

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

**ANÁLISIS DEL CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN
GUATEMALA**

BLANCA ELIZABETH VERA RODRÍGUEZ

GUATEMALA, JULIO 2011

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

**ANÁLISIS DEL CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BLANCA ELIZABETH VERA RODRÍGUEZ

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 2011

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

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

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Maria del Carmen García Girón
Secretario:	Rosa Orellana Arévalo
Vocal:	Maria Yesenia Cambra

Segunda Fase:

Presidente:	Eloisa Mazariegos Herrera
Secretario:	Ricardo Alvarado Saldoval
Vocal:	Marco Tulio Pacheco Galicia

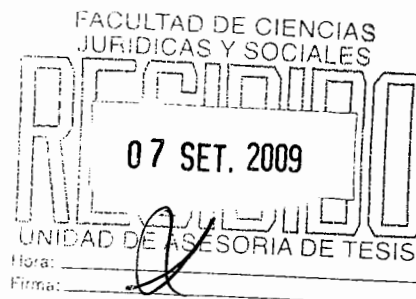
RAZÓN "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LICENCIADO
AMÍLCAR BARRERA MENÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
6. Av. 6-90 Z. 1 Mixco
Tel. 40188722 24841196



Guatemala, 03 septiembre 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



Estimado Licenciado:

Con el debido respeto que se merece, le manifiesto que en cumplimiento de la providencia de fecha siete de febrero del año dos mil seis, he asesorado el trabajo de tesis denominado "**ANÁLISIS DEL CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN GUATEMALA**", propuesto por la bachiller **BLANCA ELIZABETH VERA RODRÍGUEZ**, en tal sentido me complace manifestarle lo siguiente:

1. La investigación de la bachiller **VERA RODRÍGUEZ**, aborda un tema interesante, actual y de relevancia social, por su contenido científico y técnico, ya que la participación de la mujer ha incrementado significativamente en el ámbito laboral, y debe de haber una igualdad de remuneración en los centros de producción, agrícola, industrial, comercial etcétera.
2. La metodología y técnicas de investigación que utilizó son apropiados al tema elaborado, ya que se utilizó el método analítico al tener contacto con toda la información bibliográfica de diferentes autores; el método sintético al resumir la información que realmente consideró importante; el método deductivo debido que estableció la importancia de las normas internacionales de trabajo y sus aspectos generales y finalmente el método inductivo el cual se aplicó al determinar lo fundamental que es la aplicación del Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional de Trabajo en Guatemala.
3. En cuanto al presente trabajo, la redacción, los cuadros estadísticos, tienen relación con los temas desarrollados dentro de la investigación; y es en mi criterio, que el mismo ha sido desempeñado con esmero y responsabilidad por parte de la autora, por lo que considero justo

LICENCIADO
AMÍLCAR BARRERA MENÉNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
6. Av. 6-90 Z. 1 Mixco
Tel. 40138722 24344196



reconocer este esfuerzo. Debido a que llega a ser una contribución científica para el ordenamiento jurídico de Guatemala.

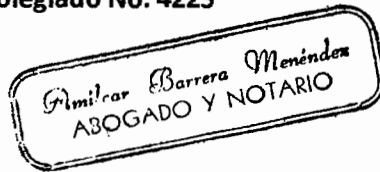
4. Así mismo, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que el referido trabajo de tesis cumple con los requisitos exigidos por la normativa respectiva, por tanto, habiéndose cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, por consiguiente apruebo el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular, me suscribo del señor Jefe de la Unidad de Tesis:

Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be "Amílcar Barrera Menéndez".

Lic. Amílcar Barrera Menéndez
Asesor de Tesis
Colegiado No. 4225



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA**



**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**

*Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.*



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, dieciocho de septiembre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARCO TULIO PACHECO GALICIA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BLANCA ELIZABETH VERA RODRIGUEZ, Intitulado: "ANÁLISIS DEL CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN GUATEMALA".

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/crla.

MARCO TULLIO PACHECO GALICIA

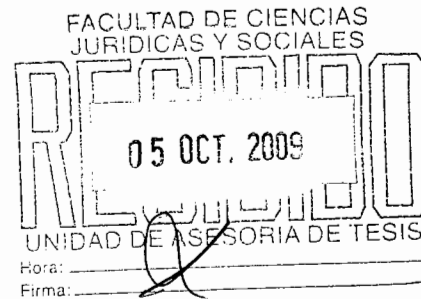
ABOGADO Y NOTARIO

3 calle 4-95 zona 1
Mixco, Guatemala
Teléfono 24344447



Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria.



Licenciado Castro Monroy:

Mediante oficio de fecha dieciocho de septiembre del año dos mil nueve, fui designado como revisor del trabajo de tesis realizado por el bachiller BLANCA ELIZABETH VERA RODRÍGUEZ, intitulado "ANÁLISIS DEL CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN GUATEMALA", el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece la normativa de esta facultad y emito el dictamen siguiente:

- a. Considero que el tema tratado por la estudiante Blanca Elizabeth Vera Rodríguez, es de importancia relevante en nuestro medio, por su contenido científico y técnico, toda vez que existe una marcada desigualdad en la remuneración para el hombre y la mujer, circunstancia que obedece en buena medida, a la falta de conocimiento de la existencia del convenio base del estudio, radicando ahí lo valedero de la investigación porque permite llegar a una conclusión que aporta una posible solución al problema en cuestión.

- b. Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, para establecer la relevancia jurídica del Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo; sintético, se encargó de determinar su regulación jurídica dentro del país, el deductivo debido a que se establecieron aspectos generales sobre las normas internacionales de trabajo y el inductivo en el que se determinó lo fundamental que es la aplicación en Guatemala del Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional de Trabajo.

MARCO TULLIO PACHECO GALICIA

ABOGADO Y NOTARIO

3 calle 4-95 zona 1
Mixco, Guatemala
Teléfono 24344447



- c. La contribución científica del trabajo es de importancia, siendo el mismo un aporte significativo y realizado con esmero por parte de la sustentante. La redacción empleada durante el desarrollo de la tesis fue la adecuada. Y los cuadros estadísticos obtenidos de la investigación son congruentes con la misma.

- d. Las conclusiones, recomendaciones y bibliografía son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, y se ajusta a los requerimientos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva en nuestra casa de estudios, por lo que cumpliéndose con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, es procedente aprobar el trabajo de tesis revisado y dar mi dictamen en sentido favorable, para que se pueda continuar con los trámites correspondientes y que el trabajo finalmente, sea discutido y aprobado por el honorable tribunal examinador en su examen publico de tesis.

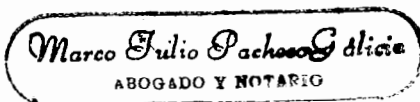
Deferentemente;

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia

Abogado y Notario

Colegiado 3996



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de junio del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante BLANCA ELIZABETH VERA RODRÍGUEZ, Titulado ANÁLISIS DEL CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Al que es digno de recibir Honor, Honra y Gloria, que este éxito sea una ofrenda para Él.
- A MI PAPÁ:** Rogelio Vera Gaitán, en su memoria ya que siempre estará presente en mi vida y corazón.
- A MI MAMÁ:** Blanca Rosa Rodríguez García, por hacer de mi una mejor persona a través de sus consejos, enseñanzas, amor, dedicación, esfuerzo y sacrificio, y ser un ejemplo de perseverancia; este triunfo es para ella.
- A MIS HERMANOS:** Mónica, Aroldo, Ingrid, Cintia, quienes en todo momento me dieron su amor, comprensión y apoyo.
- A MI SOBRINAS:** Andrea, Jimena, Lisbeth, por ser parte de mi vida y de mi corazón.
- A MI FAMILIA:** Por haber depositado su confianza en mí.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS:** Por el cariño que me han manifestado a lo largo de estos años.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales, por ser parte en mi proceso de enseñanza y ser la base en mi profesión.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Salario.....	1
1.1. Definición y características doctrinarias.....	1
1.2. Teorías acerca de los salarios.....	5
1.3. Principios del salario.....	11
1.3.1. Igualdad.....	11
1.3.2. Eficiencia.....	12
1.3.3. Crédito alimenticio.....	13
1.3.4. Inmutabilidad.....	14
1.3.5. Intangibilidad.....	15
1.3.6. Reciprocidad.....	15
1.3.7. Justicia.....	17
1.4. Clasificación del salario.....	18
1.4.1. Por su forma de cálculo.....	18
1.4.2. Por su forma de pago.....	19
1.4.3. Presupuestos para la fijación del importe del salario.....	19
1.4.4. Igualdad de salario.....	20
1.4.5. Medidas protectoras del salario.....	20

CAPÍTULO II

2. Organización Internacional del Trabajo.....	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.2. Organización.....	29



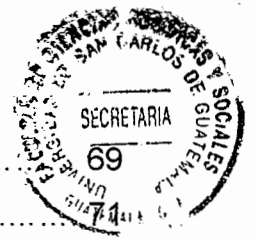
2.2.1. Conferencia Internacional del Trabajo	34
2.2.2. Consejo de administración	34
2.2.3. Oficina Internacional del Trabajo.....	34
2.3. Tripartismo.....	37
2.3.1. Tripartismo y diálogo social.....	38
2.4. Función.....	40
2.5. Actividades	41
2.6. Objetivos estratégicos de la OIT	42

CAPÍTULO III

3. Normas internacionales del trabajo	45
3.1. Objetivo y definición.....	45
3.2. Universalidad y flexibilidad.....	45
3.3. Temas comprendidos en las normas	46
3.4. Actualización de las normas internacionales del trabajo.....	48
3.5. Introducción de los convenios en el orden jurídico nacional.....	49
3.6. Convenios y recomendaciones.....	52
3.6.1. Los convenios	53
3.6.2. Las recomendaciones	55

CAPÍTULO IV

4. Creación de los convenios internacionales del trabajo.....	57
4.1. Procedimiento.....	57
4.2. Clases de discusión de los convenios	58
4.3. Revisión de los convenios	61
4.4. Ratificación	63
4.4.1. Clases de ratificaciones	64
4.5. Vigencia de los convenios internacionales de trabajo	65
4.6. Obligaciones de los Estados que ratifican un convenio.....	67



4.7. La condición para denuncia de un convenio.....	
4.8. Principio de la denuncia de un Convenio Internacional del Trabajo.....	
4.9. Procedimiento de registro de la denuncia.....	71
4.10 El Carácter efectivo de la denuncia.....	72
4.11 Aplicación de los convenios cuando los países no los han ratificado.....	72

CAPÍTULO V

5. Análisis del Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración y su Aplicación en Guatemala.....	75
5.1. Ámbito de aplicación.....	75
5.2. Ámbito de aplicación personal del convenio.....	75
5.3. Ámbito de aplicación material.....	77
5.4. El principio de igualdad de remuneración.....	78
5.5. Contenido y alcance.....	79
5.6. Definición de remuneración.....	84
5.7. Definición de igualdad.....	89
5.7.1. Aplicación del principio de igualdad.....	93
5.7.2. En la legislación nacional.....	94
5.8. Sistemas para la fijación de la remuneración.....	98
5.9. La evaluación objetiva del empleo.....	100
5.10 Promoción de la evaluación objetiva del empleo.....	100
5.11 Elección de los métodos de evaluación.....	104
5.12 Diferencias de la remuneración.....	106
5.13 Colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.....	106
5.14 Constitución Política de la República, y falta de aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo.....	108
5.15 Acuerdos de Paz.....	109

5.16 Causas por qué no se aplica el Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo en Guatemala

5.16.1. Encuesta

CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES	117
ANEXOS.....	119
BIBLIOGRAFÍA	131



INTRODUCCIÓN



La participación de la mujer en el mundo laboral ha aumentado significativamente en la última década a nivel de América Latina, incluyendo a Guatemala dentro de este contexto. Sin embargo, esta inserción laboral no se da en condiciones de igualdad con el hombre: las mujeres sufren casi doblemente de desempleo y subempleo que los trabajadores masculinos. Por lo que la Organización Internacional del Trabajo, desde su origen, desarrolla actividades normativas y prácticas encaminadas al logro de la justicia social para todos los trabajadores, sin distinción de sexo, raza, status social, etc. La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Ejerce control a través de los convenios internacionales del trabajo, acordados y dispuestos en la Conferencia Internacional del Trabajo. Estos convenios, son tratados internacionales sujetos a ratificación con carácter vinculante para los Estados que lo han ratificado, estando sometida su aplicación a su sistema de control. Para aplicar un convenio, el Estado que lo ratifica debe emitir nuevas leyes o reglamentos o adecuar la legislación existente, y la practica vigente, según corresponda. En el caso de Guatemala establece con claridad, que Guatemala reconoce como parte de su derecho interno, las disposiciones derivadas del contenido de los convenios internacionales de trabajo y que como consecuencia de eso, los mismos deben interpretarse y aplicarse con todos los casos en materia laboral. Por lo que, una vez ratificados los mencionados instrumentos internacionales, el Estado de Guatemala debe adecuar su derecho interno al contenido de la legislación internacional, y así lograr la aplicación de esos convenios internacionales del trabajo.

La igualdad de salario es un principio que recoge la Constitución Política de la República de Guatemala, que consiste en igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, el cual se contempla de un modo más extenso en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo. En Guatemala no se observa aplicación de este principio y sus niveles de incidencia son altos y como se ha señalado, generan explotación y a su vez generan pobreza y hacen nulo el derecho de promoción que de ellos se derive. Por consiguiente el presente trabajo de



tesis, demuestra la importancia que tiene el principio de igualdad de salario, de remuneración y así mismo establece por qué no se aplica en Guatemala el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Para el efecto, distribuí mi trabajo en cinco capítulos. El primero trata la institución del salario, sus principios y las teorías que lo estudian. El capítulo segundo hace referencia a la Organización Internacional del Trabajo y sus antecedentes. El capítulo tercero trata las normas internacionales del trabajo; este capítulo es de suma importancia debido que se define qué es un convenio y qué es una recomendación internacional del trabajo. En el capítulo cuarto se identifica el procedimiento para la creación de un convenio internacional del trabajo y el capítulo cinco analiza el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, tanto su ámbito de aplicación como su alcance.

Así mismo, se hace un estudio sobre cómo la mayoría de trabajadores guatemaltecos no tienen conocimiento respecto al mismo y por qué es necesario que el Estado de Guatemala garantice y aplique por medio de la legislación nacional o por medio de programas el correcto cumplimiento del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de remuneración entre obra de mano masculina y obra de mano femenina, sin distinción de sexo para que exista una equidad de género en sentido laboral.

CAPÍTULO I



1. Salario

1. 1. Definición y consideraciones doctrinarias

“Por salario se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo, es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo.”¹

“Es una remuneración que percibe el empleado o trabajador en dinero, en pago a su trabajo, incluyendo en esta denominación comisión y participación de los beneficios cuando estos envisten carácter permanente. Es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo.”²

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, pág. 209

² **Ibíd.**



“En la antigüedad, la remuneración podía ser pagada con sal (de donde proviene la palabra salario). Se suele usar la palabra sueldo, término del que a su vez procede la soldada, para referirse al salario pagado en forma mensual. En algunos rubros el período suele ser diario o quincenal, y en éste último caso a la remuneración de ese período se le llama jornal.”³

En muchos países la legislación establece un salario mínimo, para intentar prevenir la explotación laboral.

En algunas partes el sueldo dado por el trabajo es insuficiente para solventar todos los gastos de una familia y su hogar.

Constituye salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario por tanto, no sólo es la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

Dentro de las diversas definiciones doctrinarias se citan las siguientes:

³ **Ibíd**, pág. 209



Es salario desde la óptica del trabajador:

“La remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí, como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo de los costos.”⁴

“El conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada en virtud de una relación de trabajo.”⁵

Dentro de esta definición se advierte que el autor ha tomado en cuenta los siguientes elementos.

