizaciones que estimen convenientes, afiliarse a las mismas sin autorización previa con la sola condición de observar sus estatutos. Las organizaciones tienen el derecho de organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión administrativa y tienen la legitimidad de constituir federaciones, confederaciones y afiliarse a las mismas nacional e internacionalmente y en cuanto al ejercicio de sus derechos deben de observar la legalidad en relación a sus acciones.

La negociación colectiva es el propósito fundamental de los sindicatos, manifestándose a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos colectivos de índole laboral, destinadas a regular las condiciones en que deben prestarse.

La negociación abarca un serie de fases previas, como el intercambio de información, la consulta y la evaluación conjunta, ya que de no llegar a un acuerdo, podrán recurrirse a diversos procedimientos de solución de conflictos, que van desde la conciliación a través de la mediación hasta el arbitraje.

Éste dispone que los trabajadores deban de gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, como limitar, negar la afiliación, despedirlo en razón a su pertenencia o participar en las actividades de ella. Las organizaciones también deberán de gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, como las constituciones que estén dominadas por un

empleador o empleadores u otra forma el sostenimiento económico para su beneficio o tenerlos bajo control.

Para traducir en la práctica el principio de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva se necesitan, entre otras cosas:

- Una base jurídica que garantice el cumplimiento de esos derechos.
- La existencia de un marco institucional apropiado, que puede ser de carácter tripartito o entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- La inexistencia de discriminación contra toda persona deseosa de ejercer su derecho a ser oída.
- La aceptación mutua de las organizaciones de empleadores y de trabajadores como interlocutores para resolver problemas comunes y afrontar los retos que se les plantean.

De conformidad a legislación nacional, el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones, está consagrado en la Constitución Política de la República, en el Artículo 102 inciso q), el que podrán ejercer sin discriminación alguna y si estar sujeto a autorización previa.

En relación al funcionamiento, elección, integración, legalidad, disolución y limitación o exclusión de las organizaciones sindicales, éstas se encuentra contenidas en el Código de Trabajo en los Artículos 214, 217, 222, 223; Ley de Sindicalización y Regularización de Huelga de los Trabajadores del Estado, Artículo primero.

El instrumento internacional sobre la negociación colectiva, se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico nacional, indicando claramente el derecho de gozar de una adecuada protección contra actos que vayan en perjuicio del ejercicio de la libertad sindical en relación al empleo, Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República.

Sobre las normas ordinarias, ésta se desarrolla en el Código de Trabajo en sus Artículos 38 al 56, 62, 209, 223 y la Ley de Sindicalización citada, en la que excluye la negociación.

3.4.2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, convenios 29 y 105

El trabajo forzoso constituye la prestación de un servicio en contra de la voluntad de una persona; flagelo que se incrementa día a día, presentándose como producto de amenazas, privación de alimentos, despojos de tierras, retención de salarios, violencia física, explotación sexual, limitación de locomoción, etc.

La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, impone a los Estados miembros de la organización, la obligación de eliminar dicha actividad y de garantizar relaciones de trabajo libremente elegidas y exentas de amenazas.

La OIT define el trabajo forzoso en el Artículo dos del Convenio 29, al decir que: “ Que todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

En la actualidad el trabajo forzoso, es un vestigio aún no superado, que toma varias formas, pero teniendo siempre en común dos características: El recurso de la coacción y la vía de la negación de la libertad.

Otras formas que presentan el trabajo obligatorio son: La esclavitud, el secuestro, la participación obligatoria en proyectos de obras públicas, el trabajo forzoso en la agricultura y en zonas rurales remotas, en los trabajos domésticos, la servidumbre por deudas, el trabajo impuesto por los militares, actividades en el tráfico de personas y algunos aspectos de trabajo forzoso en establecimientos penitenciarios y de rehabilitación.

La organización con el afán de buscar una forma de proteger a los trabajadores a nivel mundial contra dicho flagelo, adoptó dos convenios sobre este tema, siendo el convenio 29, que se refiere sobre el trabajo forzoso y el Convenio 105, sobre la abolición del mismo.

El Convenio 29, resalta la supresión progresiva del trabajo forzoso, en todas sus formas, enfocando el problema desde un punto de vista de los usos y costumbres que eran vigentes en territorios coloniales, para la obtención de mano de obra en el

desarrollo de las comunicaciones y de la infraestructura económica en general, así como la obligación de los Estados ratificantes de castigar penalmente la exigencia ilegal de dicho trabajo. Su adopción se dio en la conferencia en su decimocuarta reunión el 28 de junio de 1930.

El referido Convenio determina claramente qué es trabajo forzoso e indica excepciones para determinados trabajos fuera del instrumento internacional laboral, como las de servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas normales, a los condenados por sentencia judicial cuya vigilancia estén a cargo de una autoridad pública y que no sea cedido o puesto a disposición de personas individuales o jurídicas particulares para su explotación. En los casos de fuerza mayor o trabajos pequeños comunales para beneficios de la comunidad, también no son catalogados como tal. Esta norma dispone que el hecho de exigir ilegalmente un trabajo bajo amenaza, será objeto de sanciones penales y todo aquel que lo ratifique, tendrá la obligación de establecer sanciones efectivas.

El Convenio 105, “busca la abolición de dicho trabajo forzoso para evitar la utilización de mano de obra con fines económicos, como medidas disciplinarias en el trabajo, como medio de castigo por participar en huelgas y como medida de discriminación racial, social o religiosa. Fue adoptado por la conferencia internacional del trabajo en Ginebra, en su cuadragésima reunión, el 25 de junio de 1957”.¹¹

¹¹ Núñez Ramírez, Marco Antonio, **Estado de la legislación nacional guatemalteca con respecto a los convenios fundamentales de la OIT**. Pág. 8

Éste instrumento, trata la prohibición de trabajos donde medien acciones coercitivas (amenazas) o castigos como represalias a expresar pensamientos o temas ideológicos, sociales, políticos, económicos.

La legislación interna del país, ha realizado acciones encaminadas a adecuar sus leyes en armonía a los convenios antes indicados, la Constitución Política de la República del país preceptúa en su Artículo cuatro que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad, y por consiguiente, esta disposición se reafirma en su Artículo 102 inciso a) de la referida constitución. El Artículo 34 de la citada Constitución estableció que nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensas o similares, por consiguiente ésta disposición constitucional se ajusta al convenio de la abolición al trabajo forzoso.

3.4.3. La abolición del trabajo infantil, convenios 138 y 182

La falta de recursos económicos obliga a los niños a contribuir con la familia en los oficios del hogar, lo que se reflejan en la agricultura, el trabajo doméstico, ventas, entre otros; siendo sus jornadas excesivas, percibiendo salarios por debajo a lo que establece la ley o, en su caso no los perciben, constituyéndose en un grupo vulnerable, expuesto a agresiones y abusos.

Para el Ministerio de Educación de Guatemala constituye: “Un fenómeno estructural cuyas causas se originan en un ámbito socioeconómico, político y cultural muy

complejo; La pobreza, las tradiciones, costumbres culturales, bajos niveles de educación, falta de políticas sociales coherentes con la realidad de la infancia, incumplimientos de la leyes, Convenios internacionales”.¹²

El trabajo infantil, se puede definirlo hoy día, como la actividad económica que realizan niños y niñas menores de 18 años, de manera independiente, familiar, doméstica o cualquier otra forma generadora de ingresos, que impide al niño o niña a desarrollarse normalmente en lo físico e intelectual.

Los niños gozan de los mismos derechos humanos que cualquiera otra persona, pero al carecer de los conocimientos, la experiencia o el grado de desarrollo físico propios de los adultos, son explotados. Ante tal situación, existe una protección especial a su edad, en particular contra la explotación económica y contra todo trabajo que sea peligroso para su salud y su moral que coarte su desarrollo.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica que todos los niños, de uno u otro sexo, han de tener la oportunidad de desarrollar plenamente sus facultades físicas y mentales. Se pretende con ello acabar con todas las formas de trabajo infantil que pongan en peligro su educación y su desarrollo, si bien esto significa que vayan a prohibirse todos los trabajos efectuados por ellos. Las normas internacionales del trabajo, permiten que se distinga entre las formas de trabajo aceptables y las inaceptables para los niños de diferentes edades y fases de desarrollo.

¹² Ministerio de Educación Guatemala. **Programa educativo del niño, niña y adolescente trabajador**. Pág. 3.

Para lograr dicha abolición, los gobiernos deben fijar e imponer una edad mínima para la admisión en diferentes tipos de trabajo, constituyéndose en un flagelo social que se presenta a nivel mundial, encontrándose más acentuado en los países en vías de desarrollo, que en los países cuya economía y medios de producción están desarrollados.

La OIT, buscando proteger a la niñez, ha luchado incansablemente por fijar una edad mínima para ser admitido a un empleo, pretendiendo así que tengan la oportunidad de finalizar la escolaridad obligatoria y posibilitar su desarrollo físico y mental.

En el año 1919, se regulo por primera vez la edad para la realización de trabajos industriales en 14 años, a través del Convenio número 5. Se puede decir que desde ese entonces, la organización ha adoptado varios convenios internacionales y recomendaciones relativos a la niñez, cuya finalidad es darle una protección.

Actualmente existen dos convenios internacionales de trabajo, en los cuales la OIT ha resaltado la importancia de su aplicación y que los mismos han catalogados como fundamentales en el trabajo. El Convenio 138, fija la edad mínima de admisión del empleo y que ésta es aplicada en las distintas actividades económicas. Para la admisión al trabajo es de 15 años, en actividades ligeras. La edad mínima para las actividades peligrosas es de 18 años. Y regula una tercera posibilidad de trabajo que es la edad mínima de 14 años, siempre y cuando la economía y los servicios educativos están insuficientemente desarrollados.

La otra normativa laboral internacional, el Convenio 182, en el que se define el concepto de niño y pretende la erradicación del trabajo infantil, ya que dentro las prácticas comunes en contra de los niños se da la esclavitud, venta o tráfico de ellos, uso de servidumbre, la incorporación en los conflictos armados, la prostitución, pornografía, actividades ilícitas, delincuencia común, crimen organizado o narcotráfico.

Con la finalidad de dar una protección a la niñez, la Carta Magna guatemalteca en sus artículos 102 inciso I) establece la edad de trabajar, y complementado por las normas ordinarias del Código de Trabajo en sus Artículos 31, 147, 148, 149, 150; Código Penal en sus Artículos 188, 202; Ley contra la Narcoactividad, en sus Artículos 37, 38 y 78.

3.4.4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, convenios 100 y 111.

La discriminación en el trabajo puede darse en contextos muy diferentes, desde un edificio de oficinas hasta una aldea y en formas muy diversas. Puede afectar a los hombres o a las mujeres, en función de su sexo, o por la raza o el color de la piel, el origen nacional o social, la religión o las opiniones políticas. A menudo los países también deciden prohibir las distinciones o exclusiones y la discriminación basadas en otros motivos como la discapacidad, el VIH o la edad. La distinción en el trabajo niega oportunidades a los individuos y priva a la sociedad de lo que pueden, o podrían, aportarle esas personas.

Con la adopción del convenio sobre igualdad de remuneración, busca garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad en cuanto a la remuneración entre la mano de obra masculina y femenina, por un trabajo de igual valor.

Ahora bien, en cuanto a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, es uno de los objetivos fundamentales de la OIT, la que se confirma en el preámbulo de su constitución, haciendo énfasis en la necesidad de garantizar a todas las personas un trato económico equitativo, como la condición para alcanzar una paz universal y permanente, reconociéndose el principio de salario igual por un trabajo de igual valor.

Con la Declaración de Filadelfia adoptada en el año de 1944, se afirma, que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades

La ratificación del convenio sobre la discriminación (empleo y ocupacional), indica que la obligación de formular una política nacional que promueva mediante acciones adecuadas las condiciones y las prácticas nacionales de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, conllevando el acceso a la formación profesional.

Dentro del ámbito nacional, el Estado de alguna manera se ha esforzado en adecuar su legislación con dichos convenios, acciones que se encuentran en la Constitución Política de la Republica en los artículos 4, 101, 102 incisos c), f), k); tales disposiciones constitucionales son desarrolladas en el Código de Trabajo en sus Artículos 14 bis, 88 al 91, 137 bis y 151, así como en la Ley de Bonificación Incentivo Decreto No. 78-89 y 7-2000.