- a) “La idea de cambio, o sea la existencia por un lado de un trabajo y por otro, de una remuneración que se paga por ese trabajo.
- b) El tipo de trabajo al cual se refiere (prestado en virtud de una relación de trabajo).
- c) La forma más amplia de la retribución (conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes).”⁶

⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Los convenios internacionales de trabajo**, pág. 86.

⁵ **Ibíd.**

⁶ **Ibíd.**



“El salario es todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo de cumplimiento de su obligación de trabajar, emergente de la relación de trabajo.”⁷

El salario “es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral” Esta definición es completada al expresar que “el salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tienen su origen en la contraprestación que esta a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador.”⁸

“La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que puede conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure el trabajador y a su familia una existencia decorosa.”⁹

Esta última definición es la aceptada debido a que el autor en su definición contempla aspectos que están regulados en nuestra legislación, es decir en el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 88, el cual establece que el “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

⁷ González Gale, José. **El salario y sus principios.** pág. 94.

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho de trabajo.** pág. 430.

⁹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** pág. 228



1.2. Teorías acerca de los salarios

El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc.). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona. A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, a continuación examinaremos estas teorías.

➤ De los ingresos:

La planteó Adam Smith en su obra *La Riqueza de las Naciones* en 1776, considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. “Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.”¹⁰

¹⁰ Diccionario Jurídico OMEBA. pág. 340



➤ **De la subsistencia:**

Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda. “Defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra, por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia, debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.”¹¹

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

¹¹ **Ibíd**, pág. 340



➤ **Del fondo de salarios:**

“Creada por Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital. Es decir que la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.”¹²

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos. La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal.

¹² *Ibíd*, pág. 341.



➤ **De Marx:**

En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en *El Capital*; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además manifestó que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía. La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. “Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia.

Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.”¹³

¹³ *Ibíd*, pág. 345



➤ **De la productividad marginal:**

La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

Esta teoría intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. "Clark, sostenía que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar. La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores."¹⁴

¹⁴ **Ibíd**, pág. 385



➤ **De la oferta y la demanda:**

“Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.”¹⁵

➤ **De los salarios altos:**

Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. “La teoría de Ford se fundamentó en la producción en masa, en serie, y en cadena continua en pagar salarios altos y fijar precios mínimos para los bienes producidos, se despertó un gran interés por el bienestar del trabajador.”¹⁶

Respecto a estas teorías, Guatemala adopta la de la subsistencia, debido a que el salario constituye el único sustento o medio de vida para el trabajador, ya que la gran mayoría de la población es asalariada y depende de un salario para subsistir. Así mismo para determinar el salario y para poder cumplir respecto a lo que establece el Código de Trabajo en el Artículo 103 “Todo trabajador tiene derecho a devengar un

¹⁵ **Ibíd**, pág. 385

¹⁶ **Ibíd**, pág. 405



salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo, realiza cada año una encuesta, sobre el costo de vida de los trabajadores y posibilidades de los patronos, y así poder fijar el salario que devengará el trabajador anualmente.

1.3. Principios del salario

Respecto al salario existen varios principios, entre los cuales están:

1.3.1 Igualdad

“La fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato, se encuentra en los principios generales de igualdad, en el deber de previsión del empleador o en una cláusula tácita del contrato sosteniendo que el carácter comunitario y funcional del contrato de trabajo que hace a la vida de la empresa impone y exige el trato igual.”¹⁷

“Es necesario resaltar que este principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial al estar calcado como uno de los derechos humanos contemplado en el inciso 2° del Artículo 23 de la Declaración Universal de

¹⁷ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. pág. 120



los Derechos Humanos que dice toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.”¹⁸

Este principio está contemplado en nuestra legislación en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 inciso c) en el que establece “hay igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad”. Y en el Artículo 89 segundo párrafo del Código de Trabajo en el cual establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria” .

1.3.2. Eficiencia

Respecto a este principio Guillermo Cabanellas cuestiona, que el salario suficiente busca su propia existencia y sus propias posibilidades de realización a través de concepto de salario mínimo o mejor del salario mínimo obligatorio.

Alonso García sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a un salario suficiente sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta, por otro lado el criterio de suficiencia es igualmente un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta

¹⁸ Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** pág. 1



factores, elementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que la determinan.

De la misma manera González reconoce que la justicia del salario es un presupuesto socio político-económico superior al contrato de trabajo pero no descarta el concepto del campo jurídico pues concluye que “el salario suficiente busca su propia existencia y sus posibilidades de realización a través del concepto de salario mínimo o mejor de salario mínimo obligatorio, término por lo que entendemos que una voluntad independiente superior a la de las partes restringe su libertad contractual estableciendo que para un determinado supuesto de trabajo el salario no puede ser inferior a una cifra que esa voluntad superior impone hasta el punto que las estipulaciones contrarias que fijaran un salario inferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las cifras salariales impuestas obligatoriamente como mínimas”.¹⁹

1.3.3. Crédito alimenticio.

Igualmente respecto a este principio González determina que el salario es desde luego una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias.

¹⁹ González. *Op. Cit.*, pág. 112



Nuestro Código de Trabajo establece en el Artículo 101 que los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social .a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y b) Tiene carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de éstos gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

1.3.4. Inmutabilidad

El enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable, no sólo el salario nominal sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación individual se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador y; finalmente dice Gale, que “el principio de inmutabilidad es uno de los más esenciales del derecho salarial y también de los más complejos, porque mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios en el mercado es mas que todo, un dilema económico, sin embargo es necesario un régimen normativo para buscar



hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado.”²⁰

1.3.5. Intangibilidad

Este principio garantiza la calidad intocable del salario, salvo las expresas excepciones fijadas por la misma ley. El patrono no puede hacer liquidaciones en la fecha del pago y entregarlo al trabajador, únicamente parte de lo devengado por la tarea o en período de labores realizado. Este principio se recoge en el Artículo 93 del Código de Trabajo, dispone que, el salario debe liquidarse completo en cada periodo de pago.

1.3.6. Reciprocidad

González lo determina como “la retribución que constituye una obligación de prestación interdependiente, correlativa con la realización del servicio. Aquella actúa como presupuesto necesario de su reciprocidad sin que sea concebible la primera sin la segunda ni esta sin aquella. También que en cuanto la retribución es como prestación en una relación onerosa, esta onerosidad determina en aquella un equilibrio o equivalencia entre retribución y servicio, si bien ha de tenerse en cuenta que esta equivalencia es suficiente con que sea subjetiva, sin perjuicio, por ello, de que exista un objetivo desequilibrio, problema éste que respondería a la justicia intrínseca de la

²⁰ **Ibíd**, pág. 112



relación entre sí.”²¹

Este autor concluye:

a) “En que el obligado a retribuir- deudor en tal sentido- es al mismo tiempo, acreedor titular del derecho a que se ejerza a su favor la prestación a que la retribución corresponde la realización del servicio en este caso.

b) Ambas obligaciones contrapuestas están la una en función de la otra, de manera que cada una de las partes de la relación que la tienen como contenido asume la obligación de cumplir la propia en cuanto a la otra consciente en realización de la suya.

c) Ambas prestaciones en cuanto recíprocas coexisten y nacen al mismo tiempo y sean simultáneamente exigibles.”²²

“Considera que todas las prestaciones que el trabajador realiza, las lleva a cabo, con el fin de conseguir una retribución análoga, debe entenderse que todas las cantidades que el principal abona o se compromete a abonar al trabajador durante la relación de trabajo tiene su causa en la prestación presente o futura del trabajo y representan una retribución del mismo, independientemente de la ocasión en que se realizan y de la denominación con que se designan.”²³

²¹ González. *Op. Cit.*, pág. 113

²² *Ibid*, pág. 100

²³ *Ibid*, pág. 191



El Artículo 88 del Código de Trabajo acoge este principio cuando establece que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o relación de trabajo entre ambos, es decir que se da reciprocidad en el momento de pagar el salario por contrato o relación de trabajo.

1.3.7. Justicia

En relación a este principio González señala que "Si es difícil determinar el concepto de salario vital, mucho más es precisar el de salario justo, porque además de los factores circunstanciales que provocan su constante variación influyen las distintas concepciones doctrinarias sobre este punto. Así también que conviene señalar la necesidad de no confundir la idea del justo salario con la idea del salario mínimo. En tanto que el salario justo constituye la expresión de una aspiración basada en razones de justicia, el mínimo salario deriva de la necesidad de fijar o establecer una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir."²⁴

Por ello es necesario partir de condiciones absolutamente distintas a aquellas que podrían calificarse como normales respecto al salario. Puede ser justo el salario y sin embargo no resulta equitativo, por no corresponderle retribución valor económico de la prestación.

²⁴ *Ibíd*, pág. 192



1.4. Clasificación del salario

Del salario se obtiene, varias clasificaciones que se enumeran a continuación:

1.4.1. Por su forma de cálculo

El Código de trabajo regula en su Artículo 88 esta clasificación de la siguiente manera:

Salario por unidad de tiempo: En esta clase de salario la forma de cálculo para su pago podrá pactarse por mes, por quincena, por semana, por día y hora, pero la base del cálculo será todo el tiempo de trabajo efectivo por parte del trabajador, es decir todo el tiempo que el trabajador permanezca a disposición del patrono sin importar que trabaje o no. (Inciso a).

Salario por unidad de obra: En esta clase de salario la forma de cálculo para su pago podrá pactarse por pieza por tarea y a precio alzado o destajo pero la base del cálculo de la retribución será el rendimiento del trabajador, pues aquí no cuenta el tiempo de trabajo efectivo sino los niveles de producción que pueda generar el trabajador (Inciso b).

Salario por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono: Esta clase de salario se pacta por porcentajes que de las utilidades, ventas o cobros produzca la empresa pero la base del cálculo de la retribución está también el



rendimiento del trabajador pues si cobra o vende más igualmente su salario será mayor. (Inciso c).

1.4.2. Por su forma de pago:

Salario pagado en moneda de curso legal: ésta es la regla general de la forma de pago del salario pues así se establece en la ley e incluye que la retribución deba pagarse exclusivamente en dinero y en moneda. Está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102. Inciso c) y Código de Trabajo Artículo 90.

Salario pagado en especie: Esta es la excepción a la regla general del pago del salario y su aplicación se restringe única y exclusivamente al trabajo agrícola y ganadero que es la actividad en donde se permite esta forma de pago. El cual la ley establece un porcentaje del treinta por ciento del total del salario. Está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102. Inciso c) y Código de Trabajo Artículo 90 y 93.

1.4.3. Presupuestos para la fijación del importe del salario

Según el Artículo 89 del Código de Trabajo los presupuestos para la fijación del salario son:

- ❖ Intensidad de trabajo;



- ❖ Calidad de trabajo;
- ❖ Clima del lugar en donde se realice el trabajo y;
- ❖ Condiciones de vida del lugar en donde se realice el trabajo.

1.4.4. Igualdad de salario

En nuestro Código de Trabajo en el Artículo 89 regula la igualdad de salario, al establecer “a trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa corresponde igual salario, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Así también la Constitución Política de la República de Guatemala establece la igualdad de salario en el Artículo 102 literal c) “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad”. Como un derecho social mínimo de la legislación de trabajo.

1.4.5. Medidas protectoras del salario.

- El pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal.



Aquí se prohíbe pagar el salario en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Salvo aquellos vales o medios análogos de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago el patrono lo cambie al equivalente exacto en moneda de curso legal.

- El pago del salario mínimo.

El monto del salario lo acuerdan el patrono y trabajador, pero no debe ser menor al salario mínimo fijado mediante Acuerdo del Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- El plazo para el pago del salario;

Puede ser por quincena, mes, día y hora;

- Obligación de pago completo de salario.

El cual obliga al patrono a hacer efectivo en forma total (no hay plazos) el pago del salario completo al trabajador.

- Obligación de pagar el salario directamente al trabajador.



El salario debe pagarse directamente al trabajador o bien a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

- El lugar de pago del salario.

El pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores prestan sus servicios y durante las horas de trabajo o después que éstas concluyan. Por lo que queda prohibido el pago del salario en lugar distinto del establecido.

- Inembargabilidad del salario

Es decir que el salario no puede embargarse. De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo en el Artículo 96 literal e) Se declaran inembargables el setenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más. Ya que en la actualidad, el salario supera esta cantidad por lo que se toma en cuenta solo este porcentaje. Salvo que se trate satisfacer obligaciones de pagar alimentos presente o que se deban de seis meses anteriores, se puede embargar hasta un cincuenta por ciento del salario.

Como una protección adicional al salario, se declaran inembargables: los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio. Salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.



➤ Los anticipos del salario.

En los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios nunca debe devengar intereses. En las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo de trabajo se deben de pagar hasta en un mínimo de cinco periodos excepto cuando el trabajador voluntariamente pague en un plazo mas corto. En las deudas que el trabajador contraiga con el patrón durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o compensarse en la proporción en que sea embargable el salario que devengue de acuerdo a lo establecido en la ley.



CAPÍTULO II



2. Organización Internacional del Trabajo

2.1. Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo. Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la constitución de la OIT, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

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

También se basó en motivaciones de carácter político, asentando que de no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del

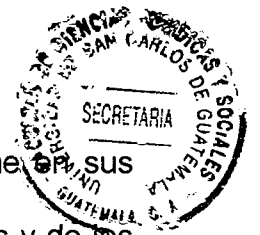


proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

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

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

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre enero y abril de 1919. Integraron esta Comisión los representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido, bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de



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

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

Entre 1919 y 1921 la OIT sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.



En 1934, bajo el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos solicitaron el ingreso en calidad de miembro de la OIT. Durante la Segunda Guerra Mundial la OIT se instaló temporalmente en Montreal.

En 1944, cuando aún la guerra no había terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración de Filadelfia que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la OIT. En 1948 se adoptó el Convenio sobre Libertad Sindical N° 87.

Entre 1948 y 1970, durante la dirección del estadounidense David Morse, debido al proceso de descolonización se duplicó el número de estados miembros de la OIT, quedando en minoría los países industrializados. La OIT amplió sus actividades quintuplicando el presupuesto y cuadruplicando el número de sus empleados. En 1960, se creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales y en 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. En 1969, al cumplirse cincuenta años de su creación, le fue otorgado el Premio Nobel de la Paz.

En 1977 Estados Unidos se retiró de la OIT causando una crisis presupuestaria debido a la disminución automática del presupuesto en un 25% que ello significó, pero que logró ser controlada hasta su reingreso en 1980.

En los años 80 la OIT desempeñó un papel decisivo en el desarrollo del Sindicato Solidaridad dirigido por Lech Walesa, aplicando el Convenio sobre la Libertad Sindical (1948).



Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización.”²⁵

2.2. Organización

“La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales: una Asamblea General denominada **Conferencia Internacional del Trabajo**; un órgano ejecutivo que es el **Consejo de Administración** y una secretaría permanente conocida como **Oficina Internacional del Trabajo**. También despliega su acción a través de otros órganos, como son las conferencias regionales y las reuniones sectoriales y de expertos.”²⁶

2.2.1 Conferencia Internacional del Trabajo

Es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en junio, Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los

²⁵ Ghebalí, Víctor Yves. **La organización internacional de trabajo**, pág. 30

²⁶ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**, pág. 125



otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

La Conferencia proporciona un foro para la discusión de problemas mundiales de orden social y laboral; tiene una función primordial en la elaboración y adopción de las normas internacionales del trabajo; fija las políticas generales de la Organización; también aprueba cada dos años, el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la OIT. Además, elige a los miembros del Consejo de Administración.

En la Conferencia participan las delegaciones gubernamentales, generalmente encabezadas por los ministros responsables de los asuntos laborales en los Estados miembros, los delegados empleadores y los delegados trabajadores. Cada Estado miembro está representado por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los delegados son acompañados por consejeros técnicos.

Los gastos de los miembros de la delegación de cada país son sufragados por los respectivos gobiernos. Cada delegado tiene derecho a un voto independiente. La conferencia se reúne habitualmente una vez por año, en Ginebra, durante un período aproximado de tres semanas en el mes de junio. Cuando tratan asuntos marítimos, la Conferencia se reúne una segunda vez en el año. La función básica de la Conferencia



es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo es decir, los convenios y recomendaciones, como asimismo el control de los convenios ratificados. Durante la misma se examina la memoria del Director General, lo que permite a los delegados no solo exponer la situación social y económica en sus países, abordando ciertos temas especiales que constituyen el tema de la Memoria, sino también expresar sus puntos de vista sobre las ideas expuestas en esta, con el fin de guiar al Consejo de Administración y al Director General en su tarea de limpiar el camino hacia la prosecución de nuevas metas. Similar objetivo tiene la adopción de resoluciones, principalmente sobre los programas a ser desarrollados por la Organización, y la discusión general sobre temas específicos incluidos en el orden del día.

Las tareas se llevan a cabo en sesiones plenarias y en comisiones, las cuales se constituyen para los distintos puntos del orden del día. Algunas de las comisiones tienen carácter fijo: verificación de poderes, reglamento, proposiciones, aplicaciones de convenios, recomendaciones, cuestiones financieras, (apartheid) (sobre política racial en Sudáfrica). La única comisión que no es tripartita es la de cuestiones financieras, integrada exclusivamente por delegados gubernamentales. En todas las comisiones los grupos tienen igual número de votos (tripartismo perfecto), salvo en la comisión de proposiciones, donde los miembros gubernamentales duplican el número de miembros empleadores y trabajadores, disponiendo cada miembro de un voto (tripartismo imperfecto, igual que en las reuniones plenarias de la Conferencia).



Las delegaciones nacionales pierden el derecho de voto cuando un país tiene una mora de más de dos años en el pago de las contribuciones. A su vez, el delegado empleador o trabajador de una delegación pierde el voto si ésta no comprende a ambos (o si uno de ellos ha sido invalidado).

La composición tripartita de la delegación a la Conferencia no impide a los delegados empleadores y trabajadores opinar y votar de acuerdo a las indicaciones recibidas de sus organizaciones y con absoluta independencia de sus gobiernos. Por ello, en ocasiones, su voto difiere e incluso puede ser contrario al de los representantes de sus gobiernos.

2.2.2. Consejo de administración

El consejo de administración es el órgano ejecutivo que adopta las decisiones para ejecutar la política de la OIT; elabora el proyecto de programa y de presupuesto que luego se somete a la conferencia para su aprobación y también elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Además, desempeña una función importante en la supervisión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo y en la protección de los derechos laborales.

“El Consejo se reúne tres veces al año en Ginebra. Está compuesto por 28 miembros gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores. Diez de los puestos gubernamentales son ejercidos con carácter permanente por los estados de mayor



importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Francia, Federación Rusa, Estados Unidos, India, Italia, Japón y Reino Unido), mientras que los otros 18 miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás estados miembros, teniendo en cuenta el principio de distribución geográfica, sin que puedan participar los delegados de los países de mayor importancia industrial. Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos por los delegados de sus respectivos grupos. El presidente del Consejo por regla general es un miembro gubernamental, es elegido por un periodo de un año; los dos vicepresidentes pertenecen al grupo empleador y trabajador. Los miembros empleadores y trabajadores del Consejo de Administración ocupan este cargo a título personal. Además de los miembros titulares del Consejo, existen los miembros adjuntos y suplentes. Las funciones del Consejo, que se reúne tres veces por año, son las de fijar el orden del día de la Conferencia, designar al Director General de la Oficina Internacional de Trabajo, da a éste las instrucciones necesarias para ejecutar su mandato, elaborar el programa y presupuesto de la Organización, constituir e integrar las comisiones y comités que considere necesarios, en su seno o fuera del Consejo, fijar el orden del día de las diferentes reuniones que convoca y examina las conclusiones a que se arriba en ellas, determinar la política de cooperación técnica y vigilar la ejecución de los programas respectivos.²⁷

²⁷ Ghebalí, *Op. Cit.*, pág. 45



“La distribución regional actual de los 18 puestos gubernamentales titulares es la siguiente: grupo Africano: 6 puestos; Grupo Américas: cinco puestos (más dos escaños permanentes ocupados por Brasil y Estados Unidos); Grupo Asia-Pacífico: cuatro puestos (más tres escaños permanentes ocupados por China, India y Japón); Grupo Europa: tres puestos (más cinco escaños permanentes ocupados por Alemania, Francia, Federación Rusa, Italia y Reino Unido.”²⁸

2.2.3. Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo constituye el secretariado permanente de la OIT, su sede operativa, centro de investigación y casa editora. Tiene como responsabilidad primordial las actividades que prepara bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General. La administración y la gestión se hallan descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia. Emplea cerca de 2500 funcionarios y expertos de más de cien nacionalidades en su sede en Ginebra y en cuarenta oficinas en todo el mundo. En lo que concierne a los países iberoamericanos, funciona en Lima la Oficina Regional para América Latina y el Caribe; en San José, la Oficina para América Central y Panamá; en México, la Oficina para este país, Cuba, la República Dominicana y Haití; Buenos Aires, la Oficina para la Argentina, Paraguay y Uruguay, en Brasilia la Oficina para Brasil; y en Madrid, la Oficina para España.

²⁸ **Ibíd**, pág. 60



La Oficina Internacional del Trabajo está bajo la responsabilidad del Director General elegido por el Consejo de Administración por un período de cinco años renovables. Es responsable ante el Consejo de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de las tareas que le son asignadas.

La oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la conferencia, el consejo y las demás reuniones efectúa estudios e investigaciones, tareas de cooperación técnica por medio de sus funcionarios o, más generalmente, de expertos, evacua consultas, publica trabajos y revistas, asegura el secretariado de las reuniones.

La oficina ha creado diversos institutos y centros, dedicados principalmente a la investigación, a la enseñanza y a la cooperación técnica. De carácter mundial son el Instituto Internacional de Estudios Sociales, en Ginebra, y el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, en Turín. En América Latina funcionan el Centro Interamericano de Administración de Trabajo (CIAT – Lima), el centro Interamericano de Formación Profesional (CINTEFOR- Montevideo), el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC – Santiago de Chile), con punto focal para Centroamérica en Panamá y el Centro Latinoamericano de Seguridad e Higiene del Trabajo (CLASET –San Pablo).



Además de los órganos principales de la Organización Internacional del Trabajo, existe una serie de comisiones, y se celebran reuniones regionales, que completan las actividades de la Organización. Cabe mencionar, especialmente, a la Comisión Paritaria Marítima, que prepara las sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo en las cuales se adoptan los instrumentos que atañe a la gente del mar, a las distintas comisiones de industria, que examinan los problemas de carácter sectorial; la Comisión Consultiva de la Función Pública. En lo que se refiere a su composición, conviene mencionar que la Comisión Paritaria Marítima está integrada por representantes de los armadores y de los marinos; que la Comisión Consultiva de la Función Pública comprende a representantes gubernamentales y a organizaciones de funcionarios; y que las comisiones de industria, de carácter tripartito, constan de dos representantes por cada una de las partes. A todo esto deben agregarse las reuniones de expertos o especialistas sobre temas específicos.

“En cuanto a las regiones, se reúnen periódicamente las Conferencias que comprenden, respectivamente a los países de América, África, Asia y Europa, con una composición igual a la Conferencia Internacional. Estas Conferencias regionales examinan los problemas sociales que interesan especialmente a la región, incluidos los que conciernen a la ratificación y aplicación de las normas. Pueden adoptar resoluciones, lo que se hace comúnmente, pero no convenios ni recomendaciones. La primera de estas reuniones fue la Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT, reunida en Santiago, en 1936. En los periodos que transcurren entre estas Conferencias se celebran las Comisiones consultivas regionales. A partir de 1974 se



debatieron intensamente en el seno de la Organización determinados problemas relativos a su estructura y el funcionamiento de la Conferencia y el Consejo de Administración. Las discusiones se realizaron principalmente en un grupo de trabajo sobre la estructura y concluyeron con un acuerdo de conjunto relativo a diversas cuestiones que se consideraban interdependientes.”²⁹

2.3. Tripartismo

El tripartismo de la OIT es una de sus principales características y se traduce en que en sus órganos se encuentran representados los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Esta característica distingue a la OIT de otros organismos internacionales.

El tripartismo se refleja también en la actividad legislativa de la OIT, pues los instrumentos internacionales que emanan de ella son aprobados por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores, lo que es propio de la relevancia social de las relaciones laborales y del escenario en el que se desenvuelven, en el cual se combinan intereses públicos y privados.

²⁹ Ghebalí, Op. Cit, pág. 65



La OIT ha definido como tripartismo o cooperación tripartita en sentido amplio:

“... todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social.”³⁰

El tripartismo se aplica en el sistema de gobierno de la OIT, pues tanto su órgano supremo, la Conferencia Internacional del Trabajo, como su órgano ejecutivo, el Consejo de Administración se integran con un número equivalente de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

El tripartismo se encuentra incorporado tanto en las instituciones nacionales como internacionales, a través de procedimientos, organismos y ámbitos de diálogo y concertación social. En muchos casos, esos organismos toman el nombre de consejo económico social. En algunos casos las instituciones y procedimientos incluyen a otros sectores.

2.3.1. Tripartismo y diálogo social

El tripartismo, es el principio básico de organización de las relaciones laborales que impulsa la OIT. En este sentido el tripartismo es básicamente un método de solución pacífica de controversias en el conflicto social. Se fundamenta en el presupuesto de

³⁰ **Ibíd**, pág. 66



que las decisiones relacionadas con las políticas económicas y sociales, deben atender los intereses y puntos de vista de sus principales actores: el Estado, el capital y el trabajo. "El tripartismo se desarrolla dinámicamente a través del diálogo social, entre gobiernos, empleadores y sindicatos. Para ello impulsa políticas de buena fe y colaboración, que conduzcan al intercambio de información entre las partes y de consulta previa a la toma de decisiones unilaterales. Estas prácticas tripartitas suelen ser conocidas bajo el término genérico del derecho a la información y consulta. Entre las normas de la OIT referidas al diálogo social tripartito, se destacan:

1. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) ,1976 (número. 144).

2. Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (número. 113).

3. Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo, 1976 (número. 152).

La dinámica del tripartismo no solo conduce al intercambio de información y consulta entre los actores sociales, sino también acuerdos entre los sectores, que se denomina concertación social.



Un ejemplo de concertación social son los convenios de la OIT, verdaderos tratados internacionales, de carácter obligatorio para los países miembros una vez ratificados. La OIT también dicta Recomendaciones aprobadas mediante procesos de concertación social.”³¹

2.4. Función

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- Formación y rehabilitación profesionales;
- Política de empleo;
- Administración del trabajo;
- Legislación del trabajo y relaciones laborales;
- Condiciones de trabajo;
- Desarrollo gerencial;

³¹ Revista de la OIT. **Tripartismo en la práctica y dialogo social**, pág. 50



- Cooperativas;
- Seguridad social;
- Estadísticas laborales, y seguridad y salud en el trabajo.

Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

2.5. Actividades

Los métodos de acción de la OIT, pueden reunirse en tres grupos principales: el normativo, el de la cooperación técnica y el de la investigación y divulgación. Estas actividades tienen vínculos estrechos y se complementan.

La actividad normativa de la OIT, ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal, sino su razón de ser permanente. Tiene por objeto señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrece a éstos.



“Durante toda la época anterior a la Segunda Guerra Mundial, las normas de la OIT, tendieron a solucionar los problemas acuciantes en el campo laboral, fijando bases mínimas a las legislaciones para evitar las injusticias sociales más notorias. Fueron normas de sostén para las leyes nacionales, que avanzaban inspirándose en las tendencias internacionales reflejadas por la OIT. El sistema normativo de la Organización promovía una progresión homogénea del derecho social, abriendo nuevos cauces sobre la base de los primeros avances que realizaban ciertas legislaciones nacionales en el campo del derecho de trabajo clásico.”³²

El Preámbulo de la Constitución de 1919 se había referido, sobre todo, a las condiciones de trabajo, tales como la jornada, el trabajo de las mujeres y los menores, el salario mínimo, las enfermedades y los accidentes, los migrantes, el desempleo, la libertad sindical, la igualdad de salario, la formación profesional, las pensiones a la vejez y a la invalidez. Con la adopción de la Declaración de Filadelfia en 1944 se registro una apertura que ya venía anunciando, a favor de una temática mucho más amplia.

2.6. Objetivos estratégicos de la OIT:

1. “Promover y cumplir las normas, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

*Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo

³² Alberto Trueba. Urbina. **Nuevo derecho de trabajo**, pág. 125.



- * El trabajo infantil
 - * Acción normativa
2. Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decoroso.
- * Apoyo a la política de empleo
 - * Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad
 - * Creación de empleos
3. Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos
- * Seguridad social
 - * Condiciones de trabajo
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social
- * Interlocutores sociales
 - * Gobiernos e instituciones de diálogo social
5. Actividades transversales
- * Configuración del que hacer de la OIT: apoyo operativo intersectorial al trabajo decente
 - * Configuración del que hacer de la OIT: igualdad entre los sexos
 - * Ampliación de los conocimientos: estadísticas
 - * Ampliación de los conocimientos: Instituto Internacional de Estudios Laborales



* Ampliación de los conocimientos: Centro Internacional de Formación de la OIT

Turín

* Mejor percepción de las perspectivas de la OIT: relaciones y asociaciones

exteriores

* Mejor percepción de las perspectivas de la OIT: comunicaciones.»³³

³³ Gheballi. **Op. Cit.**, pág. 65

CAPÍTULO III



3. Normas internacionales del trabajo

3.1. Objetivo y definición

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tienen por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo.

3.2. Universalidad y flexibilidad

Las normas se adoptan por voto mayoritario de dos tercios de los mandantes de la OIT, por lo que son la expresión de principios universalmente reconocidos. Al mismo tiempo, las normas reflejan el hecho de que los países tienen diferente acervo cultural e



histórico, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo económico. En realidad, la mayoría de las normas han sido formuladas para que posean la suficiente flexibilidad que permita trasladarlas a la legislación y a la práctica nacional, teniendo debidamente en cuenta tales diferencias. Por ejemplo, las normas sobre los salarios mínimos no exigen que los Estados Miembros establezcan un salario mínimo específico, sino que instauren un sistema y los mecanismos necesarios para fijar los niveles salariales mínimos adecuados para su desarrollo económico. Otras normas incluyen las llamadas cláusulas de flexibilidad que establecen normas provisionales más restringidas que las normalmente prescritas, para excluir a determinadas categorías de trabajadores de la aplicación de un convenio, o para aplicar sólo algunas partes del instrumento. Al ratificar un convenio, generalmente los países tienen que presentar una declaración al Director General de la OIT, si quieren hacer uso de alguna de las cláusulas de flexibilidad, y sólo valerse de esas cláusulas previa consulta con los interlocutores sociales. Sin embargo, no se permiten reservas a los convenios de la OIT.