Existen otras leyes ordinarias que no permiten que tales circunstancias puedan ser cometidos en contra de una persona, siendo las siguientes: Ley de atención a las personas con discapacidad Decreto número 135-96, Ley del Combate del virus de inmunodeficiencia humana y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida sida y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH / sida, Decreto número 27-2000, Ley del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), decreto Número 17-72; y los los Acuerdos de Paz sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, sobre Aspectos Socioeconómicos y situación agraria.

3.5. Procedimiento de ratificación de un convenio internacional de trabajo

La organización internacional del trabajo como organismo especializado de las naciones unidas, procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Las referidas normas, desempeñan un papel importante para cada Estado, como la elaboración de leyes, elaboración de decisiones judiciales, etc. Aún en los países que no las han ratificado, las mismas constituyen guías para la acción gubernamental, y, a la vez propicia con su aplicación, un funcionamiento eficaz de sus instituciones y de los procedimientos previstos por la legislación nacional del trabajo; así como la aplicación de buenas prácticas en materia de empleo. Dichas normas tienen un impacto sobre la legislación de cada país, para llevarlas a la práctica nacional, que va más allá de una simple incorporación de la legislación a los requisitos del convenio ratificado.

Los convenios, son tratados internacionales sujetos a la ratificación, cuyos efectos son de naturaleza jurídica y vinculante, los que están destinados a influir de manera concretamente y directa sobre las condiciones y las relaciones laborales en el mundo. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes y que las mismas recogen directrices, orientan la política y la acción nacional de un país.

Es necesario mencionar, que dentro del sistema normativo de la organización internacional de trabajo, se encuentra otro instrumento normativo, como lo es el protocolo, instrumento cuya función principal es la de revisar parcialmente un convenio, el cual está también abierto a la ratificación de un Estado.

Los citados convenios, para que tengan incidencia para un Estado, es necesario realiza el acto de ratificación; pero previo a realizar la misma, el consejo de administración de la OIT efectúa el procedimiento formal para su elaboración y que se presenta en el

orden del día de la próxima reunión de la conferencia, siguiendo lo establece el artículo 14 de la constitución de la organización y debe fijar las medidas preparatorias o las justificaciones especiales que considere apropiadas para tal fin.

Presentada la iniciativa, se somete para su discusión; la oficina Internacional del Trabajo prepara un informe sobre la legislación y la práctica en los distintos países a través de un cuestionario, en el que pide a los gobiernos que consulten a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre el convenio; finalizado dicho proceso, debe ser enviado antes de la próxima reunión de la conferencia, para tener una mejor discusión de la misma.

Basándose en las respuestas de las organizaciones y del gobierno, la oficina prepara uno o varios proyectos de convenio o convenios; y estos se someten a las organizaciones y a los gobiernos para realicen sugerencias, enmiendas u observaciones al respecto.

El proceso de análisis y discusión corre a cargo de una conferencia técnica preparatoria, basándose en las respuestas recibidas de las organizaciones y gobiernos; enseguida se redacta un informe definitivo, el cual es sometido a la conferencia para su examen y adopción final del referido proyecto; para que el mismo revista la calidad de convenio, es necesario contar con una mayoría de dos tercios de votos emitidos por los delegados presentes.

Alcanzados los votos, el director de la oficina envía una copia a cada uno de los Estados miembros, quienes tienen la obligación de someterla a las autoridades competentes nacionales dentro del término que establece el Artículo 19 de la Constitución, con la finalidad de obtener la ratificación de la misma; posteriormente, su registro ante la oficina internacional del trabajo.

Sobre el procedimiento de ratificación de una norma internacional del trabajo, por parte del Estado de Guatemala, realiza varias etapas:

- a. Procedimiento de emitir opinión.
- b. Procedimiento de la ratificación.
- c. Registro de ratificación y aceptación de las obligaciones
- d. La vigencia
- e. Obligaciones que derivan de la ratificación

Procedimiento de emitir opinión:

En cumplimiento al Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto número. 114-94, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el estudio, discusión y recomendación para la ratificación y velar el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales del trabajo.

El Ministerio de Relaciones Exteriores realiza una solicitud al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por sugerencia de la oficina internacional del trabajo, para que se inicie el proceso de análisis, para emitir opinión sobre la conveniencia o inconveniencia de ratificar un convenio internacional del trabajo, adoptado en la conferencia.

Este análisis de emitir opinión, dentro del marco reglamentario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encarga la dirección de asuntos internacionales, coordinando el proceso con los sectores que compete el asunto.

Dentro de la etapa de análisis de la conveniencia o inconveniencia de ratificar un convenio, se conforma una comisión encargada de emitir dictamen, la cual se integra por la inspección general del trabajo y su asesoría jurídica, consejo técnico y asesoría jurídica y la dirección de asuntos internacionales.

Dentro de las atribuciones de esta comisión, está la de solicitar la colaboración a las instituciones nacionales a quienes les compete el asunto, para que formulen opiniones dentro de su ámbito de competencia con respecto al convenio; obtenidas las opiniones se emite el dictamen respectivo.

De conformidad con el Artículo 5 inciso c) del Convenio 144 sobre Consulta Tripartita, los representantes de los sectores empleador y trabajador, quienes integran la comisión tripartita sobre asuntos internacionales de trabajo, también se les envía a

través de una nota u oficio el texto del convenio, con el objeto de solicitar su opinión al respecto, dando un plazo razonable para la recepción de dicha opinión.

Procedimiento de ratificación:

De conformidad con el Artículo 38 del Decreto número 114-94 Ley del Organismo Ejecutivo, al Ministerio de Relaciones Exteriores le corresponde la aplicación del régimen jurídico relativo a las relaciones del Estado de Guatemala con otros Estados y personas o instituciones jurídicas de derecho internacional y los Tratados y Convenios Internacionales.

Éste prepara el expediente de ratificación para ser cursado a la secretaría general de la presidencia, para que el Presidente de la República, en uso de la facultad que le confiere el Artículo 183 inciso k) de la Constitución Política de la República de Guatemala, somete el convenio de que se trata, para su aprobación al Congreso de la República de Guatemala.

El Congreso, en el uso de las facultades conferidas en el Artículo 171 inciso l) de la Constitución Política de la República, le corresponde la aprobación del convenio antes de su ratificación. Aprobado el mismo, es enviado a la presidencia de la república, para cumplir con lo preceptuado en el Artículo 183 inciso o) de la a Constitución, es decir, al Presidente de la república realiza el acto de ratificación del convenio.

El instrumento de ratificación es elaborado por la presidencia de la república, el que es cursado al Ministerio de Relaciones Exteriores, en donde preparan el expediente respectivo para comunicar la ratificación formal al director general de la OIT.

El instrumento de ratificación que se envía a la oficina debe contener lo siguiente:

1. Precisar claramente el convenio o convenios que se ratifican.
2. Ser un documento original, firmado por una persona con autoridad para actuar en nombre del Estado (ejemplo: Jefe del Estado, el Ministro de Relaciones Exteriores o el Ministro de Trabajo y Previsión Social).
3. Indicar claramente la intención del Gobierno de que el Estado quedará obligado por el convenio de que se trate y su compromiso de adquirir con las obligaciones del convenio, siendo preferible que haya una referencia específica al artículo 19, incisos 5 y d) de la Constitución de la OIT.

Registro de ratificación:

Los artículos finales de todos los convenios internacionales de trabajo, contienen disposiciones relativas al registro de ratificaciones por el director y su notificación de las mismas a todos los Estados que integran la organización, así como su comunicación al secretario general de las Naciones Unidas, para el registro de los convenios de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de Naciones Unidas.

Vigencia:

Todos los convenios contienen disposiciones relativas a su entrada en vigor, desde el año de 1928, en el derecho internacional de la organización, se ha tenido como práctica que los mismos suelen entrar en vigencia doce meses después del registro de la segunda ratificación y, si esto no sucede, no surte efectos en el derecho internacional.

Obligaciones que derivan de la ratificación:

En virtud del Artículo 19 incisos 5 y literal d) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado que ratifica un convenio se compromete a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de ella. La obligación no consiste únicamente en incorporar al derecho interno, sino que entraña la necesidad de velar por su aplicación en la práctica.

3.6. Ratificaciones de convenios internacionales de trabajo por el Estado de Guatemala

Durante la existencia de la organización internacional del trabajo, se han adoptado 188 convenios internacionales de trabajo, de los cuales Guatemala, como miembro desde el año de 1919, ha ratificado 73; de los mismos ha denunciado 4, en virtud que fueron

superadas por otros; teniendo actualmente 69 vigentes, cuyas aceptaciones se encuentran comprendidas en los años de 1947 al 2008.

Las ratificaciones realizadas se encuentran enmarcadas en aspectos como: La administración de trabajo, descanso semanal y vacaciones, categorías especiales de trabajadores, empleo y recursos humanos, horas de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato, libertad sindical, política social, plantaciones, prohibición del trabajo forzoso, salarios, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, trabajos de mujeres y menores, trabajadores migrantes, trabajadores indígenas, revisión de convenios.

De lo relacionado en el presente capítulo, las normas internacionales de trabajo, constituyen en instrumentos determinantes para las naciones del mundo. Dentro del contexto de la Organización Internacional del Trabajo, se puede apreciar el empeño que dicha organización ha realizado en materia laboral, tanto en la protección del trabajo de adultos como el de los niños, pero con énfasis en la erradicación del trabajo infantil con la finalidad de preparar un mejor presente y porvenir de ellos, para su desarrollo físico, mental y moral. Se ha destacado la importancia que tiene la erradicación de trabajo forzoso, ya que este limita el pleno goce de los derechos humanos de todo trabajador, hombre o mujer, tiene el goce y disfrute.

La ratificación de los convenios de la organización por parte del Estado de Guatemala, abre la posibilidad a la clase trabajadora de mejorar sus condiciones de trabajo para su propio beneficio y el de su familia, consecuentemente, para un mejor bienestar de la

sociedad guatemalteca. El carácter obligatorio de los instrumentos internacionales laborales ratificados por el Estado, obliga a adecuar la legislación a los alcances de los convenios.

CAPÍTULO IV

4. Sistemas de control de la OIT

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar a que los países apliquen los convenios ratificados, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

La OIT examina regularmente la aplicación de dichas normas y señalan las áreas en las que se puede mejorar su aplicación. Esta acción, para poder determinar el cumplimiento de los compromisos, es objeto de supervisión a través de los siguientes sistemas:

- Sistema regular
- Procedimientos constitucionales
- Mecanismos especiales

4.1. Sistema regular

Cuando un país ratifica un convenio, se obliga a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha propiciado para aplicarlos en el tiempo y en la forma en que se lo soliciten. Ésta fue instituida a través de una resolución adoptada por la conferencia

internacional del trabajo en el año de 1926, y ésta tarea la realizan dos comisiones: La comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, y, la comisión de aplicación de normas de la conferencia.

4.1.1. Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones - ceacr-

Para la oficina internacional del trabajo, las razones de creación de la comisión indica lo siguiente: “La OIT constituyó la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones para encauzar el creciente caudal de información recibido en sus primeros años de vida a raíz de la obligación de los Estados miembros de comunicar memorias en virtud del Artículo 408 del Tratado de Versalles, a propuesta de una comisión constituida a tener de esa misma disposición y en la octava reunión de la Conferencia, celebrada en 1926, resolvió instituir la comisión de expertos, que empezó a funcionar con carácter probatorio”.¹³

Con la ratificación de un convenio internacional de trabajo, el Estado se ve obligado a presentar memorias sobre las medidas que ha tomado para aplicarlas, cuyo sistema de presentación varía, siendo la siguiente: Dos años para transmitir las memorias de los convenios fundamentales y prioritarios, cuya información debe ser detallada sobre las acciones que se han incorporado en la legislación, así como en la práctica. En cuanto

¹³ *Ibid.* Pág. 297.

los demás, deben presentarse cada cinco años, excepto en aquellos casos que han sido dejados de lado (los denunciados, es decir que han sido superados por otros).

La comisión, fue creada con la finalidad de realizar una evaluación de las memorias enviadas por los Estados miembros. Su integración la componen juristas eminentes de distintos países, los que son nombrados por el consejo de administración por períodos de tres años. Los expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas.

Realizan una evaluación técnica imparcial del Estado de la aplicación de las normas internacionales de trabajo (convenios y recomendaciones) y a la hora de proceder al examen de la aplicación, efectúan dos tipos de comentarios:

1. Observaciones: Que contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado, es decir, en principio los casos más graves o prolongados de incumplimiento de las obligaciones.
2. Solicitudes directas: Se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información, no se publican en un informe, pero, las mismas son enviadas a los Estados del resultado.

La finalización del examen de las memorias enviadas, se matiza a través de un informe, la que consta de tres partes:

- La parte I, contiene el informe general, que incluye los comentarios acerca de las medidas en que los Estados miembros dan cumplimiento a sus obligaciones constitucionales respecto las normas internacionales de trabajo.
- La parte II, contiene observaciones acerca de ciertos países refiriéndose a las obligaciones del envío de memorias, a la aplicación de los convenios ratificados, y la obligación de someter dichos instrumentos a las autoridades competentes.
- La parte III, contiene el estudio general que se basa en las memorias sometidas en virtud de los Artículos 19 y 22 de la Constitución y su publicación se realiza por separado.

Es importante señalar que las opiniones que formula la comisión de experto son en relación a la información proporcionado por los Estados, evaluación que no pueden considerarse como dictámenes obligatorios, ya que sus apreciaciones no tienen efectos “erga omnes”.

4.1.1. Origen y composición

Creada en el año 1926, con la finalidad de regular la observancia de las obligaciones contraídas de la adhesión de las normas internacionales de trabajo, cuyo desempeño primordial es la realización de tareas meramente técnicas, no judiciales.

Su designación es realizada por el consejo de administración, a propuesta del director general y por un período de tres años, nombramiento que puede ser renovado por períodos sucesivos de tres años. Su conformación es realizada a título personal entre personalidades independientes totalmente imparciales y habida cuenta de su competencia técnica. Proceden de todas partes del mundo, lo que les permite aportar a la comisión, una experiencia directa de los diferentes sistemas jurídicos.

Su integración es compuesta de 20 juristas de alto nivel, como magistrados de tribunales supremos, profesores, jurisconsultos, etc., los que se reúnen una vez al año en los meses de noviembre y diciembre; y al final de su trabajo formulan un informe que es presentado a la conferencia internacional del trabajo.

Los principios fundamentales que exige dicha comisión son: La independencia, imparcialidad y objetividad; al indicar en qué medida le parece la situación existente en cada Estado concuerda con los términos de los convenios y con las obligaciones aceptadas de conformidad con la Constitución de la organización.

4.1.1.2. Competencia

De conformidad a lo que señala el Artículo 22 de la Constitución de la organización, compete examinar las memorias de cada uno de los Estados miembros que está obligada a presentar a la oficina internacional del trabajo, sobre las medidas que haya adoptado en lo que concierne a la ejecución de los convenios a las que se haya

adherido. Luego de la evaluación presentará un informe anual a la conferencia para su estudio y discusión.

4.1.1.3. Efectos

Constituye un medio efectivo para la verificación de los compromisos y obligaciones que emanan de los convenios, en la que deploran a los gobiernos realizar esfuerzos necesarios, tendientes a dar el debido cumplimiento de las obligaciones contraídas de las normas internacionales de trabajo ante la OIT. Además tiene la tarea de indicar en qué medida la legislación y la práctica de cada Estado están de conformidad con los convenios ratificados y qué medida cumplen con las obligaciones que les incumbe en virtud de la Constitución en relación a las normas.

4.1.2. Comisión de aplicación de normas de la conferencia internacional del trabajo

Es una comisión tripartita (gobierno, empleador y trabajador) de la conferencia internacional del trabajo. Toma como base para su trabajo el informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones. El informe que elabora, la remite a la conferencia, y, a la vez formula conclusiones e invita a los gobiernos interesados a suministrar informaciones con miras a superar las divergencias comprobadas entre la legislación y la práctica nacional de las disposiciones de los convenios ratificados.

4.1.2.1. Origen

Instituida en la octava reunión de la conferencia en el año de 1926 y es una de las dos comisiones permanentes del órgano supremo de la organización, la que tiene un mandato claro y establecido de conformidad con el Artículo 7 del Reglamento de la Conferencia.

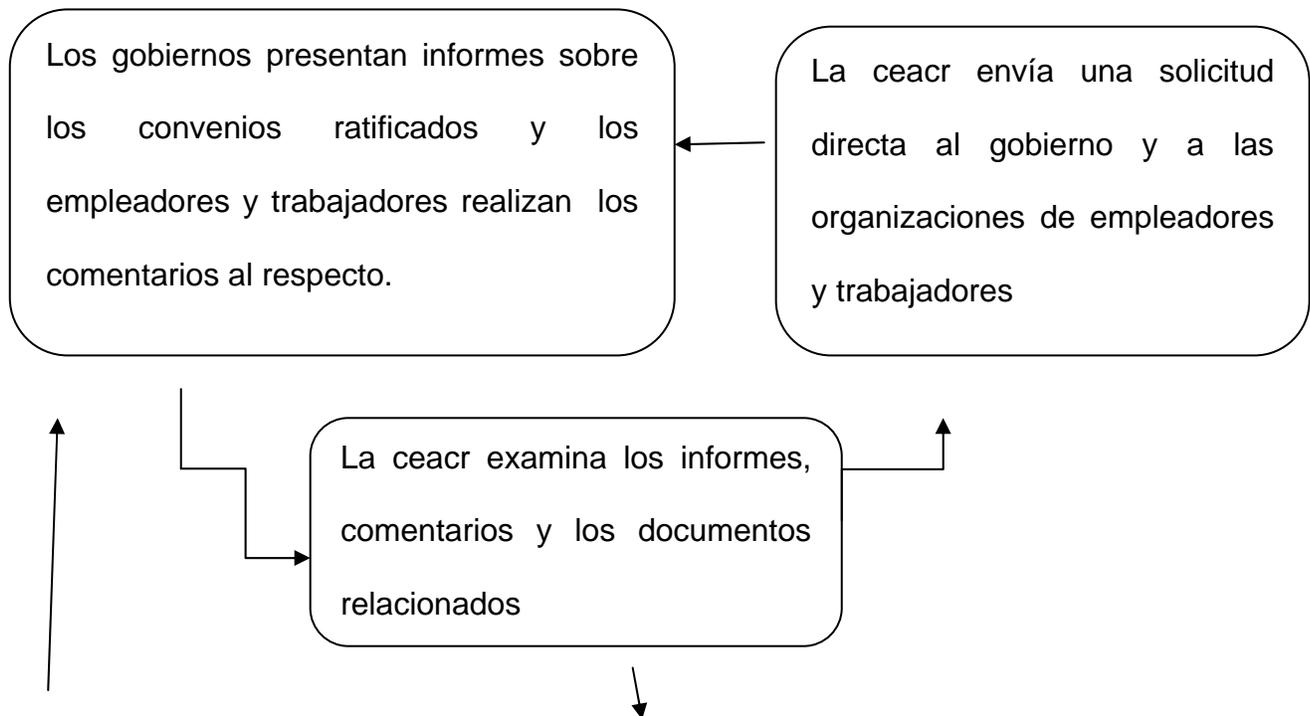
4.1.2.2. Competencia

Realiza un análisis tripartito del informe de la comisión de expertos, la que posteriormente envía un informe de su trabajo a la conferencia. Brinda a los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, la ocasión de estudiar juntos la manera en la que los Estados dan cumplimiento a sus obligaciones normativas, especialmente relativas a los convenios ratificados. Los gobiernos tienen la posibilidad de complementar las informaciones que figuran en las memorias examinadas por la comisión de expertos, en las que indicarán las medidas adoptadas desde la última reunión de esta misma, previo a someterlo a la conferencia. Esta instancia indicará con atención las dificultades que se encuentran para cumplir con sus obligaciones y solicitará asistencia técnica para superar los obstáculos de aplicación de las normas internacionales de trabajo.

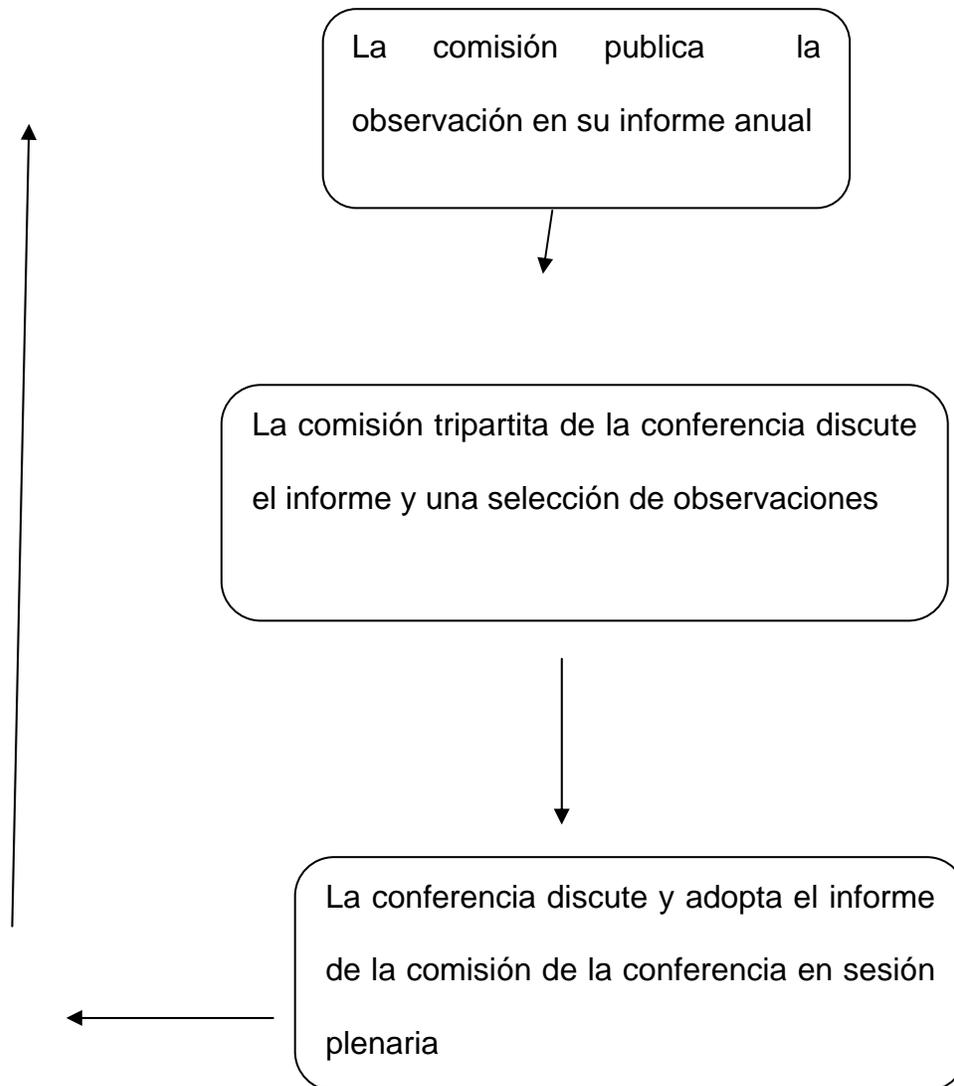
4.1.2.3. Efectos

“En realidad la comisión de la conferencia, recibe con frecuencia información adicional a la que constituye la base del informe de la comisión de expertos, información que esclarece los hechos, o en su caso, modifica en mayor o menor medida la constancia de ellos. El pleno de la conferencia, no se limita a examinar todo el informe de la comisión de expertos y sus conclusiones sobre casos determinados, sino que procede a su adopción, de modo que las conclusiones de la comisión de la conferencia son aprobadas por el órgano legislativo supremo de la OIT”.¹⁴

4.1.3. Esquematización del procedimiento de control regular



¹⁴ *Ibid.* Pág. 305.



4.2. Procedimientos constitucionales

Es un mecanismo ordinario de supervisión de la OIT, en la que puede iniciarse procesos contenciosos denominados reclamaciones y quejas. Estos procedimientos propician a realizar señalamientos específicos sobre la no aplicación de los convenios y

agiliza en cierta medida a obtener una respuesta del gobierno implicado en el menor tiempo posible sobre los señalamientos formulados en su contra.