3.3. Temas comprendidos en las normas

Las normas internacionales del trabajo responden al creciente número de necesidades y desafíos a los que tienen que hacer frente los trabajadores y los empleadores en la economía globalizada. "Los temas comprenden diferentes aspectos entre los cuales cabe mencionar los de mayor relevancia:

- Libertad sindical
- Negociación colectiva



- Trabajo forzoso
- Trabajo infantil
- Igualdad de oportunidades y de trato
- Consulta tripartita
- Administración del trabajo
- Inspección del trabajo
- Política del empleo
- Promoción del empleo
- Orientación y formación profesional
- Seguridad en el empleo
- Salarios
- Tiempo de trabajo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Protección de la maternidad
- Política social
- Trabajadores migrantes
- Gente de mar
- Pescadores
- Trabajadores portuarios
- Pueblos indígenas y tribales



- Otras categorías particulares de trabajadores.”³⁴

3.4. Actualización de las normas internacionales del trabajo

“Existen en la actualidad 188 convenios y 199 recomendaciones, datando algunos de 1919. Como puede esperarse, algunos de estos instrumentos ya no corresponden a las necesidades de hoy. Para abordar este problema, la OIT adopta convenios revisores que sustituyen a convenios más antiguos, o protocolos que añaden nuevas disposiciones a convenios más antiguos. La Conferencia Internacional del Trabajo puede aprobar la retirada de recomendaciones o de convenios que no han entrado en vigor. Además, entre 1995 y 2002, el Consejo de Administración de la OIT había realizado una revisión de todas las normas de la OIT adoptadas antes de 1985, excepción hecha de los convenios fundamentales y de los convenios prioritarios, a efecto de considerar si se requería su revisión. Como consecuencia de esa revisión, 71 convenios, incluidos los convenios fundamentales y los adoptados después de 1985, se designaron como actualizados y se recomendaba su promoción activa. En lo que atañía al resto de las normas, el Consejo de Administración había decidido que algunas necesitaban una revisión, otras tenían un estatus provisional, otras eran obsoletas y otras requerían más información y estudios. No se llegó a ninguna conclusión acerca del Convenio número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo y de la recomendación número 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982. En la CIT de 2004, tras la discusión sobre los trabajadores migrantes, se designaron otros

³⁴ Banco mundial. Informe de desarrollo mundial, pág. 141



dos convenios para ser promocionados. Además, en 1997 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaba una enmienda a la Constitución de la OIT que permitiría la anulación de un convenio en vigor, pero reconocido como obsoleto, si dos tercios de los delegados votaran a favor de dicha medida. Esta enmienda ha sido ratificada hasta la fecha por 90 Estados, pero aún está lejos de reunir los requisitos para su entrada.³⁵

3.5. Introducción de los convenios en el orden jurídico nacional

Cualquiera sea el rango jerárquico de los convenios, el problema que más interesa es el de su efectividad en el orden jurídico interno de los países, que depende básicamente del régimen nacional de introducción en dicho orden, así como del grado de operatividad de los convenios y sus normas. En estos casos el rol de las instancias judiciales y su enfoque pueden resultar determinantes. Pero muchas veces se trata también de un problema de conocimiento de la normativa Internacional, inclusive su interpretación por los órganos de control de la OIT. Este problema concierne tanto a los jueces como al asesoramiento jurídico de los litigantes.

Como es sabido, el régimen nacional de introducción de los convenios depende, en principio, del sistema monista o dualista que hayan adoptado los países. Conforme a la doctrina general, en el sistema monista no existe una separación entre el orden jurídico internacional y el interno, al punto que la pirámide kelseniana abarca

³⁵ Barbacelata, Héctor Hugo. **Derecho de trabajo**, pág. 250



ambas jurisdicciones. Una vez ratificado y publicado un tratado o convenio se incorpora automáticamente al orden interno. En el sistema dualista el derecho internacional y el nacional constituyen dos régimen separados, por lo cual los tratados ratificados requieren un acto formal de incorporación al orden interno. Puede tratarse de un texto nuevo en armonía con el instrumento internacional, o modificadorio de disposiciones existentes, o derogatorio de normas contrarias.

El Reino Unido, Australia y Canadá son ejemplos típicos de países que siguen el sistema dualista. En cambio, han adoptado el sistema monista por vía constitucional, entre otros, España, Francia, países bajos, Estados Unidos, México, Uruguay, Colombia (específicamente para los convenios internacionales del trabajo, en un sentido amplio). En Alemania e Italia es costumbre que la ley de ratificación de un tratado le reconozca vigencia interna. Bélgica también figura entre los países monistas en virtud de la jurisprudencia reinante. La Argentina constituye un caso interesante de evolución jurisprudencial en la materia. La doctrina mayoritaria tradicional, basada en la Constitución, se ha pronunciado en favor de su carácter monista. En cuanto a la Corte Suprema, se ha fundado en sus fallos en la naturaleza de los respectivos instrumentos internacionales, teniendo en cuenta la operatividad propia de los mismos o sus cláusulas, o en la aparente necesidad de una intervención legislativa previa. Esta última ha sido la posición tomada tradicionalmente con respecto a los convenios de la OIT.



Guatemala adopta el sistema monista ya que una vez ratificado y publicado un tratado o convenio en materia de trabajo, se incorpora automáticamente al orden jurídico interno. Tal como lo establece el Artículo 102 inciso t) de la Constitución Política de la República de Guatemala en el que indica que el Estado participara en convenios y tratados internacionales o regionales que se refiera a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

A partir de 1992 la Corte adoptó decididamente una posición monista al declarar que cuando la Nación ratifica un tratado con otro Estado, se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre que contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata. En otras palabras, la intermediación de un acto legislativo, característica de los sistemas dualistas, es innecesaria en un sistema monista cuando se trata de normas internacionales de operatividad propia o auto ejecutivas.

Los alcances de un sistema monista dependen, en definitiva, de la naturaleza de las normas internacionales y la interpretación judicial que se les dé en relación con su operatividad directa. Esta última puede ser manifiesta en cuanto a la posibilidad de su aplicación a través de organismos administrativos o judiciales. También puede resultar de una construcción jurídica aperturista hacia el derecho internacional. Como



veremos, dicha apertura se está confirmando en lo que se refiere a los principios y las normas en materia de derechos humanos.

Con respecto a los convenios de la OIT, el insuficiente conocimiento de los mismos en numerosos países contribuye a que sus usuarios potenciales (autoridades administrativas, jueces, trabajadores, empleadores, abogados) no los invoquen o apliquen aun cuando sus normas tengan vigencia y puedan haber derogado disposiciones de la legislación interna.

3.6. Convenios y recomendaciones

Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.



3.6.1. Los convenios

Los convenios son los acuerdos de mayor relevancia de la OIT y se adoptan por los representantes gubernamentales de los Estados miembros, de los trabajadores y de los empleadores. Estos convenios son una expresión de la labor que realiza la Conferencia Internacional y constituyen los instrumentos internacionales de índole laboral por excelencia, a los cuales se les reconocen tres características esenciales:

1) La circunstancia de emanar de un organismo internacional y no de un acuerdo bilateral entre Estados (como es el caso de los tratados), por lo anterior, los convenios son instrumentos internacionales multilaterales que fijan reglas imperativas sobre materias concernientes al trabajo y a la seguridad social. 2) En su adopción, no solo concurren los gobiernos, sino que también lo hacen los representantes de los trabajadores y de los empleadores. 3) Tienen un efecto normativo, pues a pesar de la no ratificación de un Estado, dan origen a ciertas obligaciones como son: (a) la de someter su texto a ratificación ante las autoridades nacionales competentes y (b) la de mantener informada a la OIT sobre el estado de la legislación positiva interna en relación a la materia del convenio.

Por otra parte, es importante destacar que el convenio se distingue del tratado, en cuanto a su elaboración, ya que el tratado suele ser fruto de negociaciones entre representantes de Estados, mientras que el convenio es fruto del consenso sobre una materia determinada que emana de un amplio cuerpo colegiado internacional. Además,



el convenio y el tratado difieren en relación al objetivo que persiguen, pues el tratado suele establecer beneficios recíprocos para los Estados signatarios, en cambio el convenio tiende a la protección en general de los trabajadores a nivel internacional y sin consideración a su nacionalidad.

En lo que respecta a su tramitación, es preciso que la Conferencia Internacional decida que una determinada materia sea objeto de un convenio. Posteriormente, para que estos instrumentos, fruto del acuerdo de los integrantes de la Conferencia, den lugar a un convenio se requiere el voto favorable de los 2/3 de los delegados presentes en la Conferencia Internacional. Si esto se logra, el convenio genera las obligaciones ya aludidas para los Estados miembros de la OIT (someter convenio a ratificación e informar periódicamente a la OIT sobre la legislación positiva nacional sobre la materia objeto del convenio).

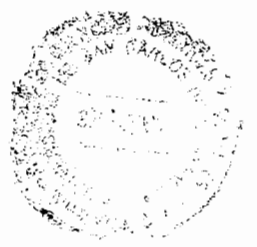
Una vez ratificado el convenio por un Estado, éste asume la obligación de adecuar su legislación interna a lo establecido por este instrumento internacional. En caso que un Estado no cumpla con las disposiciones de un convenio ratificado, existe todo un procedimiento destinado a exigir el cumplimiento de las normas ratificadas.



3.6.2. Las recomendaciones:

Son expresiones de la actividad legislativa que realiza la OIT, pero de menor relevancia, ya que, como su nombre lo indica, no son obligatorias y, en general, complementan las disposiciones de ciertos convenios o tratan sobre cuestiones que no se prestan al establecimiento de una obligación formal. Por lo tanto, las recomendaciones tienen más bien como finalidad principal estimular y orientar la acción nacional en determinados aspectos, sin perjuicio que la Oficina pueda solicitar informes sobre la situación nacional en relación con las recomendaciones.

Los convenios y las recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.



CAPÍTULO IV



4. Creación de los convenios internacionales del trabajo

4. 1. Procedimiento:

Las normas internacionales del trabajo se desarrollan a partir de una creciente preocupación internacional en torno a que debe hacerse algo para afrontar determinados problemas, como proporcionar protección de la maternidad a las trabajadoras, o garantizar condiciones seguras de trabajo a los trabajadores agrícolas. El desarrollo de las normas internacionales del trabajo de la OIT es un proceso legislativo único, que incluye a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo.

En primer lugar, el Consejo de Administración acuerda poner un tema en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe que analiza la legislación y la práctica de los Estados Miembros respecto del asunto de que se trata. Este informe se envía a los Estados Miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto, y se discute en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Posteriormente, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento sobre el que también pueden formularse comentarios. Dicho proyecto se



somete a discusión en la siguiente conferencia, si se considera necesario se recomienda, y se propone para su adopción.

“Los criterios que la Organización Internacional del Trabajo, toma en cuenta para la creación de un convenio son: a) la importancia del número de trabajadores afectados, b) la importancia del tema en todas las partes del mundo; c) la importancia del tema para los trabajadores de las categorías económicas más bajas, así como para los trabajadores no organizados y no protegidos; d) la antigüedad relativa de los instrumentos existentes en relación con los temas propuestos ; e) el grado de gravedad del problema; f) la medida en la que el tema haría progresar los derechos fundamentales de los trabajadores.”³⁶

4.2. Clases de discusión de los convenios

A- El procedimiento de doble discusión. “Bernasconi afirma que lo normal es que la Conferencia adopte un convenio o recomendación siguiendo el procedimiento de la discusión del tema y de los respectivos textos en sus reuniones de dos años consecutivos. El procedimiento especificado en el reglamento de la conferencia contará con cuatro informes de la Oficina como trabajos preparatorios para sus debates.

³⁶ Berasconi, Hernán, **La imperatividad de los convenios internacionales del trabajo**, pág. 146



El primer informe es preparado por la Oficina inmediatamente después de la reunión de noviembre del Consejo de Administración, en la que se ha fijado el orden del día de la conferencia. El informe consiste en un estudio comparado sobre la legislación y la práctica vigentes en la materia cuestionario sobre los principales puntos que ya se prefiguran en dichos textos. El informe debe comunicarse a los gobiernos por lo menos doce meses antes de la apertura de la reunión de la conferencia en la que se discutirá la cuestión y éstos cuentan con cuatro meses para enviar sus respuestas, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. Es en esta ocasión que los gobiernos deben hacer conocer su punto de vista sobre los distintos aspectos de las normas a elaborarse y especialmente advertir sobre las cuestiones que deberán tenerse en cuenta a los efectos de las cláusulas o mecanismos de flexibilidad.³⁷

Basándose en las respuestas recibidas de los gobiernos y de las organizaciones, la oficina prepara un segundo informe que contiene un análisis de aquéllas y una propuesta de conclusiones, que en realidad constituye un anteproyecto del futuro ordenamiento.

Este informe es enviado a los gobiernos por lo menos cuatro meses antes de la conferencia.

³⁷ **Ibíd**, pág. 156



En la primera discusión, el tema es debatido en el seno de una comisión tripartita que analiza el texto de las conclusiones propuestas, introduce las enmiendas del caso y presenta conclusiones al plenario de la conferencia para su adopción. Juntamente con esta, la conferencia decide también que se incluya la cuestión para una segunda discusión en el orden del día de su reunión del año siguiente.

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

Bernasconi señala que "los debates tienen lugar nuevamente en la Comisión Técnica de la Conferencia y el texto adoptado en ésta es luego examinado por la conferencia en pleno, artículo por artículo. Luego que el texto es aprobado es remitido al Comité de redacción para su puesta a punto. El texto así elaborado es sometido a la conferencia para su aprobación final, para la cual será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Si esta mayoría no pudiera



ser alcanzada, la conferencia puede decidir el reenvío del proyecto del Convenio al comité de redacción”.³⁸

Esta doble discusión brinda a los participantes en la conferencia un tiempo suficiente para analizar el proyecto de instrumento y formular comentarios sobre el mismo. Para la adopción de una norma se requiere una mayoría de dos tercios de los votos.

4.3. Revisión de los convenios

El procedimiento que se sigue para la revisión de los convenios internacionales de trabajo, es el de la doble discusión. El Consejo de Administración es el que debe decidir la inscripción de la revisión total o parcial de un instrumento en el orden del día de la conferencia. “ En lo que concierne a los convenios, uno de los artículos finales de estos instrumentos le abre esta posibilidad, pues prevé la presentación por el consejo de una memoria respecto del estado de aplicación del convenio respectivo, dándole una base al mismo tiempo para pronunciarse sobre dicha inscripción en el orden del día.”³⁹

El reglamento de Consejo de Administración, establece que es la oficina la que debe preparar un informe sobre el estado de la aplicación de los convenios y obtener los comentarios de los distintos gobiernos. Con estos elementos, el consejo puede decidir a favor de una revisión y en tal caso, el respectivo informe del consejo es nuevamente

³⁸ *Ibíd*, pág. 161

³⁹ *Ibíd*, pág. 177



enviado a los gobiernos para comentarios, señalándoles, los puntos sobre los que se sugiere revisión.

De acuerdo con las observaciones que reciba de los gobiernos, el consejo adoptará su informe final, en el que debe fijar la cuestión o las cuestiones que serán inscritas como puntos del orden del día de la conferencia. Para finalizar la oficina somete el proyecto de enmienda del convenio a la conferencia.

La Conferencia Internacional del Trabajo recientemente comenzó a utilizar un enfoque integrado, con el fin de mejorar la coherencia, la pertinencia y el impacto de las actividades relacionadas con las normas, y de desarrollar un plan de acción que incorporará un conjunto de herramientas coherente para el tratamiento de cuestiones específicas. Estas herramientas pueden incluir convenios, recomendaciones y otro tipo de instrumentos, medidas de promoción, de asistencia técnica, de investigación y de divulgación de los conocimientos, así como de cooperación entre diversos organismos. Utilizado por primera vez en 2003 con el propósito de desarrollar una estrategia global, con miras a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo en todo el mundo, este enfoque fue utilizado en 2004 para examinar la cuestión de los trabajadores migrantes y será aplicado para otras cuestiones (como el empleo de los jóvenes) en futuras conferencias internacionales del trabajo.