4.2.1 Reclamación

Constituye un procedimiento que faculta a los trabajadores o empleadores, a presentar alegatos en contra de un Estado miembro de la organización, por no adoptar medidas para el cumplimiento satisfactorio dentro su jurisdicción de un convenio en que el gobierno sea parte.

4.2.1.1. Fundamento

Este medio de control se encuentra regulado en los Artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuya solicitud es dirigida a la oficina de la citada organización, alegando el incumplimiento de la norma.

4.2.1.2. Objeto

Medio efectivo para las organizaciones de empleadores o de trabajadores, sea nacional o internacional, en la que se dirigen al director general de la oficina de la organización, alegando en contra de un Estado miembro, no adoptar medidas para el cumplimiento total o parcial de un convenio ratificado.

Esto permite a la organización realizar una investigación de los alegatos presentados en contra del Estado señalado, la que solicitará información al respecto, recibidas la misma realizará los pronunciamientos, formulará recomendaciones si hubiera evidencias del incumplimiento; o caso contrario, no proseguirá conociendo la reclamación.

4.2.1.3. Efectos

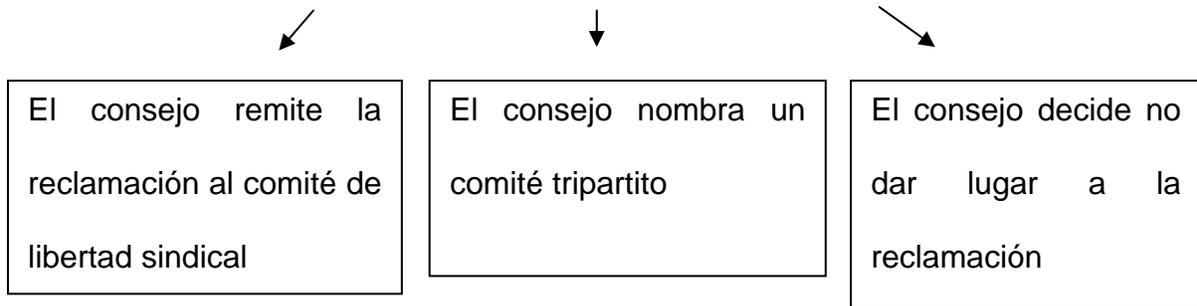
Presentado y cumplido con los requisitos que exige la oficina, el consejo de administración comunicará al gobierno contra quién se presentó la reclamación, invitándolo a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente dentro de un plazo prudencial, transcurrido ese tiempo, si no se recibe ninguna información o si se recibiera, pero la misma no se considerare satisfactoria, el consejo, podrá pronunciar un informe en forma pública o en su caso, por recibida la respuesta. Se puede indicar que este medio de control tiene una connotación puramente moral y por ello no es de uso frecuente.

4.2.1.4. Esquematización del procedimiento de reclamación

Organizaciones de empleadores y
trabajadores la presenta



OIT informa al gobierno interesado y somete la reclamación al consejo de administración



El comité tripartito solicita información y presenta un informe con observaciones y recomendaciones

El consejo pide que una comisión de encuesta trate la cuestión como una denuncia

El consejo hace observaciones, publica un informe y remite el caso a la comisión de expertos para su seguimiento

4.2.2. Queja

Constituye un sistema de control por excelencia utilizado por un Estado miembro en contra de otro que integra la organización, destinado a investigar y sancionar moralmente las infracciones a los convenios internacionales de trabajo ratificados.

4.2.2.1. Fundamento

Se encuentra regulado en los Artículos 26 al 32 de la Constitución de la OIT, la cual es de doble instancia su conocimiento; la primera ante una instancia especial dentro del consejo de administración y la segunda a través de una apelación ante la Corte Internacional de Justicia.

4.2.2.2. Objeto

Investigar sobre alegatos presentados en la queja por un Estado miembro de la referida organización en contra de otro, alegando el incumplimiento dentro su jurisdicción, de un convenio en que ambos lo han ratificado.

4.2.2.3. Efectos

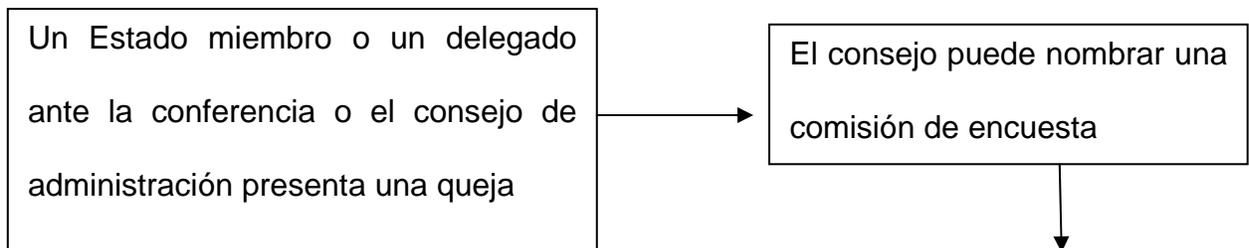
Recibida y admitida la queja, el consejo de administración podrá, si lo considera conveniente, antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, comunicar al

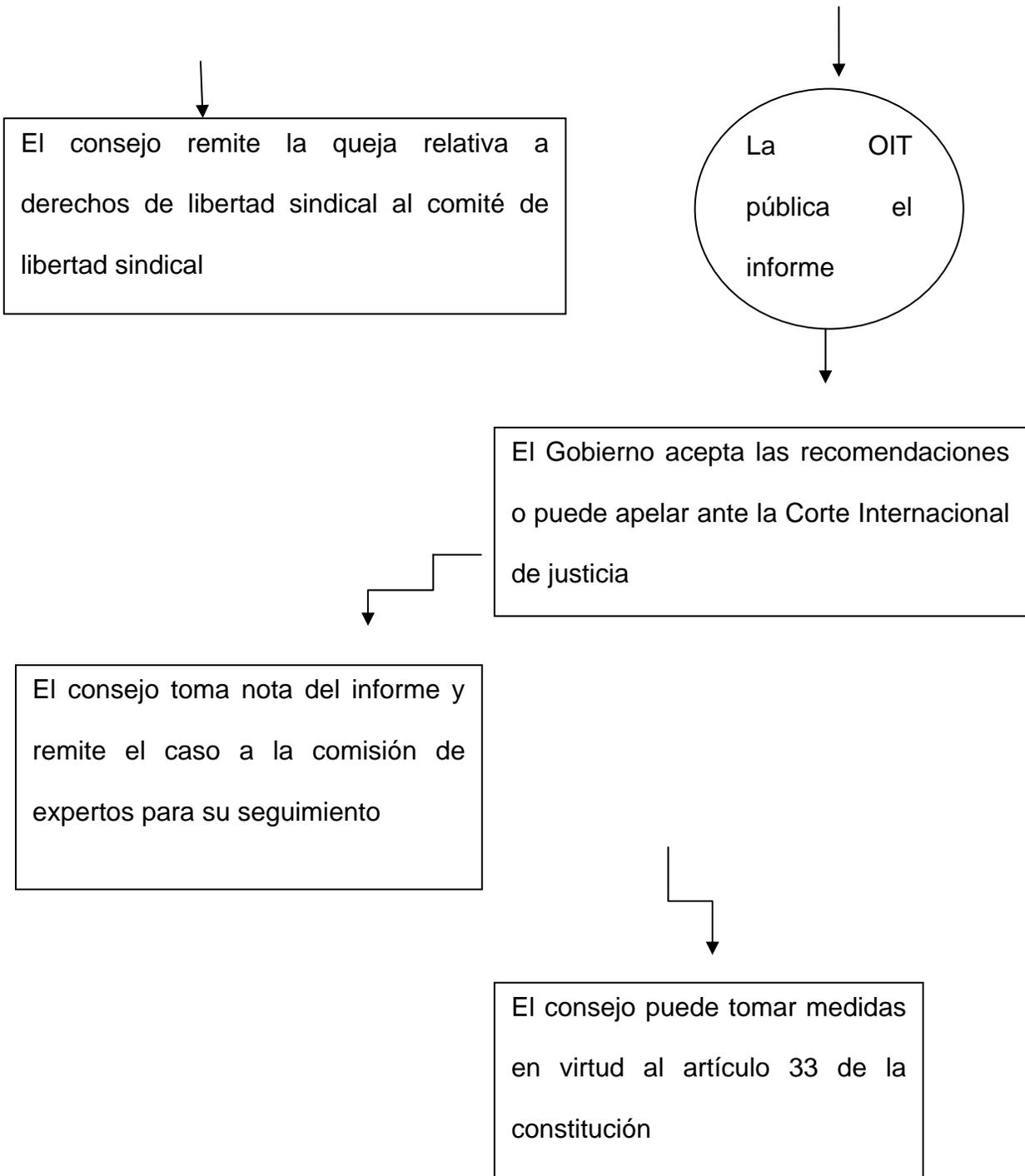
gobierno contra el cual se haya presentado la misma, a que formule una declaración que estime conveniente, si esta no es recibida o no fuese satisfactoria, el consejo nombrará una comisión de encuesta para su estudio.

La referida comisión es la encargada de estudiar la cuestión planteada, la que posteriormente presentará un informe, en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones, sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio (alegatos), así como las recomendaciones que consideren apropiadas formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse y los plazos dentro los cuales dichas medidas debieran de implementarse.

Si el consejo no considera necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, nombrará una comisión de encuesta, la que se encargará de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4.2.2.4. Esquematización del procedimiento de queja





4.3. Mecanismos especiales

Procedimiento de naturaleza del ámbito de la libertad de asociación, la que se basa en reclamaciones presentadas por organizaciones de empleadores y trabajadores en contra de un Estado miembro de la organización al no cumplir con los convenios 87 y 98, ya sea ratificados y no por ellos. Este mecanismo está comprendido a través de dos órganos, siendo ellas:

- Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical.
- Comité de libertad sindical.

4.3.1. Comisión de investigación y conciliación en materia de libertad sindical

Está integrada por nueve personas independientes, nombradas por el consejo de administración y que normalmente trabajan en grupos de tres. Examinan las quejas referentes a violaciones de libertad sindical que le remiten el consejo de administración, incluso a petición de un gobierno contra el que se ha presentado alegatos.

4.3.1.1. Origen

“En enero de 1950 el consejo de administración, a raíz de las negociaciones celebradas con el consejo económico y social de las Naciones Unidas, decidió instituir una comisión de investigación y de conciliación en materia de libertad sindical. El

consejo decidió comunicar al consejo económico y social cierto número de sugerencias con miras a establecer un procedimiento que permitiera poner los servicios de la comisión a disposición de las Naciones Unidas.

En su décimo período de sesiones, el 17 de febrero de 1950, el consejo económico tomó nota de la decisión del Consejo de Administración de OIT y adoptó una resolución aprobando formalmente tal decisión, por considerar que correspondía a las intenciones expresadas por el Consejo Económico de Naciones Unidas en su resolución de 2 de agosto de 1949 y que permitiría procurar un medio particularmente eficaz de salvaguardar los derechos sindicales. Esta instancia acepta los servicios de la OIT y de la Comisión de Investigación estableció un procedimiento, completado en 1953, según el cual remite a la organización las quejas recibidas por las Naciones Unidas referentes a los miembros de las Naciones Unidas que forma parte de la OIT.”¹⁵

4.3.1.1. Competencia

Examinar las quejas que remite el consejo de administración de OIT, sobre violaciones de los derechos sindicales presentadas tanto contra países que han ratificado los convenios sobre libertad sindical, como contra aquellos que no lo han hecho aún, cuando en este último caso debe de existir el consentimiento de tales países.

¹⁵ Oficina Internacional del Trabajo. **Derecho sindical de la OIT.** Pág. 120.

4.3.1.3. Efectos

“El procedimiento seguido por la Comisión de Investigación y de Conciliación es similar a la de una comisión de encuesta.”¹⁶ El procedimiento que desarrolla la comisión es requiriendo informaciones a las partes (gobierno, trabajadores, empleadores) sobre la queja presentada, así mismo realizará un análisis de la legislación pertinente del país, celebrará audiencias en las que escuchará a los representantes designados por las partes y los testigos presentados.

Esta comisión puede decidir sobre una visita al país denunciado, pero para que la misma se de es necesario el consentimiento del gobierno involucrado para desarrollar su trabajo y cumplir su misión. Una vez concluido el proceso de averiguación, redacta un informe, en el que señalará a través de conclusiones y recomendaciones, la solución de los problemas planteados.

Es importante indicar, que la comisión de investigación y conciliación determina sus propias reglas de procedimientos en cada caso, propiciando el respeto de las garantías las audiencias de testigos y las visitas a los países implicados.

¹⁶ Oficina Internacional del Trabajo. **Principios normas y procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical**. Pág. 9.

4.3.2. Comité de libertad sindical

Es un órgano tripartito (gobierno, empleador, trabajador), cuyo trabajo es celebrado a puerta cerrada, por razones de que las quejas presentadas son catalogadas como documentos confidenciales y que sus decisiones son tomadas por consenso.

4.3.2.1. Origen

El funcionamiento de este comité, se debió en buena parte a las múltiples quejas presentadas en contra de ciertos Estados miembros de OIT, y que finalmente en el mes de noviembre de 1951 se creó como un órgano de control normativo del consejo de administración de la organización, cuya contribución se enmarca en la protección de la vida, la libertad y la integridad física de trabajadores del campo, la ciudad, industria; y su creación está estrechamente vinculada al origen de los convenios 87, relativo a la libertad sindical y 98 a la negociación colectiva.

4.3.2.2. Estructura

Es un órgano tripartito del consejo de administración de la organización internacional del trabajo, compuesto de nueve miembros titulares y nueve suplentes, que actúan a título personal y su integración se realiza en cantidad iguales por cada sector (gobierno, empleador y trabajador), reuniéndose tres veces al año.

4.3.2.3. Mandato

Contribuir a la promoción y a la protección de la libertad sindical en forma efectiva, la cual garantiza primordialmente la paz y la justicia social, y, a la vez procurar a dilucidar los hechos presentados y proponer soluciones al respecto.

4.3.2.4. Competencia

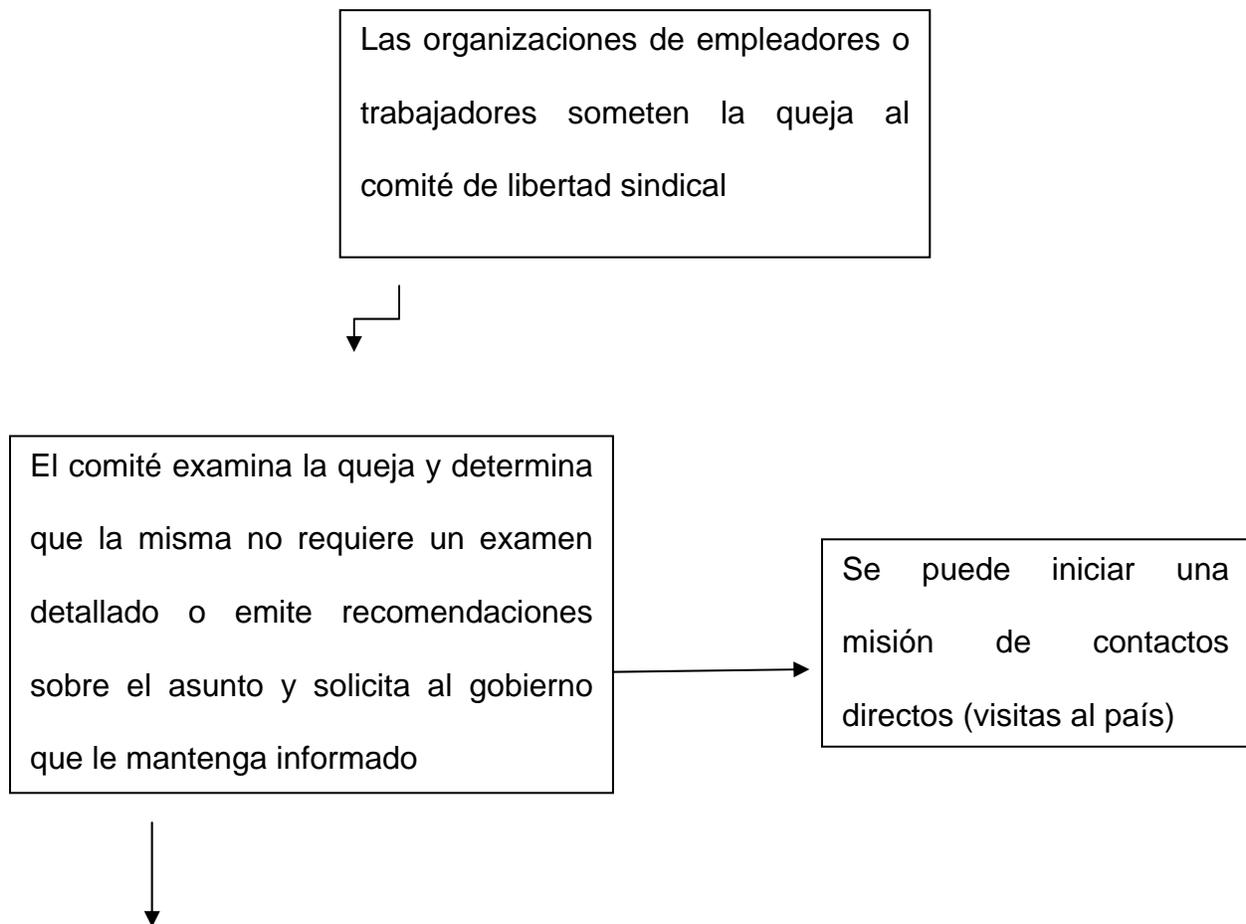
Examinar las quejas dirigidas en contra de los Estados que han ratificado los convenios sobre la libertad sindical, como contra aquellos que no lo han hecho, para que el comité de seguimiento de las quejas, no se requiere el consentimiento del gobierno implicado, ya que el procedimiento que se utiliza es el de transmitir la queja, para que el denunciado pueda formular sus observaciones al respecto.

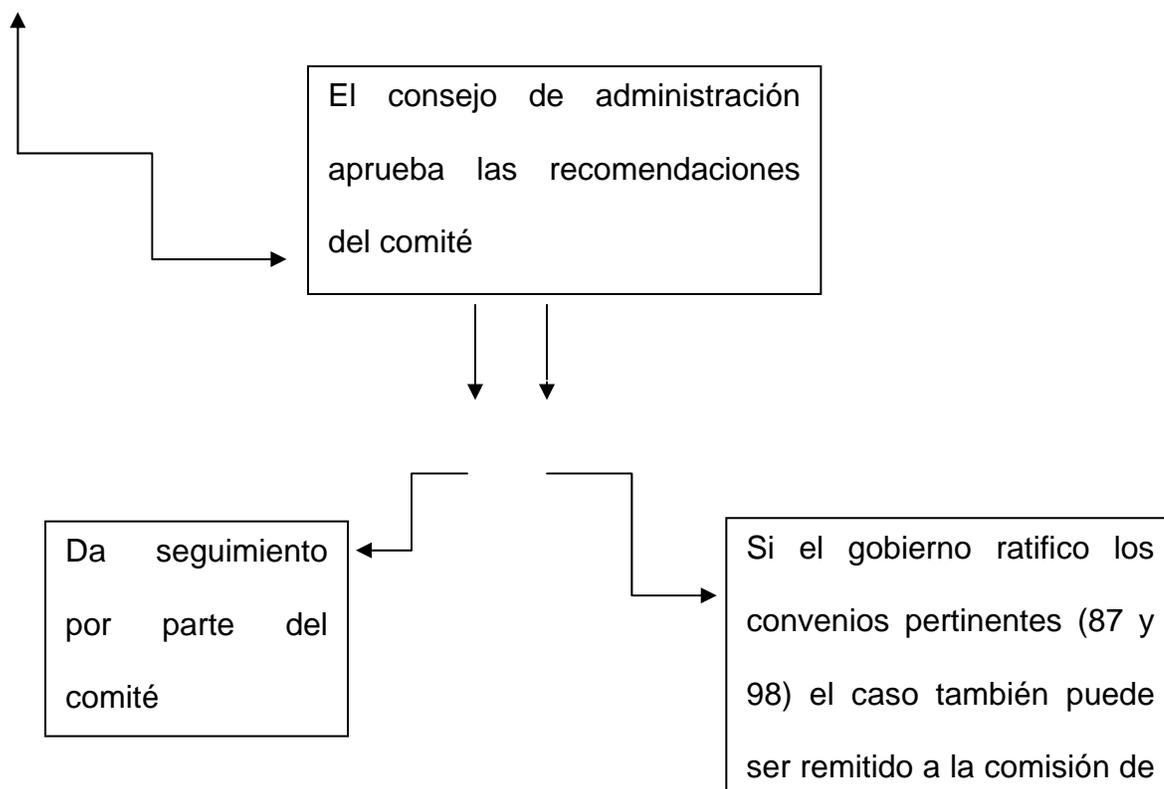
4.3.2.5. Efectos

Admitida la queja y trasladada al gobierno implicado, éste tiene la obligación de realizar las observaciones pertinentes en relación a los alegatos presentados en su contra y posteriormente enviarlas a la Organización Internacional del Trabajo. El comité al recibir las respuestas y las pruebas en su caso, analizará y posterior a ello elaborará un informe, señalando la existencia o no de las violaciones indicadas en la queja.

En el informe que realiza el comité, formulará sugerencias o solicitudes al Gobierno implicado, las que se realizan a través de conclusiones o recomendaciones y que tienen como objetivo, que el Estado informe sobre la situación en su contra y con ello el comité se mantendrá informado sobre los avances de los alegados contenidos en la queja presentada, lo que contribuirá al fortalecimiento de la aplicación de los convenios en materia de libertad sindical.

4.3.2.6. Esquematización del procedimiento del comité de libertad sindical





4.4. Algunas intervenciones de los mecanismos de control de la OIT, sobre la aplicación de legislación nacional en relación a los convenios internacionales de trabajo ratificados.

4.4.1. Ley de Minería, Decreto 48-97

En el período de los años 2004 al 2006, la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones -CEACR- indicó que el Estado de Guatemala no propició la aplicación efectiva del convenio 169 referente a pueblos indígenas y tribales de la Organización Internacional del Trabajo por la aplicación del Decreto número 48-

97 Ley de minería, la cual no se ajusta a las disposiciones del convenio, en el sentido que no existe un mecanismo de consulta establecido de conformidad con la referida norma internacional y que la consulta constituye el instrumento para institucionalizar el diálogo en el otorgamiento de las licencias de exploración y explotación minera.

En el año 2004 la organización sindical, federación del campo y la ciudad –FTCC-, se pronunció sobre lo indicado por la citada comisión, pero ese pronunciamiento se realizó a través del procedimiento constitucional de la reclamación, sobre la no aplicabilidad del convenio, por no llevar a cabo las consultas previstas en el instrumento laboral internacional, previo al otorgamiento de las licencias de exploración y explotación minera.

El Gobierno de Guatemala, con el afán de dar respuestas a las intervenciones realizadas por procedimiento regular y el procedimiento constitucional, en el referido año envió respuesta a través de la memoria del convenio 169 pueblos indígenas y tribales, indicando que previo al otorgamiento de cualquier tipo de licencia de exploración o explotación minera, se requiere la realización y presentación de estudios correspondientes de impacto ambiental y que dichos estudios es de competencia del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 23-2003, misma que contiene el reglamento de evaluación, control y seguimiento ambiental. Sobre el tema de la consulta en el marco del convenio, indicó que se reconoce que no existe un mecanismo institucionalizado, pero que se realizan los esfuerzos necesarios para cumplir sobre el tema y que muestra de ello se integró

una comisión de alto nivel, con representantes del organismo ejecutivo e iglesia católica; y en el mes de agosto del año 2005 se suscribió un punto de entendimiento, en el cual se solicitaría modificaciones a la ley de minería.

En el año 2006, la comisión realiza nuevos señalamientos al Gobierno en relación al convenio 169, en el sentido que durante la administración anterior, se otorgaron 31 concesiones de explotación y 135 concesiones de exploración de recursos minerales sin consulta previa, sobre la viabilidad de que dichas actividades y el impacto ambiental pueden afectar a la población. El Gobierno realizó ciertas aclaraciones al respecto, en el sentido de que las concesiones solamente son otorgadas a terceras personas para la prestación de un servicio público, como lo señala la Ley de Contrataciones del Estado Decreto número 52-92 y que la Ley de minería, Decreto número 48-97, regula el otorgamiento de licencias o derechos y no concesiones.