4.4. Ratificación

Los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de someter cualquier convenio adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades nacionales competentes para que promulguen la legislación pertinente o adopten otras medidas, incluida la ratificación. En general, cuando se adopta un convenio, éste entra en vigor 12 meses después de haber sido ratificado por dos Estados Miembros.

La ratificación es un procedimiento formal a través del cual los Estados aceptan el convenio como un instrumento legalmente vinculante. Una vez que un convenio ha sido ratificado, el país está sujeto al sistema de control regular de la OIT que se utiliza para garantizar que el convenio se aplique.

La ratificación de un convenio conlleva una serie de obligaciones para el Estado que lo ratifica.

Bernasconi, señala "Son las normas constitucionales u otras de cada país las que determinan a la autoridad con facultades para ratificar un convenio, así como el procedimiento interno a dicho efecto. Lo que interesa a la Organización Internacional del Trabajo, es que se proceda adecuadamente a la comunicación de la ratificación pues a partir de ese momento se exterioriza el acto a los efectos internacionales."⁴⁰

⁴⁰ *Ibid*, pág. 199



No existen reglas específicas sobre la forma en que debe realizarse la comunicación, que depende de las disposiciones que rigen en cada país.

Para la Oficina Internacional del Trabajo es necesario que se cumplan los siguientes requisitos prácticos; que se identifique claramente el convenio objeto de la ratificación; que la comunicación esté firmada por una autoridad que pueda actuar en nombre del Estado (Jefe el Estado, Primer Ministro, Ministro de Relaciones Exteriores, Ministro de Trabajo, etc.); que se indicó con claridad que se trata de una ratificación formal, haciendo referencia al Artículo 19 párrafo 5° inciso d, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Quien recibe la comunicación es el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Este registra las ratificaciones y las noticias a los Estados Miembros y al Secretario General de las Naciones Unidas. Las ratificaciones son comunicadas al Consejo de Administración y publicadas en el Boletín Oficial de la Organización Internacional del Trabajo.

4.4.1. Clases de ratificaciones:

Bernasconi, señala "Se trata de dos cuestiones diferentes. La ratificación condicional de un convenio constituye una posibilidad autorizada por la doctrina y tiene por objeto condicional la entrada en vigor de un convenio para un Estado, o su ratificación por otros Estados. Es el Estado ratificante el que establece esta condición en el momento de proceder a la ratificación. Constituye un resabio del temor a la competencia internacional, o sea de la preocupación de verse perjudicado por mayores costos laborales si otros estados no contraen simultáneamente los mismos compromisos en



una materia terminada.”⁴¹

La ratificación con reservas no está autorizada y desde un comienzo la doctrina se mantuvo uniforme en esta concepción.

Afirma también que “La tesis que predomina para no autorizar la ratificación con reservas, es que con ello se atentaría contra la evolución uniforme de la legislación laboral y que todas las cuestiones relativas a las peculiaridades nacionales deberían contemplarse durante el proceso de elaboración de las normas.

Una vez adoptado un convenio son las cláusulas de flexibilidad las únicas que podrían utilizarse para tener en cuenta la situación especial de un país.

Por otro lado, siendo los convenios el resultado de una elaboración tripartita, escapan a la pertenencia de cualquiera de las partes intervinientes y también de los demás estados ratificantes por lo cual sería imposible solicitar su autorización para efectuar una reserva.”⁴²

4.5. Vigencia de los convenios internacionales del trabajo

La vigencia de los convenios debe ser considerada desde dos puntos de vista:

⁴¹ **Ibid**, pág. 203

⁴² **Ibid**, pág. 207



Según Bernasconi "Por una parte la entrada en vigor del convenio en sí, o sea su vigencia objetiva, después de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, por otra parte la entrada en vigor subjetiva, para cada Estado, después de su ratificación."⁴³

La vigencia objetiva de un convenio depende de un mínimo de ratificaciones que por regla general son dos. En un principio desde 1919 a 1926 los convenios entraban en vigor con la comunicación por parte del Director General a los Estados Miembros de que habían sido ratificados por dos Estados. En 1927 rigió una fórmula intermedia, o sea los convenios entraban en vigor noventa días después del registro de la segunda ratificación. A partir de 1928, la práctica normal es prever en los convenios que su vigencia comienza doce meses después del registro de la segunda ratificación. En los convenios marítimos la situación puede ser distinta, ya que en diversos convenios se exige un número mayor de países ratificantes, los cuales a su vez, deben reunir un determinado tonelaje. La vigencia objetiva de un convenio continua aun cuando por denuncia de éste haya un número inferior de ratificaciones al exigido para su entrada en vigor.

La vigencia subjetiva de un convenio para un Estado se produce, por lo general, doce meses después de su ratificación.

⁴³ *Ibid*, pág. 156



4.6. Obligaciones de los estados que ratifican un convenio

El autor Caire, manifiesta que: "la ratificación de un convenio acarrea dos obligaciones básicas para el país interesado: proceder a su aplicación y someterse a los procedimientos destinados a verificarla".⁴⁴

En cuanto a la primera, el Artículo 19, párrafo 5° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, prevé expresamente que el Estado que ratifica un convenio se compromete a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

Las medidas respectivas dependen de las disposiciones de convenio y de sistema jurídico del país. Las medidas serán frecuentemente de carácter legislativo, pero también pueden constituir en la promoción de medios diversos de una cierta política, en medidas administrativas y prácticas. Frecuentemente los propios convenios establecen que sus normas pueden ser aplicadas por vía legislativa, por convenios colectivos o laudos arbitrales. Los órganos de control han considerado que si los convenios colectivos no resultan en la práctica suficientes para lograr la aplicación adecuada de un convenio, las autoridades deberán intervenir mediante las medidas legislativas que correspondan.

⁴⁴ Caire, Guy. **Eficacia de las normas internacionales de trabajo**, pág. 312



Al respecto dice Caire, un tema especial es el de las consecuencias de un estado de guerra o de emergencia o de fuerza mayor de una situación de guerra sobre la obligación de aplicar un convenio ratificado. Muy pocos instrumentos relacionados principalmente con las horas de trabajo, se refieren a la posibilidad de suspender sus aplicaciones estas u otras situaciones similares. En términos generales, la interpretación de los órganos de control ha sido siempre restrictiva en la materia, y en diversas ocasiones se han rechazado los argumentos de los países, que han tratado de justificar por esa vía la falta de aplicación del convenio.

En cuanto al primer aspecto, la comisión sostuvo que los alegatos basados en un estado de excepción o de necesidad en el derecho consuetudinario internacional corresponden en lo esencial, en el marco peculiar de la comunidad internacional, a los alegatos de fuerza mayor o legítima defensa en los sistemas jurídicos nacionales.

Cuando se invoca la fuerza mayor, generalmente, hay que probar la fuerza irresistible de las circunstancias. La legítima defensa, por un lado, requiere que se demuestre la inminencia de un peligro y la relación proporcional entre el peligro y las medidas de defensa adoptadas. Tanto en el plano nacional como en el internacional su supuesto que el incumplimiento de una obligación jurídica puede justificarse únicamente cuando existe imposibilidad de proceder de modo diferente al que resulta contraído a la ley. Pero, además, es necesario probar que la acción que se trata de justificar esté limitada, tanto en el tiempo como en el espacio, a lo inmediatamente necesario.



En lo que se refiere al segundo aspecto, la comisión señala que los principales sistemas jurídicos admiten el principio que la justificación basada en motivos tales como la legítima defensa, está sujeta a examen conforme a derecho. Por tanto, si el alegato relativo al estado de excepción ha de considerarse en derecho internacional, como concepto jurídico, se requiere una apreciación análoga por una autoridad de índole internacional. O sea, que no son las autoridades nacionales las únicas competentes para evaluar la justificación de las medidas invocadas en el plano internacional, si no los órganos o tribunales que actúan a este nivel y que tienen a su cargo el examen del caso.

Con respecto al estado de guerra, Caire señala que: "se acepta que tenga por efecto suspender las obligaciones emergentes de un convenio, entre las partes opuestas en el conflicto".⁴⁵

4.7. La condición para denuncia de un convenio

Cada convenio establece en sus artículos finales el plazo a partir o dentro del cual puede ser denunciado.

Señala Caire, que: "los convenios adoptados hasta 1927 establecen que pueden ser denunciados a la expiración de un periodo determinado (generalmente, de diez y, a veces, de cinco años) después de su entrada en vigor objetiva. Habiéndose cumplido

⁴⁵ *Ibid*, pág. 382



con esa condición hace mucho tiempo, estos convenios pueden ser denunciados en cualquier momento.

A partir de 1928, se utilizó la otra fórmula, según la cual, luego de transcurrir un cierto número de años a la entrada en vigor de un convenio, se abre un periodo de un año el cual el mismo puede ser denunciado. Después comienza nuevamente un lapso de espera, en el cual el convenio no está abierto a la denuncia. Desde el convenio número 26 adoptado en esa fecha, cada diez años (por lo general) después de entrar en vigor un convenio, se autoriza su denuncia dentro de intervalo (normalmente) de un año. Estos intervalos se suceden periódicamente".⁴⁶

Como la denuncia de los convenios solo es posible después de entrar en vigor, se han presentado problemas en unos pocos casos en los cuales, por falta de ratificaciones suficientes, algunos convenios no pudieron nunca entrar en vigor, no siendo tampoco constitucionalmente posible su denuncia por los únicos países que ya habían ratificado. En esas circunstancias transcurridas muchos años, se aceptó la anunciación del registro de las ratificaciones respectivas.

⁴⁶ *Ibíd*, pág. 384



4.8. Principio de la denuncia de un Convenio Internacional del Trabajo

Estos principios se refieren a las consultas previas a toda denuncia y la comunicación de los motivos que han llegado a un gobierno a denunciar un convenio. Los principios fueron adoptados por el consejo de administración de 1971 y, en síntesis son:

- a) Cuando un gobierno examine la responsabilidad de denunciar un convenio sería deseable que consulte detenidamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de los problemas planteados y las medidas necesarias para resolverlos;
- b) El anterior principio deberá ser señalado por el Director General al gobierno interesado cuando reciba información sobre una posible denuncia;
- d) Los gobiernos deben comunicar a la O.I.T. los motivos de la denuncia, para información del Consejo de Administración.

4.9. Procedimiento de registro de la denuncia

Según consta en los convenios, la denuncia debe ser comunicada al Director General para su registro. Ella misma debe identificar el convenio, indicar claramente que se trate de una denuncia y estar firmada por una persona autorizada para actuar en



nombre del Estado. Las denuncias son comunicadas a las Naciones Unidas señaladas al Consejo de Administración y publicadas en el Boletín Oficial de la O.I.T.

4.10. El carácter efectivo de la denuncia

Normalmente la denuncia de un convenio se hace efectiva una vez transcurrido un año a partir de su registro. La disposición respectiva se encuentra en cada convenio.

4.11. Aplicación de los convenios cuando los países no los han ratificado

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional que reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo. Los Estados Miembros pueden elegir entre ratificar o no ratificar un convenio determinado, pero la OIT también considera importante seguir la evolución producida en los países que no los han ratificado. En virtud del Artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros están obligados a informar con intervalos regulares, a solicitud del Consejo de Administración, sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impidiera o retrasar la ratificación de un determinado convenio.



En virtud del Artículo 19, la comisión de expertos publica cada año un estudio general exhaustivo sobre la legislación y la práctica en los Estados Miembros, acerca de un tema elegido por el Consejo de Administración. Los estudios generales se realizan, sobre todo, en base a las memorias recibidas de los Estados Miembros y a las informaciones comunicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas informaciones permiten a la Comisión de Expertos el examen del impacto de los convenios y de las recomendaciones, el análisis de las dificultades y de los obstáculos para su aplicación que señalan los gobiernos y la identificación de los medios para superar esos obstáculos.

Los estudios generales recientes incluyen:

- Libertad sindical y negociación colectiva (1994)
- Igualdad de remuneración (1986); igualdad de trato en el empleo y la ocupación (1988, 1996).
- Trabajadores migrantes (1999)
- Consulta tripartita (2000)
- Trabajo nocturno de las mujeres en la industria (2001)
- Trabajo portuario (2002)
- Protección del salario (2003)
- Política del empleo (2004)
- Horas de trabajo (2005)
- Inspección del trabajo (2006)



- Trabajo forzoso (2007)
- Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas (2008)
- Seguridad y salud de los trabajadores (2009)
- Instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa (publicación en 2010).
- Instrumentos relativos a la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa (publicación en 2011).

CAPÍTULO V



5. Análisis del Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración y su Aplicación en Guatemala

5.1 Ámbito de aplicación:

Este convenio fue adoptado por la Conferencia en 1951 y entro en vigor el 23 de mayo de 1953. Ha sido adoptado, hasta el 31 de julio de 1989, por un total de ciento nueve Estados, entre los cuales se encuentran los siguientes países iberoamericanos: Argentina (1956), Bolivia (1973), Brasil (1957), Colombia (1963), Costa Rica (1960), Cuba (1954), Chile (1971), República Dominicana (1953), Ecuador (1957), España (1967), Guatemala (1961), Honduras (1956), México (1952), Nicaragua (1967) , Panamá (1958), Paraguay (1964), Perú (1960), Portugal (1967) y Venezuela (1982).

5.2. Ámbito de aplicación personal del convenio

El ámbito de aplicación es universal ya que en el párrafo primero del Artículo 2° se prescribe que todo miembro deberá promover o garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Por otro lado, el alcance general de este enunciado no ha sido limitado por ninguna excepción.

“La expresión a todos los trabajadores, permite inferir que su aplicación abarcara tanto el sector público como al privado, aunque en la fase de los trabajos preparatorios del



convenio se preveía la posibilidad de eventuales derogaciones al campo de aplicación, que finalmente no se aceptó. Es en el curso de la segunda discusión que aparecerán estos términos en el contexto de una enmienda gubernamental que en realidad, no tenía por finalidad primera la de determinar el campo de aplicación personal del convenio, sino de tener en cuenta la situación de gobiernos que, aunque aprobando el principio de igualdad de remuneración no estaban en condiciones de legislar sobre la materia. Aunque esta enmienda fue motivo de objeciones en ningún momento se cuestiono la inclusión de las palabras a todos los trabajadores.”⁴⁷

La comisión de expertos, por su parte, ha señalado que el convenio se refiere a todos los trabajadores y menciona a la mano de obra masculina y femenina; por lo tanto, la comisión ha concluido que, en materia de interpretación, la regla debe ser la de aplicación de legislaciones nacionales, sin embargo, la comisión ha comprobado que las leyes que enuncian el principio de igualdad de remuneración, independientemente del hecho de que sean especiales para la aplicación del principio igualdad de remuneración como independientemente del hecho de que sean especiales para la aplicación del principio propiamente dicho de que se trate de códigos de trabajo que incorporan tal principio tiene su campo propio de aplicación, del que pueden quedar excluidas ciertas categorías de trabajadores. Así por ejemplo, en cierto número de países los funcionarios y empleados del sector y público no quedan excluidos, ni tampoco específicamente incluidos, en el ámbito de aplicación de la legislación que consagra el principio de igualdad de remuneración. En otros países, la legislación que

⁴⁷ *Ibíd*, pág. 390



establece el principio de igualdad de remuneración no se aplica a los trabajadores domésticos, a los trabajadores familiares, a las empresas agrícolas en las que hay menos de cinco o diez trabajadores, o excluye los trabajadores agrícolas de las leyes pertinentes. La comisión ha subrayado a este respecto las consideraciones económicas o financieras que no pueden justificar el establecimiento de excepciones a un principio como el de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, por lo que los países correspondientes deberían procurar extender a todos la aplicación de éste. De lo anterior puede deducirse que la exclusión de Guatemala se hace de la paliación de este principio en actividades como la del trabajo doméstico y en algunos casos en el trabajo agrícola, vulnera la existencia de este principio.

5.3. Ámbito de aplicación material

Así mismo se ha señalado que : a pesar de que las disposiciones sustantivas de este convenio son relativamente pocas, y redactadas en términos concisos, con frecuencia se comprueban malentendidos en cuanto al contenido y alcance de las obligaciones que asumen los Estados ratificantes. En alguna medida, esas confusiones derivan del carácter de programáticos o de promocionales que se les atribuye, y no sin razón, a convenios como éste. Para explicar tales términos, suele comparárselos con la distinción entre las obligaciones de medio o de resultado del derecho civil. Se suele decir así que el Convenio número 100, como las obligaciones de medio, solo comprometerse a un Estado a hacer lo posible, y de buena fe, porque se aplique el



principio de igualdad de remuneración, pero no puede exigírsele que garantice el resultado, a esto, es la paliación efectiva y generalizada del principio.

Caire complementa, “más allá del riesgo que se corre al comparar términos de ramos tan diversos como el derecho civil y el derecho social, puede aceptarse que esta comparación ilustra correctamente, al menos hasta cierto punto, parte de la realidad, en efecto, el convenio solo impone en ciertos casos la obligación de promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración. Pero como toda comparación parcialmente correcta, induce en error en la parte en que no se ajusta a la realidad de la materia que se quiere ilustrar, ya que el convenio impone, en ciertos, casos la obligación de garantizar la efectiva aplicación del principio de igualdad de remuneración”.⁴⁸

Derivado de lo anterior puede decirse que el Convenio número 100, impone al Estado ratificante la obligación de garantizar la efectiva aplicación del principio de remuneración dondequiera que tenga la posibilidad de hacerlo.

5.4. El principio de igualdad de remuneración

La definición de igualdad de remuneración constituye quizá la disposición más importante de este convenio, para su mejor comprensión, se hará referencia sucesivamente a su contenido y alcance, a la definición de remuneración y a la del

⁴⁸ *Ibíd*, pág. 395



igualdad. Como se verá, estas tres disposiciones constituyen en realidad una unidad conceptual.

5.5. Contenido y alcance

El convenio prescribe que todo miembro deberá, emplear medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y obra femenina por un trabajo de igual valor.

Caire, señala "En el contexto de los trabajos preparatorios, el origen de esta disposición se encuentra en el capítulo relativo al alcance y métodos de aplicación del principio de igualdad de remuneración, que constituía la parte central del primer informe elaborado por la Oficina. En dicho capítulo se examinaron, en particular, la legislación y práctica nacionales en relación con la responsabilidad de las autoridades públicas para asegurar la aplicación del principio, así como las medidas tomadas por dichas autoridades cuando los salarios estaban sometidos a reglamentación o a control político (administraciones públicas, tarifas de salarios controlados por los poderes públicos en otras ramas de actividad y métodos de aplicación progresiva del principio). Sobre la base de esas informaciones, la Oficina incluyó en su cuestionario un punto relativo a la cuestión general de la responsabilidad de las autoridades públicas para asegurar o estimular la aplicación del principio de igualdad de remuneración, así como



varios puntos relativos a las posibilidades de acción de las autoridades públicas en los sectores en que los salarios estaban sometidos a la reglamentación o al control del Estado. En sus respuestas a la pregunta relativa a la responsabilidad de las autoridades públicas, en cuanto a la aplicación del principio, varios gobiernos insistieron sobre la conveniencia de incluir en la reglamentación internacional disposiciones suficientemente flexible para que se tuviera en cuenta los diversos sistemas nacionales en vigor para la fijación de salarios. Otros gobiernos fueron más allá declarando, en sustancia, que debería dejarse a la discreción de las autoridades competentes la aplicación de los métodos que juzgaran más apropiados a las condiciones prevalecientes en su jurisdicción. Además y de particular interés para las discusiones que tendrían lugar más tarde con la participación de empleadores y de trabajadores, esos gobiernos estimaron que las disposiciones relativas a los métodos de aplicación no deberían redactarse de manera que impusieran una obligación a los gobiernos respecto de las acciones legislativas, administrativas o otras en las industrias, servicios y profesiones en los cuales los salarios se fijaban normalmente por otros procedimientos. Conviene subrayar que un gobierno sugirió que se incluyera una declaración general especificando que los Estados Miembros se comprometieran a aplicar el principio de igualdad de remuneración; la oficina decidió entonces incluir un punto en su proyecto de conclusiones, a efecto de que la conferencia examinara la oportunidad de una declaración de principios en la reglamentación internacional, que se consideraría como disposición básica.”⁴⁹

⁴⁹ *Ibid*, pág. 398



Continua señalando Caire que: "En el curso de la primera discusión se estuvo de acuerdo en incluir una norma que consagrara expresamente el principio general de la igualdad de remuneración. Sin embargo, el texto propuesto por la oficina fue modificado a efecto de tener en cuenta la situación de los gobiernos que, aunque aprobando el principio, no estaban en condiciones de legislar en la materia, pero que estaban dispuestos a emplear todos los medios a su alcance para promover la aplicación de la igualdad de remuneración. Quizá sea útil señalar que en toda ocasión se rechazó una enmienda que hubiera permitido subordinar la aplicación de la igualdad de la remuneración a la circunstancias económicas y financieras del país interesado en contra de esta propuesta se argumentó que los principios de que se trataba no podían ser comprometidos y debían estar por encima de los intereses económicos nacionales, y que la enmienda tendía a anular el principio de igualdad de remuneración.

En el curso de la segunda discusión se produjo nuevamente un animado debate que permite percibir mejor el alcance de esta disposición. Se presentó una enmienda cuya finalidad era que todo Estado ratificante quedará obligado a aplicar el principio por vía legislativa; los miembros trabajadores y la mayoría de los empleadores se opusieron, manifestando que deseaban mantener la posición según la cual el gobierno estaba obligado a respetar el sistema normal de la negociación colectiva libre en todas las cuestiones relativas a los salarios; la enmienda fue rechazada.



Finalmente se entendió que la expresión métodos de fijación de tasa remuneración, no se refería a los principios en que se basaran normalmente la estructura de salarios y sueldos, sino más bien a los sistemas en vigor, de acuerdo con la ley o prácticas nacionales, para establecer los salarios y sueldos en los diversos oficios, industriales y profesionales.⁵⁰

En lo que se refiere a la obligación de garantizar la aplicación del principio de igualdad, Caire, expresa: "la Comisión ha recordado que un Estado ratificante se obliga a hacerlo siempre que sea compatible con los métodos vigentes para fijar las tasas de remuneración. Según los propios términos del convenio. La comisión ha añadido que tal es el caso, principalmente en las situaciones siguientes: cuando el Estado es el empleador, o de alguna otra manera tiene el control de las empresas, cuando interviene en el proceso de determinación de los salarios, es decir, principalmente, cuando las tasas de remuneración son objeto de un control por las autoridades públicas o su regularización es obligatoria y cuando existe una legislación relacionada con la igualdad de trato en materia de remuneración".⁵¹

En lo que se refiere a la obligación de promover la aplicación del principio, Guy Caire señala que: La Comisión ha estimado que esta obligación se impone en los casos en que el Estado no esté en condiciones de garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración.

⁵⁰ **Ibid**, pág. 399

⁵¹ **Ibid**, pág 404



¿Cuáles son, en general, las situaciones en que el Estado no está en condiciones de garantizar la aplicación del principio de igualdad?

Caire, señala : “Se ha visto la oportunidad de destacar como, en el curso de los trabajos preparatorios del convenio, los empleadores y los trabajadores defendieron firmemente, y con éxito, el respeto de la libre negociación colectiva en todas las cuestiones relativas a los salarios y es en aquellos sectores cuya amplitud puede variar muchísimo según los países donde los salarios se fijan por vía de negociación colectiva, que la obligación del Estado deja de ser la de garantizar puesto que ha de respetar la negociación colectiva para ser la de promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración. Ahora bien, el respeto a la libre negociación colectiva puede ser utilizado como una excusa para abstenerse de todo esfuerzo tendiente a promover la igualdad de remuneración por ello se ha señalado a este respecto que los gobiernos no deben tratar de eludir sus obligaciones so pretexto de no interferir en el proceso de determinación de los salarios, subrayando que si bien el Convenio 100 es flexible en cuanto a la elección de las medidas para aplicarlo no admite compromisos con respecto al objeto perseguido”.⁵²

Nuestra Constitución Política de la República establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva (Artículo 106), mismo principio que se repite en los Considerandos del Código de Trabajo: un mínimo de de garantías sociales llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica

⁵² **Ibid.**, pág. 411



(literal b). La función de dicha normas es pues servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Ese mismo artículo constitucional impone al Estado la obligación de fomentar y proteger la negociación colectiva, como instrumento propicio para obtener estas mejoras. Dado que el Estado de Guatemala integra dentro de su ordenamiento jurídico los convenios internacionales del trabajo como parte de los derechos mínimos de los trabajadores media vez, concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones laborales y que una vez ratificados los mismos deben de aplicarse por diversos medios : a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Sin embargo el Artículo 155 del Código de Trabajo en su segundo párrafo establece que los salarios que se fijan por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, las comisiones y el Ministerio de Trabajo deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquel. Pero claro siempre y cuando respetando las garantías mínimas incluyendo igualdad de remuneración y que no debe ser inferior a las establecidas.

5.6. Definición de remuneración

A los efectos del Convenio número 100, en el Artículo primero, literal a, el término remuneración comprende "el salario o sueldo ordinario básico o mínimo, y cualquier



otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, indirectamente, al trabajador, en concepto de este último”.

Guatemala adopta la definición de remuneración del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo debido a que ha ratificado dicho convenio, así también porque el mismo abarca todos los componentes de remuneración, directos o indirectos, derivados de la relación de empleo y que también contempla nuestro Código de Trabajo en su Artículo 88.

Caire al respecto señala “la presencia de esta definición se explica por la importancia de la noción de remuneración en el enunciado mismo del principio de igualdad, aunque son por demás conocidas las dificultades encontradas a nivel de legislaciones, doctrinas jurisprudencia nacionales, en sus intentos por precisar el contenido de este concepto como para esperar que a nivel internacional se pudiera haber llegado a una definición universal sin tener que superar serios obstáculos”.⁵³

Cuando el Consejo de Administración decidió incluir en el orden del día de la conferencia el punto relativo a la igualdad de remuneración, indicó que debería comprender el examen de lo que está preciso entender por igual remuneración por igual trabajo, de igual valor para los hombres y mujeres trabajadoras. Por lo tanto el primer informe de la oficina examinó en detalle los conceptos de igual remuneración por lo que la oficina estimó que debería interpretarse como comprendiendo no

⁵³ **Ibíd**, pág. 411



solamente bonificaciones u otros subsidios y sistemas de antigüedad que constituyen una parte de la remuneración. En apoyo de esta noción amplia de remuneración, el informe de la Oficina se refirió en particular, a la ley Federal del Trabajo de México, según la cual los salarios incluirán tanto los pagos hechos con arreglo a las tarifas diarias como las bonificaciones, pago en especie, vivienda y cualquier otro subsidio concedido a los empleadores en pago de su trabajo". Ahora bien a pesar de que la Oficina consideró que era necesario que la conferencia aclarara el sentido de este término no propuso ninguna definición en el cuestionario que envió a los gobiernos.

En sus respuestas, varios gobiernos insistieron en que debía precisarse la significación de la palabra remuneración a los efectos de la reglamentación internacional, e incluso se propuso una definición. Teniendo en cuenta algunas observaciones y sugerencias, la oficina incluyó para su discusión por la Conferencia un punto relativo a los diversos elementos de la remuneración que deberían tomarse en cuenta al aplicar el principio de igualdad.

Como era de esperarse, este punto fue objeto de un animado debate en el marco de la primera discusión. Los miembros trabajadores propusieron sustituir el texto propuesto por la oficina por otra redacción, a la vez más amplia y más exacta. A fin de precisar la definición contenida en la enmienda se plantearon varias cuestiones con el fin de aclarar ciertos aspectos. Algunos miembros empleadores se opusieron a que el ascenso por antigüedad y las bonificaciones individuales por mérito fueran comprendidos en la remuneración; los miembros trabajadores sostuvieron que los



aumentos por antigüedad eran parte integrante del sistema de remuneración y las bonificaciones individuales por mérito deberían concederse, según los principios, a los trabajadores de ambos sexos. A petición de un miembro gubernamental, se aclaró que las asignaciones, cuando fueran otorgadas por un sistema público de seguridad social, no debían ser consideradas como un elemento de la remuneración; se consideraría como tal, si fueran pagadas directamente por el empleador.

Además de estas aclaraciones, en el curso de la discusión se presentaron varias modificaciones que llevaron a los trabajadores a proponer un texto revisado, que fue adoptado por la comisión competente y sometido por la oficina de consideración de los gobiernos, con ligeras modificaciones de forma. En esta ocasión, volvieron a plantearse las objeciones relativas a la exclusión de los subsidios otorgados por un régimen de seguridad social y a la inclusión del ascenso por antigüedad; la oficina atendiéndose a lo decidido en la primera discusión, mantuvo redacción anterior en el proyecto de convenio elaborado con vistas a la segunda discusión.

En el seno de la comisión de la conferencia se presentaron dos enmiendas. La primera de ellas tenía por objeto añadir todas las presentaciones de seguridad social a los elementos incluidos en la remuneración; esta enmienda fue reiterada como consecuencia de una oposición basada en que el convenio trataba de la remuneración mientras que en ciertos países las presentaciones del seguro social no formaban parte de ella. La segunda enmienda agregaba las palabras directa o indirecta con el objeto de incluir ciertos emolumentos no pagados directamente por el empleador al trabajador



interesado, por ejemplo, prestaciones por vacaciones, pagadas de un fondo común administrado por los empleadores o los trabajadores. Esta enmienda fue adoptada y así se llegó al texto actual.

Como puede observarse, los términos de la remuneración son tan amplios que, se trata de asegurar que la igualdad no se limite al salario ordinario ni pueda restringirse en modo alguno. Así por ejemplo se ha considerado que la expresión cualquier otro emolumento incluye, los aumentos de salario por antigüedad, las asignaciones matrimoniales, la asignación por costo de vida o las asignaciones para vivienda y subsidio familiares pagados por los empleadores, y la retribución en especie tal como el suministro y limpieza de ropa de trabajo.

Ahora bien en lo que concierne al problema particular de los componentes indirectos de la remuneración. Caire, refiriéndose a las palabras directa o indirectamente de la definición ha señalado que "no es necesario distinguir si, por cualquier razón, la remuneración recibida por los trabajadores es pagada directamente por los empleadores o si éstos la otorgan indirectamente: el convenio abarca todos los componentes de la remuneración, directos o indirectos, derivados de la relación de empleo".⁵⁴

⁵⁴ *Ibid*, 418



Guatemala considera que forma parte del salario:

El salario ordinario: Que es la cantidad mensual que en moneda recibe el trabajador.

Artículo 88 del Código de trabajo.

Aguinaldo, bono 14: Se reciben en diciembre y julio de cada año específicamente, formando parte del salario que devenga el trabajador, pero que el patrono le retiene para ser pagado al final del periodo anual del aguinaldo o del Bono 14 o bien antes si se interrumpe la relación laboral. Estas prestaciones son parte del salario solo que pagaderos, cada año. Decreto 76-78 y 42-92 del Congreso de la República respectivamente.

Las comisiones: Cuando los servicios del trabajador se trazan de acuerdo con la venta, de rendimientos o de la realización de ciertas labores.