Es importante indicar, que el otorgamiento de las licencias sobre la actividad minera, se realizaron bajo un régimen administrativo como lo prevé el Acuerdo Gubernativo 23-2003, lo cual obliga a cumplir ciertos requisitos antes, durante la vigencia de la misma, como la de un procedimiento de evaluación de impacto ambiental, el establecimiento de una fianza de cumplimiento por concepto de resarcimiento de daños que pudieran ocasionar a la comunidad donde se llevaría la actividad minera.

El Gobierno de Guatemala, para encontrar una solución a la consulta, indicó en su memoria del año 2006, constituyó una comisión paritaria de reformas y participación al

respecto, cuyo accionar de trabajo está establecido en el acuerdo de paz sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas y que dentro los logros y avances alcanzados están las reformas al Código Municipal, la Ley del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y la propuesta de una ley de participación y consulta a pueblos indígenas.

El Estado con el afán de cumplir con los requerimientos para que dicho proceso de la consulta carezca de un marco jurídico, la Honorable Corte de Constitucionalidad en su sentencia de fecha ocho de mayo del dos mil siete, dentro del expediente 1179-2005, indicó lo siguiente: “Al advertir que la normativa que regula lo relativo a las consultas populares referidas en el convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, el Código Municipal y la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, es bastante amplia y poco precisa en cuanto al desarrollo de los procedimientos de consulta, esta Corte estima conveniente hacer uso de la modalidad de fallos que en la doctrina del derecho procesal constitucional se conoce como exhortativos. En tal sentido se exhorta al Congreso de la República de Guatemala a lo siguiente: a) proceda a realizar la reforma legal correspondiente, a efecto de armonizar el contenido de los Artículos 64 y 66 del Código Municipal, en el sentido de determinar con precisión cuando una consulta popular municipal tendría efectos vinculantes; y b) para efectivizar el derecho de consulta de los pueblos Indígenas, referido en los Artículos 15 del convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y Artículo 26 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, se legisle sobre la forma cómo deben desarrollarse esos procedimientos consultivos, quién debe ser el órgano convocante y el que desarrolle la

consulta, quiénes podrán participar, al momento en que debe lograrse los objetivos de bien común que propugnan y, por ello, debe entenderse que las consultas a que se refiere al Artículo 6 numeral 1 del convenio, no sólo tienden a exteriorizar un sentimiento acerca de asuntos de importancia comunal, sino también, con el objeto de lograr acuerdos a alcanzar consensos acerca de las medidas propuestas. Al respecto, este Tribunal estima que el organismo ejecutivo, en atención al principio de que las autorizaciones que se concedan para la actividad minera, debe generar mecanismos que propicien compensación justa a las regiones en donde se realiza dicha actividad, por medio de medidas económicas y sociales de desarrollo comunitario” (sic).

En ese orden de ideas, para evitar seguir con los señalamientos de la falta de voluntad de aplicación de la misma, es necesario hacer efectivo el exhorto formulado por la Corte de Constitucionalidad al organismo legislativo, si esta no la realiza, el organismos ejecutivo debe promover acciones pertinentes para que esta se regularice; si bien es cierto que se han conformado una comisión para encontrar soluciones al respecto, es necesario seguir impulsando la aprobación de una ley de consulta a pueblos indígenas, así como las reformas al Código Municipal y la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en el sentido que las consultas tengan carácter vinculante. También sería muy oportuno que el Artículo 14 del reglamento del Decreto 48-97, Ley de minería, fuese modificado, en el sentido, que previo a emitir la declaratoria de un área de interés minero, las instituciones que compete el asunto, realicen un estudio que establezca que dicha actividad no constituya una amenaza para la salud de la población, seguidamente comunicar a la población del lugar que esta actividad misma

no constituirá riesgo alguno para la misma, sometiendo a consulta y si la decisión es favorable, publicar el acuerdo de declaratoria respectiva.

4.4.2. Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto 101-97, Artículo 76

En la reunión 294^o del comité de libertad sindical de la OIT, en su informe 338^o del mes de noviembre del año 2005, formuló una recomendación al Gobierno de Guatemala, en el sentido de reformar el Artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto 101-97; con el objeto de adecuar la legislación nacional en relación a los convenios referentes a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, derecho de sindicación y de negociación colectiva. Dicha recomendación, obedece a que dentro de las quejas presentadas en esta instancia internacional, se han realizado evaluaciones y seguimientos de las mismas, por lo que estimó realizar la sugerencia, en virtud de que el Estado de Guatemala se niega a reconocer por mandato legal, el pago de salarios y demás prestaciones laborales a los empleados públicos por motivo de despido, cuando estos han sido reinstalados a sus labores y haber resuelto su situación jurídica.

Las razones en que se fundamenta el comité para formular la recomendación de reforma, se da dentro del marco de seguimiento de dos quejas presentadas ante dicha instancia, la que se ilustra de la siguiente manera.

En el primer caso, a un dirigente sindical se le inicia un proceso judicial de autorización de destitución, petición que es otorgada por un juzgado del ramo laboral competente, pero por circunstancias inexplicables, el personal del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a cargo de realizar el acuerdo Ministerial de destitución, ésta no la realizó en su debido tiempo, habiendo transcurriendo 11 meses de la autorización judicial, le es notificado el cese de sus labores; el trabajador al establecer la ilegalidad cometida en su contra, recurre ante los tribunales, mediante un juicio ordinario laboral y en sentencia de primer grado, resuelve su reinstalación, así como el pago de los salarios y demás prestaciones dejados de percibir desde el momento del despido, hasta la fecha de su efectiva reinstalación. El referido ministerio, al no estar de acuerdo con la resolución judicial de mérito, apela el fallo, el que es conocido por una Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, al pronunciarse, revoca parcialmente la sentencia proferida por el órgano jurisdiccional de primer grado, en el sentido que es procedente la reinstalación, pero no así el pago de los salarios dejados de percibir y otras prestaciones laborales; esta sentencia dictada en contra del trabajador, interpone acción de amparo, misma que es conocida por la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente 665-2004, la cual la Cámara de Amparos y Antejuicios la deniega.

Es importante conocer los razonamientos esgrimidos por la cámara, al resolver el caso, ya que esto permite tener mayores elementos de juicio al respecto, tomado en cuanto que la misma constituye un precedente en el sistema de justicia, y para lo cual se transcribe la sentencia a continuación: “Es procedente hacer notar que la Sala cuestionada decidió revocar lo relativo a la condena al Estado de Guatemala, en los

referente a los salarios dejados de percibir por el amparista, por ser dicha condena incongruente con el artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto. Independiente de cual haya sido la causa por la cual no se prestaron servicios, acceder al pago de tales rubros implicaría un pago ilegal con recursos ilegales. En ese mismo sentido se pronunció ya esta Cámara en Sentencia del veintinueve de Septiembre de dos mil cuatro, dictada dentro del amparo ciento ochenta y nueve guión dos mil cuatro (189-2004). En relación a la aplicación al presente asunto de los Artículos 378 y 379 del Código de Trabajo, es de hacer notar que dichos artículos regulan un procedimiento de reinstalación en vía incidental para despidos que ocurran una vez planteado un conflicto colectivo, mientras que en el presente caso se diligenció un juicio ordinario, fundamentado en la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato, contenida en el Artículo 223, inciso d) del Código de Trabajo, que remite la materia a un juicio ordinario laboral y que no contiene disposición alguna en relación a los salarios caídos”.

En el segundo caso, un dirigente sindical de la Dirección General de Migración, es suspendido de sus labores, sin goce de salarios, por habersele promovido un proceso penal en su contra, la cual solventó favorablemente, obteniendo sentencia absolutoria, y conforme al derecho que le asiste, solicitó su reinstalación a la dependencia que laboraba, pero ésta se negaba a reinstalarlo al principio, pero al final fue reinstalado, no así el reconocimiento del pago de sus salarios dejados de percibir y demás prestaciones, aduciendo la dirección que no estaba obligada a efectuar dicho pago,

fundamentándose en el Artículo 76 de la Ley orgánica del presupuesto, Decreto 101-97.

Ante la desprotección legal que tienen los empleados públicos del Estado para que les reconozca los salarios y demás prestaciones, después de reintegrarse a su labores como producto del despido, y aunado la decisión de la Cámara de Amparos y Antejuicios, solo se podrá realizar las solicitudes expuestas, cuando se encuentre promovido un conflicto colectivo laboral en las instituciones del Estado y en los demás supuestos no podrá realizar dichas reclamaciones.

La relación laboral de un servidor público, al momento de su despido, es decidida por la autoridad nominadora donde labora, ya que el afectado no ha manifestado su deseo que la misma se dé, y ante tal situación, recurre por los medios legales que la ley le permite para el caso, tendientes a que no exista una terminación de la relación laboral existente entre el servidor y la administración pública, por tanto no debiera catalogarse en los supuestos que señala el Artículo 76 de la Ley orgánica del presupuesto; por consiguiente el Estado debería de reconocer los salarios y demás prestaciones que reclama el empleado público, ya que la autoridad nominadora, fue quien dictaminó la no prestación de los servicios prestado y no el despido.

En cuanto a la recomendación, es necesario tomar medidas al respecto, como la de una reforma a la ley citada, ya que el Estado adquiere compromisos ante OIT en adecuar la legislación en relación a los convenios ratificados, por lo que considero,

para que la misma puedan desarrollarse, es a través de un diálogo que deben promover los trabajadores y empleadores organizados, representantes del Gobierno, para que propongan, discutan una propuesta de reforma de la ley, en el sentido que al empleado público se le reconozca sus salarios y demás prestaciones, una vez demostrado que su despido fue injusto.

4.4.3. Ley de sindicalización y regularización de la huelga de los trabajadores del Estado, Decreto 71-86, Artículo 4 inciso c

El ejercicio de la libertad sindical y del derecho de huelga de los trabajadores del Estado, a este respecto la unión sindical de trabajadores de Guatemala – UNSITRAGUA- indicó, hasta en el año de 1986, con la vigencia del decreto 71-86, se estableció un marco legal para la administración pública sobre el ejercicio de la libertad sindical y negociación, ya que anteriormente no se contaba con un marco regulatorio propio, sino más bien se regía supletoriamente por las disposiciones del Código de Trabajo; esto permitía a los empleados de la administración pública ejercieran en condiciones de igualdad sus derechos, respecto a los trabajadores de la iniciativa privada.

Es importante indicar, que dentro del ámbito internacional, Guatemala cuenta con compromisos establecidos en los convenios números 87, 98 y 154 (libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, derecho de sindicación y de negociación colectiva de OIT) aplicables a la administración pública, compromisos que fueron

reforzados mediante la declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptadas en Ginebra el 18 de junio 1998, y que vincula de manera directa al Estado a dar cumplimiento a los compromisos.

En ese orden de ideas, previo a la vigencia de la ley de sindicalización de los trabajadores del Estado, se había comprometido en brindar una adecuada protección a todo trabajador a organizarse, y en especial a los trabajadores del Estado, ejercer con toda libertad la sindicalización, negociación colectiva y la huelga.

Con la vigencia del Decreto Legislativo 71-86, Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estado, así como las reformas al respecto, se limitó el ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva, en el sentido que facultaba a las instituciones del Estado, centralizadas, descentralizadas o autónomas, a dar por terminada la relación laboral de los empleados públicos en los conflictos colectivos laborales promovidos, sin contar con la autorización de juez competente, decisión que afectaba grandemente al empleado público, dejándolo indefenso y sin la esperanza de revertir la decisión del despido, lo que claramente evidenciaba una violación al derecho de defensa, a que todo ciudadano le asiste.

Esta facultad de poder despedir a un empleado público en un conflicto colectivo de carácter económico, sin contar con la autorización de un Juez competente, fue declarada inconstitucional por la Honorable Corte de Constitucionalidad, constituyendo

un precedente sumamente importante para el trabajador, ya que con esta decisión, contribuye a que la legislación se ajuste los convenios internacionales de trabajo ratificados y en especial a los Convenios sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

La decisión del fallo de inconstitucionalidad, determinó a que ya no se siguiera vulnerando el derecho de defensa, al ser despedido un trabajador de la administración pública, cuando este se encontraba en una negociación colectiva laboral. La declaración de inconstitucionalidad a que me refiero, es de carácter general parcial, que obra en el expediente 3046-2005, y que dentro los considerandos de la resolución, se pueden citar algunos de los razonamientos que motivaron la medida al respecto: “resulta necesario hacer la salvedad que la Constitución Política contiene una sección especial dedicada a los trabajadores del Estado, lo cual permite interpretar que el constituyente estimó que había diferencias entre los servidores privados y públicos, ya que, de lo contrario, hubiera regulado el régimen de manera unitaria. Esto es lógico atendiendo las características de uno y otro sector. Sin embargo, en cuanto al reconocimiento de derechos básicos de la condición de los subalternos respecto del patrono, es evidente que la normativa constitucional tiende a nivelarlos respondiendo al fundamental principio de igualdad y al valor de justicia que debe sustentar todo sistema jurídico. Desplegando la lógica del constituyente, esta Corte estima que dentro del sector de los servidores públicos también se producen condiciones que demarcan diferencias que atiendan razonablemente a las condiciones en que prestan su respectivo cometido. Por lo general, los servidores del Estado mantienen con los

habitantes del país una relación de coordinación que los sitúa en los mismos planos y respecto de la cual se reconocen garantías inmediatas de reconducción de cualquier conducta a los términos del mutuo respeto y la consideración, no habiendo posibilidad de que el burócrata constriña por la fuerza al administrado a hacer o dejar de hacer lo que no esté en su voluntad, dado que la facultad de coerción está sujeta a disposiciones legales específicas. Lo contrario puede suceder y de hecho ocurre con desafortunada frecuencia, cuando un agente de autoridad que dispone de cierta discrecionalidad para el uso de la fuerza, incluso armada, pueda poner mano sobre las personas...Por los fundamentos anteriores, esta Corte debe matizar el alcance de la inconstitucionalidad del inciso C.1 del artículo 4º de la Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que, para el caso, el concepto “trabajador” que contiene excluye a quienes prestan servicios de seguridad pública,...no pueden quedar protegidos por la prevención de los tribunales laborales para que, previo a su despido, deba solicitarse autorización judicial de la misma forma que se hace para los trabajadores públicos del servicio civil, en los casos de planteamientos de conflictos laborales colectivos. Desde luego, en caso despido, queda a salvo el derecho de los interesados de reclamar administrativamente o judicialmente el pago de sus prestaciones”

4.4.4. Código Penal Decreto 17-73, Artículo 414

La comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, luego de evaluar la memoria del convenio 98, enviada por el Estado de Guatemala en el año

2004, indicó en relación al delito de desobediencia que contempla el Artículo 414 del Decreto 17-73, Código Penal, al incumplimiento de sentencias de reintegro de trabajadores despedidos, establece una graduación en la multa establecida, de manera que se trata de una sanción pecuniaria poco significativa en la práctica.

El comité de libertad sindical de la OIT, dentro del marco de su competencia, manifestó en relación al ilícito penal que regularmente cometen los empleadores en contra de los trabajadores, cuando estos últimos han logrado en las distintas instancias legales, las ordenes de reintegró a sus labores, pero que la misma no se cumplen, lo que el comité considera que esta actitud de no acatar una resolución judicial, encuadra en la figura del delito, mismo que no tiene importancia para el infractor, ya que la pena principal de ella es una sanción pecuniaria, lo que resulta más beneficioso pagarla, que reintegrar a sus labores a un trabajador.

El incumplimiento de las resoluciones judiciales laborales señaladas, no puede catalogarse como un delito de desobediencia como lo regula el Artículo 414 del Código Penal, ya para que la misma se tenga como tal, es necesario agotar todos los medios legales que la ley permita para oponerse a las resoluciones judiciales, y de mantener aún la conducta de no cumplir lo ordenado por un juez competente, se solicita a la autoridad judicial competente, para iniciarle un proceso penal por el referido ilícito penal.

La evaluación realizada por los órganos que conforman los sistemas de control, se debe también a la lentitud en que operan los tribunales de justicia de trabajo, ya que el volumen de trabajo que tienen, no son suficientes para cumplir con celeridad los procesos puesto a su conocimiento y sobre la oposición de cumplir las resoluciones ordenadas por juez competente, se enmarca en el principio del derecho de defensa, que todo habitante del país tiene derecho.

El Estado de Guatemala, consciente de la obligación del acceso y cumplimiento de la justicia para sus habitantes y muestra de ello, dentro de los casos que se encuentra a conocimiento del comité de libertad sindical, resalta la queja identificada en esa instancia con el número 2390, presentada por la unión sindical de trabajadores de Guatemala –UNSI TRAGUA- sobre un grupo de trabajadores de la entidad grupo Golán S.A., quienes fueron despedidos por formar un sindicato y promover un conflicto colectivo de carácter económico social en contra de su empleador, el tribunal que conoció el caso, resolvió favorablemente las reinstalaciones promovidas, mismas que obran en el expediente 482-2000 a cargo del juzgado primero de primera instancia de trabajo y previsión social. Es de hacer mención, a la parte que se le ordenó cumplir con las reinstalaciones, utilizó cuanto recurso legal que tuvo a su alcance para evitar el cumplimiento ordenado por el juez, las mismas fueron denegadas en todas las instancias y al mantener la negativa, el órgano jurisdiccional competente, certificó lo conducente, por el delito de desobediencia, reflejando un mensaje positivo a que el Estado de Guatemala realiza los esfuerzos en la aplicación de la justicia.

En tal sentido, el quebrantamiento que contempla el Artículo 414 del Código Penal, para que la misma se dé, es necesario obtener una sentencia condenatoria, además de ello consideraría que el delito debiera ser modificado, en el sentido a que se contemple pena de privación de libertad y accesoriamente la sanción pecuniaria como está contemplado actualmente, ya que con este tipo de reforma, el particular se abstendría a cometer la conducta que preceptúa el Artículo 414 del Código penal guatemalteco.

4.4.5. Código de Trabajo Decreto 1,441, Artículos: 31, 32, 150, 209, 379

a. Disposiciones relativas a los menores de edad

Guatemala, similar a otros países del área donde la pobreza hoy en día es un factor principal que empuja a la niñez y a la adolescencia a enrolarse a temprana edad a emplearse, surge la necesidad de llevar el sustento al hogar, lo que conlleva a asumir responsabilidades de adulto, cuando las mismas no son propias para su desarrollo como persona.

El Estado de Guatemala, asumiendo la responsabilidad de legislar en favor de la niñez y la adolescencia, se refleja en los Artículos 31, 32, y 150 del Código de Trabajo, que estos mismos se fortalecen con la ratificación de los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo referente a edad mínima y sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, muestra de ello, la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, en su informe del

año 2005, observó con mucho agrado avances significativos en la aplicación de los mismos, en especial a la edad mínima e instó al Estado a continuar hacer sus esfuerzos, en el sentido de dar una protección al menor de edad.

A este respecto, es importante seguir impulsando acciones con instituciones gubernamentales y no gubernamentales a que realicen conjuntamente esfuerzos a que cada día sea menos el trabajo de los menores de edad, aunque es necesario señalar que nuestra población es mayoritariamente joven, con un crecimiento considerable, la mala distribución de la riqueza, contribuye al fomento de la pobreza, factor que constituye en un obstáculo para el logro de las acciones que impulsa el Estado.

Tendiente a fortalecer los casos en que los infantes se incorporen al campo laboral, sería oportuno que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién compete dicho asunto, promueva que la edad mínima de 14 años, gradualmente se aumente, como lo contempla el convenio 138 de la OIT. En relación a las autorizaciones de trabajo destinados para ellos, con la finalidad de superar los alcances del Artículo 150 del Código de trabajo, sería oportuno que al otorgamiento de la misma, la inspección general de trabajo, a través de su cuerpo de Trabajadores Sociales, realicen los estudios pertinentes que hagan viable las mismas, para que luego los inspectores de trabajo procedan a realizar en el menor tiempo posible una inspección en el lugar de trabajo, con la finalidad de verificar que la actividad a desempeñar no sea peligrosa y determinar que la misma reúna condiciones mínimas y que de alguna forma no afecte en su desarrollo mental y social; establecidos dichos extremos, en un plazo no mayor

de tres meses se proceda una similar acción de lo indicado, con el objetivo de establecer la situación del menor si se encuentra en riesgo.

b. Disposiciones relativas a la libertad sindical y negociación colectiva

En cuanto a los Artículos 209 y 379 del Código de Trabajo, disposiciones que regulan el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva, principios consagrados en el preámbulo de la Constitución de la OIT, el comité de libertad sindical, dentro sus atribuciones que le compete, ha recibido quejas presentadas por organizaciones sindicales de trabajadores, aduciendo que el Estado de Guatemala, dentro sus políticas públicas no propicia una protección efectiva al ejercicio de dichos principios, si bien es cierto que existen disposiciones legales con que cuenta el país, las instituciones encargadas de promoverlas y aplicarlas, no las realizan, cuyo reflejo denota una falta de voluntad del Estado de aplicar las leyes en este tema.

Sobre la no protección de los principios de libertad sindical y negociación colectiva, a este efecto se mencionan dos casos patéticos que actualmente se conoce en instancia del comité de libertad sindical lo siguiente: en su informe 337^o, elaborado en el mes de mayo-junio del año 2005, se pronunció sobre un despido de un dirigente sindical, cuyas conclusiones y recomendaciones indicó que se inobservó el procedimiento para realizar dicho acto en contra de un sindicalista, la cual viene ha establecer que el Estado crea sus leyes, pero las mismas no son efectivas al momento de aplicarlas. En el año 2005, en el informe 338 de dicho comité, indicó, a una empresa se le plantea un

conflicto colectivo de carácter económico social, y que a raíz de ello, la entidad implementa un retiro voluntario, pero para llevar dicha acción, se debió tener la autorización de juez competente y que la misma no se cumplió, cuyo efecto fue destruir el movimiento sindical.

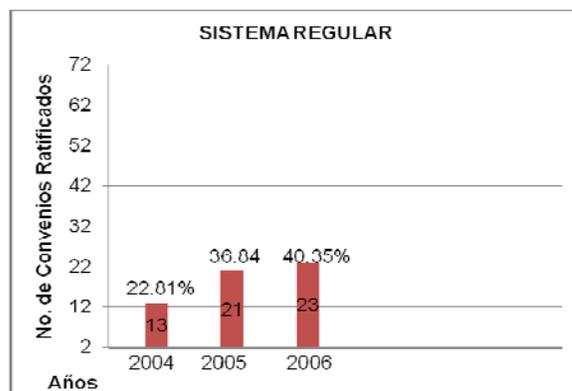
Como se puede establecer de lo indicado, el Estado dentro del marco legal creado para dar una protección al ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva, para que la misma no sea quebrantado, es necesario difundir campañas a través de los medios de comunicación, que la violación de la normativa laboral nacional e internacional, trae aparejada una consecuencia, una sanción pecuniaria, la que es establecida por un juez de trabajo, y de negarse a lo ordenado por la autoridad judicial, se promoverá un proceso penal. Para evitar que los particulares sigan afectando los derechos reconocidos por ley a los trabajadores organizados en sindicato, así como los señalamientos que se formulan ante OIT, sería oportuno reformar los Artículos 209 y 309 del Código de Trabajo, en cuanto a la imposición de la multa que contempla las citadas normas, debiera ser determinada en ley, con el objeto de evitar la discrecionalidad del juzgador al momento de imponerlas y con esto persuadir al patrono a no seguir quebrantando las normas laborales.

4.5. Análisis estadístico sobre la aplicación de los sistemas de control de OIT, en relación a los convenios ratificados

La intervención de los sistemas de control en relación a los convenios aceptados por el Estado de Guatemala, su mayoría han sido por no propiciar una efectiva aplicación de las normas labores internacionales contenidas en cada uno de ellas.

Durante los años 2004 al 2006, estos sistemas han tenido una gran incidencia en la evaluación del cumplimiento de los instrumentos labores ratificados, señalando debilidades encontradas sobre la forma de aplicación, y que dichas intervenciones se han dado a través de recomendaciones, solicitudes directas y observaciones y muestra de ello, se presentan las siguientes gráficas:

a) Sistema regular



Fuente: Datos obtenidos sobre las memorias de los Convenios enviados en los años 2004 al 2006, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a OIT.