Bono incentivo: El cual fue una respuesta a la necesidad de aumentar los salarios en general., Decreto 78-89 del Congreso de la República.

5.7. Definición de igualdad

A los efectos del Convenio número 100, la expresión igualdad de remuneraciones entre la mano de la obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, que se encuentra en el párrafo primero del Artículo dos, designa " las tasas de



remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo” literal b, del Artículo primero.

Como suele ocurrir con alguna frecuencia cuando se trata de grandes principios, las dificultades comienzan cuando se intentan ubicar lo que ellos significan o han de comprender.

En el caso de la definición de igualdad, Caire señala: “en el cuestionario enviado a los gobiernos, la oficina interrogaba acerca de la conveniencia de que la reglamentación internacional definiera los términos igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, en el sentido de que las tarifas de sueldo o salarios deberían fijarse según la naturaleza del salario, o según otra definición que se juzgara conveniente. En el origen de esta pregunta se encontraba, como también, en el caso de la definición de remuneración, la indicación del Consejo de Administración de que este punto del orden del día de la conferencia comprendería el examen de lo que se entendía por igual remuneración por trabajo de igual valor para los hombres y mujeres. Por lo tanto, el primer informe elaborado por la oficina analizó esta cuestión detalladamente a nivel de las legislaciones y prácticas nacionales entonces vigentes. Como punto de partida, dicho informe señalaba que lo que interesaba ante todo era establecer una definición de los diversos aspectos de la expresión igual remuneración por trabajo de igual valor para los hombres y mujeres y para el establecimiento de cualquier diferencia justificada por el valor relativo del trabajo de la mujer. Con este propósito, la oficina pasó revista de los grupos principales de las varias interpretaciones de lo que constituía igual remuneración por trabajo de igual valor a saber, la remuneración basada en una comparación de la ejecución del trabajo por hombres y mujeres, en labores de tipo



comparable; la remuneración basada en el valor del trabajo definido con referencia a los costos de producción o valor total de la labor para el empleador; y de las tarifas de salarios basadas en la naturaleza del trabajo, sin distinción del sexo. La oficina expresó su preferencia por esta última interpretación que, a su juicio, ofrecía la ventaja de descartar toda consideración sobre el sexo del trabajador, así como cualquier otra característica no relacionada con la ejecución del trabajo, en la fijación de las tarifas de salarios, que serían así establecidas como representando el o valor o del trabajo”.⁵⁵

Caire dice que “El proceso de la discusión de la igualdad, continua con que, la casi totalidad de los gobiernos que respondieron al cuestionario de la oficina estuvieron de acuerdo con que se definieran esos términos; y la mayoría de ellos se expresaron favorablemente en relación con la definición sugerida por la oficina. Pero varios propusieron otras definiciones, o bien sugirieron modificaciones al texto que se le había sometido. Así, por ejemplo, México señaló que el término trabajo de igual valor podía sustituirse ventajosamente por la expresión trabajo de igual calidad y rendimiento, que a su juicio eran realmente los dos aspectos que debería tomarse en consideración a los efectos del convenio. En el proyecto de conclusiones propuestos como base de discusión, la oficina sugeriría que la expresión igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina se definiera como significando que los tipos de remuneración se fijarían según la naturaleza del trabajo, sin que se hiciera discriminación alguna en relación con el sexo del trabajador.

⁵⁵ *Ibid*, pág. 419



Y como era de esperarse, las diferentes experiencias y corrientes de nacionales manifestaron en ocasión de la primera discusión, aunque en el desarrollo del proceso se rechazaron varias enmiendas que tenían por objeto hacer referencia, en la definición, a nociones tales como mismo empleador, misma localidad, rendimiento, calidad, cantidad, costos de producción o del servicio y necesidades familiares. La expresión naturalezas del trabajo causó también no pocas dificultades, mientras algunos estimaban que debían mantenerse en la definición, otros consideraban que había que evitar hacer obligatorio este criterio, u otro criterio determinado, como base de comparación entre el trabajo realizado por los hombres y el efectuado por las mujeres. Se elaboró finalmente un texto de compromiso donde se encontraba una referencia a la naturaleza del trabajo, pero no en la definición misma, sino en relación con la evaluación objetiva de los trabajos.”⁵⁶

En relación al tema del trabajo igual, Caire expresa: “se ha destacado, en particular, que al elegir el valor del trabajo como centro de la comparación, la expresión trabajo de igual valor tiene un sentido más amplio que las expresiones el mismo trabajo o trabajadores similares. Es importante señalar, sin embargo, que se consideró que el convenio no exige la abolición de las diferencias del nivel general de los salarios que puedan existir entre las regiones, los sectores, e incluso las empresas, siempre que tales diferencias apliquen en forma igualitaria a mujeres.

⁵⁶ **Ibíd**, pág. 420



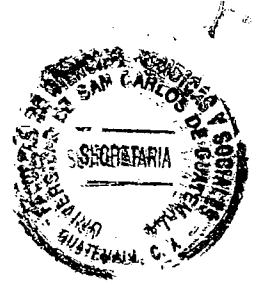
Por otro lado, la comisión ha podido comprobar que la discriminación en esta materia puede surgir, en primer lugar, de la existencia de categorías de profesionales o de tareas reservadas a las mujeres; por lo tanto, ha estimado que el principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor trasciende los casos en que el trabajo se realiza en el mismo establecimiento, así como de los empleos que ambos sexos desempeñan”.⁵⁷

La Constitución Política de Guatemala en el Artículo 102 inciso c) establece que hay igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad así mismo el Artículo 89 del Código de Trabajo que a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagan que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

5.7.1. Aplicación del principio de igualdad

Dicho principio establece que se debe aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional, b) cualquier sistema para la fijación de remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.

⁵⁷ **Ibíd.**, pág. 423



5.7.2. En la legislación nacional

Caire señala "en el primer informe elaborado por la oficina se constataba que en un número considerable de países la legislación definía el principio que debía regir la relación retribución de hombres y mujeres por un trabajo igual, pero que, por otro lado, ciertas reglamentaciones nacionales autorizaban explícitamente la fijación de tarifas diferenciales de salarios para hombres y mujeres. Habida cuenta de esa situación y de que era importante que se aplicara el principio de igualdad a la mayor proporción posible de la población activa, la oficina decidió incluir en su cuestionario una pregunta acerca de la conveniencia de que la reglamentación internacional previera la oportunidad de asegurar por vía legislativa la aplicación general del principio; por tanto, este punto fue incluido entre las conclusiones que habrían de servir de base de discusión a la conferencia.

En el curso de la primera discusión se enmendó el texto propuesto por la oficina a fin de mejor expresar que se daba a los gobiernos la oportunidad de elegir entre los métodos de aplicación del principio de igualdad de remuneración. Conviene quizá recordar aquí que durante el examen de este punto el representante del secretario general explico que el término legislación tal como lo usaba la O.I.T, comprendía las decisiones de los tribunales arbitrales que tienen fuerza de ley. Conforme a la decisión de la comisión de la conferencia, la oficina elaboró un proyecto de convenio donde se incluía a la legislación nacional entre los medios para aplicar el principio de



igualdad. El texto así propuesto por la oficina fue adoptado en la segunda discusión sin modificaciones”.⁵⁸

Agrega Caire: “La comisión de expertos, por su parte, ha señalado que en virtud del Convenio número 100 no existe una obligación general de promulgar una legislación, puesto que se puede dar efecto al mismo por otros medios. Sin embargo, la comisión ha estimado que del Artículo segundo, párrafo primero, se desprende que todas las disposiciones en vigor que sean contrarias al principio de la igualdad de remuneración deben ser modificadas para cumplir con las obligaciones del convenio. Además, dondequiera que el Estado esté legalmente facultado para aplicar el principio, virtud de la Constitución o de la legislación, la comisión ha estimado que le incumbe la responsabilidad de garantizar su aplicación. En otro contexto, la comisión ha considerado que, si bien el convenio requiere que el principio de igualdad de remuneración sea aplicado por las autoridades nacionales en su esfera de competencia, comprendida la legislación nacional, no impone que el principio mismo sea formulado por dichas legislación.”⁵⁹

A pesar de este incremento, los empleos a los que tienen acceso la mayoría de mujeres son de baja productividad, de carácter informal y sin prestaciones. Así mismo, las mujeres comienzan su inserción en el campo laboral a muy temprana edad y en empleos de poca remuneración.

⁵⁸ *Ibíd*, pág. 427

⁵⁹ *Ibíd*, pág. 429



“Las principales ramas de la economía en las que participan las mujeres son el comercio y los servicios tanto en el área urbana como en área rural, ya que la mayor parte de ellas no pueden acceder a mejores oportunidades de empleo por el alto nivel de analfabetismo existente y por la falta de oportunidades, producto de la discriminación que viven. Adicionalmente las mujeres trabajadoras, tanto en el campo como en la ciudad, encuentran dificultades para su organización y movilización en demanda de sus derechos. Se reporta que únicamente hay 19,000 mujeres sindicalizadas, con relación a 94,131 hombres.

Además, la pobreza económica en que viven las mujeres las obliga a buscar alternativas de sobrevivencia, aunque estas muchas veces no respondan a sus necesidades y aspiraciones. En el caso de las mujeres pobres, el 13.7% se ocupa en la rama de servicios comerciales, sociales y personales, principalmente de servicio doméstico”.⁶⁰

A fines de la década de los ochenta surgen las maquilas, especialmente de textiles y agro-exportación, como una importante oferta de trabajo para las mujeres, particularmente para las más jóvenes. Sin embargo, a pesar de las oportunidades de trabajo que ofrecen estas empresas han sido señaladas de violar los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras.

⁶⁰ Monzón, Ana Silvia. **El movimiento de mujeres en Guatemala: dinámica y retos.**, pág. 19



"La situación laboral de las mujeres se complica aún más ante los cambios que ocurren ocurriendo en términos de globalización y los procesos ligados al Tratado de Libre Comercio, el Plan Puebla Panamá y el Área de Libre Comercio de las Américas. Estos procesos requieren mayor flexibilización laboral, reducción de empleos y mayor calificación de la mano de obra, dejando a las mujeres al margen de la participación debido a los bajos niveles educativos prevalecientes."⁶¹

Aunque Guatemala ha adoptado este convenio internacional dirigido a eliminar las desigualdades y subordinación de las mujeres, y obtener una igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina; ellas continúan siendo oprimidas, excluidas y discriminadas. Es decir que la existencia de las leyes a favor de las mismas no les asegura su cumplimiento, como también que tengan la misma disponibilidad a los derechos inherentes a cada persona. Pues la Constitución Política de Guatemala y el Código de trabajo solo hace mención de a trabajo igual desempeñado corresponderá salario igual. El estado de Guatemala al haber ratificado dicho convenio tiene la obligación de garantizar y cumplir el mismo, a través de la aplicación de las normas, modificando las existentes, o bien establecer mecanismos para asegurar su cumplimiento, ya que pertenecen al orden jurídico interno.

⁶¹ PNUD Informe de desarrollo humano 2001, pág. 15



5.8. Sistemas para la fijación de la remuneración

Según Caire “Esta disposición aparece bastante tarde en los trabajos preparatorios. Su origen se encuentra en una sugerencia presentada por un gobierno en relación con el proyecto de convenio elaborado por la oficina después de la primera discusión. Dicha sugerencia proponía que se añadiera las palabras o todo sistema de fijación de la remuneración establecido o reconocido por la ley, al párrafo 2° del texto presentado por la oficina excluiría a los tribunales de arbitraje o a los consejos de salarios. La oficina considero justificado incluir explícitamente esa referencia y propuso que se hiciera un apartado separado a su respecto. El texto así propuesto fue adoptado sin modificaciones en el curso de la segunda discusión.”⁶²

En el caso de Guatemala se hubiera afectado el sistema para la fijación del salario, al haber adoptado esta modificación al convenio, puesto que el salario se fija por medio de La Comisión Nacional del salario, que es un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, que funciona adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quién asesora en la política general del salario. Los miembros serán nombrados por Acuerdo Gubernativo, siempre que reúnan las cualidades requeridas por la ley, regulado en la Artículo 106 del Código de Trabajo, La Comisión Nacional del Salario se integra de la siguiente manera:

⁶² Caire. *Op. Cit*, pág. 434



Dos representantes Gubernamentales que deberán ser personas de experiencia en asuntos económicos y laborales, que serán designados por el organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social;

Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores;

Dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales;

Un representante del Ministerio de Economía;

Un representante de la Junta Monetaria;

Un representante del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

Un representante del Instituto Nacional de Estadística;

Un representante del Instituto Indigenista Nacional.

La Comisión paritaria de salarios mínimos está integrada por dos patronos, igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de los mismos. Artículo 105 Código de Trabajo.

Y también quedaba excluido los tribunales de arbitraje que en Guatemala su función es resolver conflictos en materia laboral y en consecuencia aplicar las garantías mínimas que establece la Constitución y el Código de Trabajo y Convenios Internacionales, y demás leyes en materia laboral.



5.9. La evaluación objetiva del empleo

Esta noción posee contornos a veces difíciles de aprehender. Para los efectos se ve lo relativo a la evaluación objetiva del empleo.

5.10. Promoción de la evaluación objetiva del empleo

Los Estados ratificantes se obligan a adoptar medidas para promover la evaluación objetiva el empleo, tomando como base los trabajos que este entrañe cuando índole de dichas facilita la aplicación del presente convenio (Artículo tercero, párrafo primero).

Caire señala "Que tras la primera lectura del articulado del Convenio 100 puede parecer un poco extraño encontrarse con esta disposición sobre todo a continuación de Artículos como los números 1 y 2 párrafo 1° que son de un denso contenido jurídico. Y para un jurista sin formación particular en el campo de la administración de personal, el sentido de esta disposición está lejos de ser evidente. Por ello es imprescindible aclarar dos puntos: lo que ha de entenderse por evaluación objetiva del empleo, y el sentido o alcance de la obligación de promover tales evaluaciones.

La oficina dedicó un detallado análisis al tema del establecimiento de normas objetivas para la evaluación del empleo, que se consideraba como una suerte de corolario de la definición de un principio de igualdad de remuneración que exigiera la fijación de los salarios según las características del trabajo, sin considerar el sexo del trabajador.



Derivado de eso, la oficina estimaba que, si se aceptaba este modo de abordar el problema, había que examinar los métodos que permitieran evaluar el empleo a fin de determinar el valor relativo del ejecutado por los hombres y mujeres en ocupaciones semejantes y comparables. ¿A qué métodos se refería la oficina? Particularmente a los métodos de evaluación objetiva, basados en técnicas de análisis de la clasificación del trabajo, que había comenzando a desarrollarse principalmente en los Estados Unidos a partir de 1930. A la luz de esos elementos la Oficina incluyó en su cuestionario un punto relativo a esa cuestión.

Numerosos gobiernos entre los cuales se encuentran, Albania, Alemania, Bélgica, Bulgaria, Finlandia, Francia, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Reino Unido, Irán, República Dominicana, España, Chile, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Portugal, Venezuela, Paraguay, pronunciaron categóricamente a favor de normas objetivas para la evaluación del trabajo. Otros en cambio adujeron su falta de experiencia en esta materia o aceptaron la disposición propuesta por la Oficina con reservas u observaciones. Brasil, México, Colombia, por último se mostraron completamente opuestos a las disposiciones propuestas por considerarlas innecesarias si se establecía un principio general y absoluto de igualdad, o porque las autoridades públicas no podían intervenir en las medidas para determinar el valor del trabajo, o porque tales medidas debían dejarse a la discreción de los gobiernos. A la luz de las respuestas recibidas, la oficina incluyó este punto como base para la discusión de la conferencia.