Este sistema de control, intervino a través de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, durante el período del 2004 al 2006, requirió 67

memorias sobre los convenios ratificados al Estado de Guatemala, distribuidos de la siguiente manera: Año 2004, de los 72 ratificados, pidió información de 13, lo que equivale un 22.81% del 100% de los ratificados; en el 2005, 21 convenios, que equivale un 36.84% del 100%; y para el año 2006, se requirió 23 , lo que equivale en un 40.35% del 100%.

Las intervenciones realizadas por la citada comisión, reflejan una falta de voluntad del Estado de Guatemala en el cumplimiento de los compromisos derivados del acto de ratificación, ya que dichas acciones se puede apreciar en la gráficas, van en aumento, por lo que es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de difundir y promover la aplicación de los mismos, formule acciones para que las instituciones públicas y privadas del país, en los asuntos de su competencia, cumplan con la aplicación de los convenios ratificados, los cuales constituyen leyes del país.

b) Procedimiento constitucional

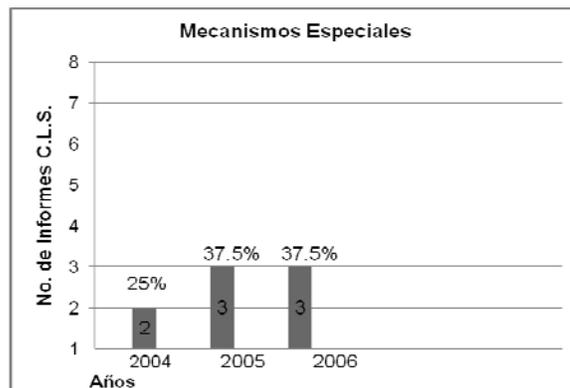


Fuente: Datos obtenidos en los registros de la Unidad de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala año 2006.

Este procedimiento durante el período 2004 al 2006, intervino a través de la reclamación, conforme a lo que señala el artículo 24 de la Constitución de OIT; de los 72 Convenios ratificados, solamente se presentó una reclamación, cuyos alegatos consistían en el incumplimiento del Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales, pero que después de un cruce de informaciones enviadas por el Estado de Guatemala y la organización denunciante, la OIT luego de una amplia evaluación, en el año 2005 decide cerrarla.

Al respecto, se puede decir que la reclamación presentada en contra del Estado de Guatemala en ese período refleja un 1.39 % del 100% de los 72 ratificados, por lo que es necesario, que el Estado de Guatemala, dentro sus políticas públicas de gobierno, debe priorizar la aplicación de los instrumentos laborales internacionales aceptados, para evitar en futuras ocasiones reclamaciones o quejas conforme el Artículo 22 de la Constitución de OIT.

c) Mecanismos especiales.



Fuente: Datos obtenidos de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la Unidad de Asuntos Internacionales del MTPYS., sobre los casos de Guatemala años 2004 al 2006.

Sobre este Sistema de Control, solamente se interviene a través del Comité de Libertad Sindical, órgano encargado de examinar todas las denuncias presentadas por motivos de violación a la libertad sindical y negociación colectiva, y que la misma es señalada con frecuencia al Estado de Guatemala, a que no respeta los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva.

Las denuncias presentadas ante esta instancia internacional, son clasificadas por casos. La actividad que desarrolla el Comité, consiste en el examen de las supuestas violaciones que indican los denunciantes en sus respectivas denuncias, cuyo resultado de ese examen se plasma a través de informes. El Comité en los casos de Guatemala, conoció 169 denuncias y a ese efecto formulo 8 informes los cuales se distribuyen así: año 2004, 2 reflejado en un 25%; año 2005 y 2006, 3 informes por año, reflejando un 37.5% del 100% de los 8 informes.

La Organización Internacional del Trabajo, se puede apreciar en el presente capítulo, ha desarrollado una actividad a favor de la protección de los derechos humanos inherentes de los trabajadores, el acto de ratificación de los convenios y posterior a su supervisión, ningún Estado miembro puede eludir los compromisos que emanan de ellos, automáticamente asume el compromiso en adecuar la legislación nacional a los alcances de los convenios,

De lo manifestado, se aprecia la forma en que interviene los órganos de control creados por la OIT, constituyéndose en una herramienta efectiva, permitiendo visualizar

el impacto para los Estados que asumen su compromiso de llevarlos a la práctica, consecuentemente, de establecer condiciones más humanas para sus habitantes. Es oportuno indicar que para evitar más señalamientos de incumplimientos de los mismos, el Estado de Guatemala debe realizar programas de divulgación de la importancia de ellos y sus efectos, esto se realizaría a través de talleres, foros, seminarios, impresiones de ejemplares de los convenios y su difusión en los medios de comunicación escrita, radial y televisiva.

CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala al ratificar un convenio internacional del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, no armoniza la legislación nacional en relación a dichos instrumentos internacionales, lo que deviene una serie de denuncias en su contra por tal omisión, así también del incumplimiento de los requerimientos que emana de los sistemas de control de la organización, lo que evidencia que el Estado no asume sus compromisos adquiridos ante la OIT.
2. La falta de voluntad del Estado en la creación, discusión y aprobación de instrumentos legales para regular el proceso de consulta que contempla el Convenio 169 de la OIT y por no existir un marco regulatorio al respecto, se denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo, para que esta deplora a las autoridades del país, a que encausen sus compromisos adquiridos a la adhesión a la organización, así como en la ratificación realizada.
3. La aplicación del Artículo 76 de la Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto 101-97, referente al no pago de salarios y demás prestaciones por servicios no prestados, su aplicabilidad en determinados casos es preferente, excluyente; lo que constituye una violación al principio de igualdad y un acto de discriminación en contra del funcionario o empleado público, cuando éste obtiene su reinstalación ante autoridad administrativa o judicial.

4. La negativa de dar cumplimiento a las sentencias de reinstalación emitidas por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para la Organización Internacional del Trabajo, señala al órgano jurisdiccional encargado de la administración de justicia que su función es ineficiente, en virtud a que las normas aplicables al caso, carecen de una efectividad, propiciando impunidad y credibilidad de los operadores de justicia.

5. Los sistemas de control constituyen una herramienta de fiscalización efectiva para la organización, permite establecer avances de los compromisos adquiridos de las ratificaciones de los convenios realizados por el Estado de Guatemala ante la OIT, si bien es cierto que sus decisiones no son coercitivas, éstas constituyen en un llamado de atención, para que en el futuro redoblen esfuerzos en su aplicación, adecuándolas a la legislación nacional y promoverlos en la práctica.

RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo debe presentar ante el Organismo Legislativo, anteproyectos de creación, modificación, reformas de leyes, con la finalidad que estas se ajustan a las disposiciones de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados y con ello se evitaría señalamientos de incumplimiento de los compromisos adquiridos de las ratificaciones realizadas.
2. El Organismo Legislativo debe impulsar un proyecto de ley de consultas en el marco del Convenio 169 de la OIT, al carecer de un marco regulatorio sobre este tema, se presenta colisión en la aplicación del ordenamiento jurídico nacional con la referida norma internacional, conllevando denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo, por no ajustar la legislación nacional con el Convenio.
3. El Organismo Ejecutivo debe presentar ante el Organismo Legislativo un anteproyecto de reforma sobre la ley del Presupuesto, Decreto 101-97, Artículo 76, en el sentido que demostrado el despido del funcionario o empleado público fue injusto y no exista recurso alguno con dicha decisión, el Estado reconocerá el pago de salarios y demás prestaciones dejados de percibir desde el momento del despido
4. El Organismo Legislativo, para garantizar la efectiva aplicación de la justicia en el país y en especial el cumplimiento de las sentencias laborales, debe de

reformular la pena principal del delito de desobediencia, contemplando una sanción de privación de libertad y pecuniaria; con esta reforma, los infractores se abstendría a cometer dicho ilícito penal, ya que actualmente se contempla una sanción pecuniaria poco significativa.

5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe solicitar a la Organización Internacional del Trabajo la asistencia técnica con cuenta, con el objeto de superar los obstáculos de aplicación de los convenios ratificados con la legislación nacional aplicable, designando expertos, para que estos sugieran a las autoridades públicas sobre las acciones a tomar y que estas promuevan las mismas, ante las instancias a donde correspondan.

BIBLIOGRAFÍA

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho del Trabajo I**. Editores Incorporados S.A. de C.V., México 2004.

DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo I**. México, Editorial Porrúa S.A., 1998

FERNÁNDEZ PACHECHO, Janina. **Género y los Convenios de la OIT 100, 111, 156 y 183**. San José Costa Rica: Editorial Arte Editorial S.A., 2005.

Ministerio de Educación. **Programa Educativo del niño, niña y adolescente trabajador**. Guatemala: 2ª ed. (s.e.) 2003.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala**. Guatemala, (s.e.) (s.f.).

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Memoria del Convenio 169 Pueblos Indígenas y Tribales**. Guatemala, (s.e.) 2004 al 2006.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Memoria del Convenio 138 y 182 Edad Mínima y eliminación de las Peores formas de Trabajo Infantil**. Guatemala, (s.e.) 2004 al 2006

NUÑEZ RAMÍREZ, Marco Antonio. **Estado de la legislación guatemalteca con respecto a los convenios fundamentales de la OIT**. Guatemala: Editorial Sois, 2002.

Oficina Internacional del Trabajo. **Alto al Trabajo Forzoso**. Ginebra (s.e.) 2007.

Oficina Internacional del Trabajo. **Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo**. Ginebra (s.e.), 2005.

Oficina Internacional del Trabajo. **Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.** Ginebra, Suiza (s.e.), 2003.

Oficina Internacional del Trabajo. **Derecho Sindical de la OIT.** Ginebra, Suiza (s.e.), 1995.

Oficina Internacional del Trabajo. **Informe 336 del Comité de Libertad Sindical.** Ginebra, Suiza (s.e.) marzo 2005.

Oficina Internacional del Trabajo. **Informe 337 del Comité de Libertad Sindical.** Ginebra, Suiza (s.e.) junio 2005

Oficina Internacional del Trabajo. **Informe 338 del Comité de Libertad Sindical.** Ginebra, Suiza (s.e.) noviembre 2005.

Oficina Internacional del Trabajo. **Informe 342 del Comité de Libertad Sindical.** Ginebra, Suiza (s.e.) junio 2006.

Oficina Internacional del Trabajo. **Los Convenios Fundamentales de la OIT.** Dinamarca: 2ª ed.; (s.e.), 2003.

Oficina Internacional del Trabajo. **Manual sobre procedimientos en materia de Convenios y Recomendaciones internacionales del Trabajo.** Ginebra, Suiza (s.e.), 2006.

Oficina Internacional del Trabajo. **Principios, Normas y procedimientos de la OIT en materia de Libertad Sindical.** Ginebra, Suiza. 2ª ed. (s.e.) 1992.

Oficina Internacional del Trabajo. **Revista Internacional del Trabajo volumen 124/1.** Ginebra, Suiza (s.e.), 2005.

Oficina Internacional del Trabajo. **Revista Internacional del Trabajo volumen 124/3.** Ginebra, Suiza (s.e.), 2005.

Oficina Internacional del Trabajo. **Revista Internacional del Trabajo volumen 125/3.** Ginebra, Suiza (s.e.), 2006.

Organización Internacional del Trabajo. **Declaración de la OIT relativo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.** Ginebra, Suiza (s.e.); 1998.

Organización Internacional del Trabajo. **Qué es, Qué hace.** Ginebra, Suiza, (s.e.), (s.f.)

Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. **Propuesta de reforma a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.** Guatemala (s.e.) 2006.

Legislación.

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

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

Código Municipal. Congreso de la República, Decreto 12-2002, Guatemala.

Código Penal. Congreso de la República, Decreto 17-73, Guatemala.

Ley de Minería. Congreso de la República, Decreto 48-97, Guatemala.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Congreso de la República, Decreto 27-2003, Guatemala.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República, Decreto 71-86, Guatemala.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto 114-97, Guatemala.

Ley Orgánica del Presupuesto. Congreso de la República, Decreto 101-97, Guatemala.