En el seno de la comisión de la conferencia se produjo un animado debate en torno de este tema. Se comenzó por proponer lisa y llanamente la supresión de toda referencia a métodos de evaluación; esta enmienda fue rechazada por considerarse que el párrafo en cuestión concernía directamente a aplicación del principio de igualdad de remuneración. Finalmente se adoptó la inclusión de este punto, aunque con varias modificaciones y tras largo debate. Sobre la base de las conclusiones así adoptadas, la Oficina propuso un texto que formaba parte del proyecto del convenio, texto, todavía bastante alejado del que se adoptaría finalmente pero donde aparece, por primera vez, la palabra promover.

En sus comentarios sobre el proyecto elaborado por la oficina, un gobierno propuso sustituir la palabra promover por la palabra asegurar, con el objeto de dar más fuerza a la disposición. La oficina observó que, si bien tal modificación haría al texto más positivo, había casos en que las autoridades públicas no podían intervenir directamente en la materia y todo estímulo por parte de dichas autoridades podía desempeñar un papel despreciable. La oficina recordó, además, que los debates en la Comisión de la igualdad de remuneración habían mostrado que la conferencia no estaría acaso dispuesta a aceptar un texto que impusiera obligaciones más estrictas a los gobiernos; propuso, por tanto, mantener la palabra promover que sería finalmente adoptada con tal significado.

En el curso de la segunda discusión, los miembros trabajadores y un miembro gubernamental propusieron un nuevo texto en el cual se omitía la referencia a las



aptitudes requeridas para desempeñar un trabajo, las condiciones en que había efectuarse u otros criterios para la evaluación objetiva del empleo. Este nuevo texto fue adoptado tras haberse rechazado una propuesta destinada a limitar el campo de aplicación de este artículo a las empresas en que fuese factible la evaluación objetiva del empleo, por entenderse que daría lugar a ilimitadas derogaciones.”⁶³

De los trabajos preparatorios, citados por Caire, puede advertirse por la conferencia, que ha de entenderse por una evaluación objetiva del empleo, esto es, que se tome como base los trabajos que éste entrañe, sin distinción en cuanto al sexo, y el alcance de la obligación de promover tales métodos, es decir, de estimular el recurso a las evaluaciones objetivas, sin limitación en cuanto a las empresas y trabajadores concernidos. A ello a de agregarse, como lo indica el mismo párrafo primero, del Artículo tres del Convenio número 100 de la OIT : que las medidas para promover la evaluación objetiva del empleo se deberían adoptar tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio. Se está en presencia por lo tanto, de una norma muy flexible en cuanto a la oportunidad y modalidades de su aplicación, a la vez de una gran claridad y precisión en cuanto al objetivo y al método conducente a la efectiva aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

En el derecho del trabajo guatemalteco, el único intento de la evaluación objetiva del empleo ha sido el que se busca establecer en el Decreto 78-89 del Congreso de la

⁶³ **Ibid**, pág. 440



República en cuanto a la bonificación incentivo por productividad, que establece en este sentido, la obligación para los empleadores de implementar métodos para la evaluación y rendimiento en el desempeño de las labores. Sin embargo nunca fueron implementados y hoy en día el Decreto 37-2001 ha derogado parcialmente el contenido de aquella normativa, transformando el espíritu de aquella prestación, al convertirla en una simple bonificación mensual y no en una retribución que premiara la evaluación del rendimiento laboral, como originalmente se había establecido.

5.11. Elección de los métodos de evaluación

El párrafo segundo del Artículo tres del Convenio 100, responde sin ambigüedad a este interrogante, estipulando que los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Según el tratadista Caire "El origen de esta disposición es el mismo que el del párrafo 1° del que se separaría recién en la última fase de la segunda discusión. En efecto en el punto correspondiente del cuestionario inicial, la oficina preguntaba acerca de la conveniencia para cada miembro de establecer o hacer establecer en estrecha colaboración con los representantes de las organizaciones de empleadores interesadas, normas que permitieran la evaluación del trabajo."⁶⁴

⁶⁴ *Ibid*, pág. 442



Sin observaciones particulares de parte de los gobiernos sobre este punto, la oficina propondría una redacción muy parecida como base de discusión por la conferencia.

“En el curso de la próxima discusión se adoptaron dos enmiendas que darían forma casi definitiva a este párrafo, precisando su alcance. La primera de ellas, propuesta por los miembros trabajadores, tuvo como objeto suprimir la expresión en estrecha colaboración, sustituyéndola por acuerdo con. La segunda propuesta por un miembro gubernamental, se fundaba en que, si bien las autoridades públicas podían prestar un servicio facilitando la mejor comprensión de los varios métodos para determinar la naturaleza del trabajo, la aplicación de estos métodos era un asunto que incumbía a los trabajadores y a los empleadores. Sobre la base de esas conclusiones, la oficina redactó un proyecto donde se hacía referencia, esta vez a las autoridades que tienen a su cargo la fijación de las tasas de remuneración y a las partes contratantes de un convenio colectivo en el caso de que este fije dichas tasas. Los gobiernos no formularon observaciones sobre esta redacción que fue sometida a la conferencia sin modificaciones por parte de la oficina.

En el curso de la segunda discusión se propuso un nuevo párrafo que reemplazó el texto propuesto por la oficina, con posterioridad se dividió el texto en dos párrafos distintos, recogiendo en el segundo, de que se trata, lo relativo a quien decidiría acerca de los métodos de evaluación objetiva que se aplicarían.”⁶⁵

⁶⁵ *Ibid*, pág. 444



Conviene señalar que hay un cierto paralelismo entre el párrafo segundo del Artículo tercero y el párrafo segundo, del Artículo segundo literal b, en el sentido de que quienes han de decidir acerca de los métodos de evaluación son aquellos mismos que, en cada país, tienen responsabilidad, y el poder, de fijar las tasas de remuneración.

5.12. Diferencias de la remuneración

La evaluación objetiva de un empleo, puede llegar a la conclusión de que el valor del trabajo en cuestión, no justifica el pago de una remuneración inferior a las mujeres;

“En este caso correspondería aplicar el principio de igualdad de remuneración por ello el convenio prevé a este respecto, que las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencia que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”⁶⁶

5.13 Colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores

El Artículo cuarto del Convenio número 100, establece que Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la

⁶⁶ Bartolomei de la Cruz, Héctor. **Principios integrales del salario**, pág. 186



forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente convenio.

“Es esencial que se establezca una colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el objeto de formular y poner en práctica una política de igualdad de remuneración. Pues esta era la misma posición o convicción de la Organización Internacional de Trabajo, y se basaba en “experiencias nacionales, ya que un número cada vez mayor de países, los poderes públicos colaboraban con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se habían instituido, en diversas escalas, organismos con funciones ejecutivas o consultivas competentes para examinar las cuestiones relativas a los salarios, y la colaboración tripartita o bipartita (en los países en que el Estado y los sindicatos habían asumido responsabilidades en el dominio económico) había desempeñado un importante papel allí donde la aplicación del principio había hecho progresos más considerables.”⁶⁷

“La Organización Internacional del Trabajo, incluyó en su cuestionario un punto acerca de la conveniencia de que la reglamentación internacional estipulara que cada miembro debería asegurar la estrecha colaboración de las autoridades públicas competentes con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, con el objeto de aplicar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina. La mayoría de respuestas fueron favorables; por lo que la

⁶⁷ Acuña Anzorena, Arturo. **El salario y los convenios internacionales de trabajo**, pág. 280



Organización Internacional del Trabajo concluyó que quizá debería considerarse a esta disposición como una medida básica en la aplicación del principio de igualdad de remuneración.”⁶⁸

5.14. Constitución Política de la República, y falta de aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo

La Constitución Política de la República, es su Artículo 102 literal c), establece el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. En el seno de la relaciones de trabajo, se da una falta de aplicación del Convenio 100 de la O.I.T., que obliga a igual los salarios con base en este principio y a consecuencia de ello, puede advertirse que en cada caso en donde no se aplica el Convenio 100 ya relacionado, y se igualan los salarios, se contraviene la Constitución, pues todas las normas derivadas de este convenio son parte de los derechos mínimos de los que gozan los trabajadores en Guatemala, y por consiguiente al no tener aplicación el convenio se vulnera una garantía mínima que además es de rango constitucional.

La disposición establece que el contenido, de los convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala, es parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores, también es de orden constitucional y está establecida en el Artículo 102 literal t) del mismo texto constitucional.

⁶⁸ *Ibíd*, pág. 282



5.15. Acuerdos de Paz

A través de los Acuerdos de Paz se crearon medidas establecidas a favor de la justicia laboral en la que, el Estado de Guatemala, como seguimiento al Acuerdo 221-97 que creó la Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, en cumplimiento a los compromisos contraídos en el Acuerdo de Paz "Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una sociedad Democrática" creó la Comisión Nacional para el Fortalecimiento de la Justicia. Dentro de este marco jurídico el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó la creación de una subcomisión que permitiera resolver en forma ágil y justa la problemática laboral.

"Se instaló, la subcomisión de Justicia Laboral. El objetivo general de la subcomisión es promover la eficacia de los derechos laborales mediante el mejoramiento y fortalecimiento de las instancias y procedimientos administrativos de fiscalización para el cumplimiento de la legislación laboral. La subcomisión está integrada por representantes del Organismo Judicial, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación, Universidades, el sector sindical, sector empleador organizado, sector académico y organizaciones no gubernamentales.

Los Acuerdos de Paz, reconocen la necesidad de tomar en cuenta la situación social y económica de las mujeres en todas las estrategias, planes y programas de desarrollo."⁶⁹

⁶⁹ Secretaría presidencial de la mujer **Informe ministerial sobre mejores prácticas de justicia.** pág.55



Sin embargo no se han dado los resultados que se esperaban, no se ha dado eficacia de los derechos laborales, ni la fiscalización de la legislación laboral pues en ella, están incluidos los convenios internacionales de trabajo, es decir el Convenio 100 de la OIT.

5.16. Causas por qué no se aplica el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo en Guatemala

Presentación:

Con el presente muestreo que se desarrolla a continuación, se pretende corroborar la hipótesis y así mismo, establecer si la población trabajadora conoce a la Organización Internacional del Trabajo y en consecuencia los convenios Internacionales del trabajo y su ratificación y así también cuáles son los medios que el Estado de Guatemala ha utilizado para garantizar y aplicar el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo referente a la igualdad de remuneración entre obra de mano masculina y obra de mano femenina.

5.16.1 Encuesta

Fuente: Cincuenta muestras dirigidas a 25 Trabajadores de sexo femenino y 25 Trabajadores de sexo masculino.



Los datos obtenidos de la investigación de campo son los siguientes:

Con relación a la pregunta número uno, su resultado permite establecer que el 50% de los encuestados, tienen la calidad de trabajador mujer y el otro 50% tiene calidad de trabajador hombre.

La pregunta número dos, su resultado es de importancia ya que permite establecer que la mayoría de la población trabajadora, no conoce la Organización Internacional del Trabajo, lo que se refleja en el resultado de la encuesta, al manifestar el 20% de los encuestados si la conoce y el otro 80% lo ignora y es de suma importancia ya que la Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

En relación a la pregunta número tres, se puede determinar la falta de ilustración de la gran mayoría de los trabajadores al no conocer que es un Convenio Internacional del Trabajo, puesto que el 35% conoce que es un Convenio Internacional del Trabajo y el otro 65% lo desconoce.

La pregunta número cuatro, se refiere si la población trabajadora tiene conocimiento de cuantos convenios internacionales del trabajo han sido ratificados por Guatemala, y el resultado es que el 2% de la población conoce cuantos se han ratificado por el gobierno de Guatemala, y el restante lo ignora. Lo que resulta muy lógico, pues si se



toma en cuenta que la mayoría desconoce que es un Convenio Internacional del trabajo, menos posible será que conozcan cuantos se han ratificado.

En relación a la pregunta número cinco, su objetivo es investigar si saben los trabajadores que Guatemala ha ratificado el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, el 15% de los trabajadores tienen conocimiento de que ha sido ratificado, mientras que el otro 85 % lo desconoce, lo que demuestra la falta de información por parte del Estado hacia la clase trabajadora.

La pregunta número seis, es importante ya que se puede observar que el 100% de los encuestados, no conoce el contenido del Convenio 100 de la OIT, y se demuestra la evidente falta de información respecto del mismo.

En relación a la pregunta número siete, permite establecer que el Estado de Guatemala, no ha proporcionado información, a través de diferentes medios de comunicación entre ellos, radio, prensa y televisión, acerca de cuándo ratifica un Convenio Internacional del Trabajo, pues el 10% de los encuestados manifestó que si ha tenido información acerca de los mismos pero el resto el 90% nunca ha visto por los diferentes medios de comunicación información sobre la ratificación de un convenio.

La pregunta número ocho, demuestra que el 30% de la población sabe que el Estado de Guatemala garantiza la igualdad de remuneración, a través de los convenios internacionales del trabajo mientras que el 70% no sabe, esto es preocupante puesto



que si no saben que hay normas internacionales que los protegen como pueden ellos reclamar esos derechos o esa protección ante las autoridades correspondientes.

La última pregunta demuestra que el Estado de Guatemala, a pesar de que ha ratificado el Convenio 100 de la Organización Internacional del trabajo, que se refiere a la igualdad de remuneración entre obra de mano masculina y mano de obra femenina, no cumple con el mismo, puesto que solo el 30% cree que si hay igualdad de remuneración y el 70% estableció que no la hay en Guatemala. Por lo que se demuestra la falta de cumplimiento del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo en la legislación nacional.





CONCLUSIONES

1. Las normas Internacionales del Trabajo se presentan como mecanismos protectores de los derechos de los trabajadores por la Organización Internacional del Trabajo a través de los convenios y recomendaciones, los cuales son instrumentos legales que adopta Guatemala, dentro de su legislación interna.
2. Aunque Guatemala ha firmado varios tratados y convenios internacionales dirigidos a eliminar las desigualdades y subordinación de las mujeres, ellas continúan siendo oprimidas, excluidas y discriminadas, debido a que el Estado de Guatemala no proporciona información a través de los diferentes medios de comunicación sobre los mismos.
3. La Organización Internacional del Trabajo señala la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, a través del Convenio 100, el cual fue ratificado por Guatemala, pero no se ha modificado la legislación interna para su implementación, ni se han establecido mecanismos para asegurar su cumplimiento.
4. En Guatemala, no se aplica el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y ésto a su vez contraviene a la Constitución Política de la República, puesto que la misma lo garantiza y lo establece, y como consecuencia se hace

una discriminación de la aplicación del principio de igualdad de salario sobre mujeres trabajadoras.



5. No existe una igualdad de salario, por cuanto no se aplica las normas del Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo, ya que la mayoría de trabajadores, ignora que existen el Convenio 100 de la Organización del Trabajo, y en consecuencia desconocen cuáles son los derechos que le son garantizados en los mismos.



RECOMENDACIONES

1. Debe impulsarse por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una masiva campaña de difusión, que permita orientar a los trabajadores, sobre los convenios internacionales del trabajo, que a la fecha han sido ratificados por Guatemala y que constituyen ley vigente en el país.
2. Debe promoverse por parte del Estado la incorporación de los convenios internacionales del trabajo, incluyendo el Convenio 100, a un manual de aplicación que permita tanto a funcionarios administrativos de trabajo, el conocimiento, comprensión y aplicación de las normas contenidas en éstos, para sentar la base de la observancia obligatoria que de los mismos debe hacer el Estado de Guatemala.
3. Debe reformarse por el Congreso de la República de Guatemala el Código de Trabajo, en lo relativo al capítulo del salario, a fin de insertar normas que establecen todo lo relacionado a la igualdad del salario, contenidas en el Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo, a fin de actualizar la operatividad de aquel principio, que hasta hoy se observa poco.



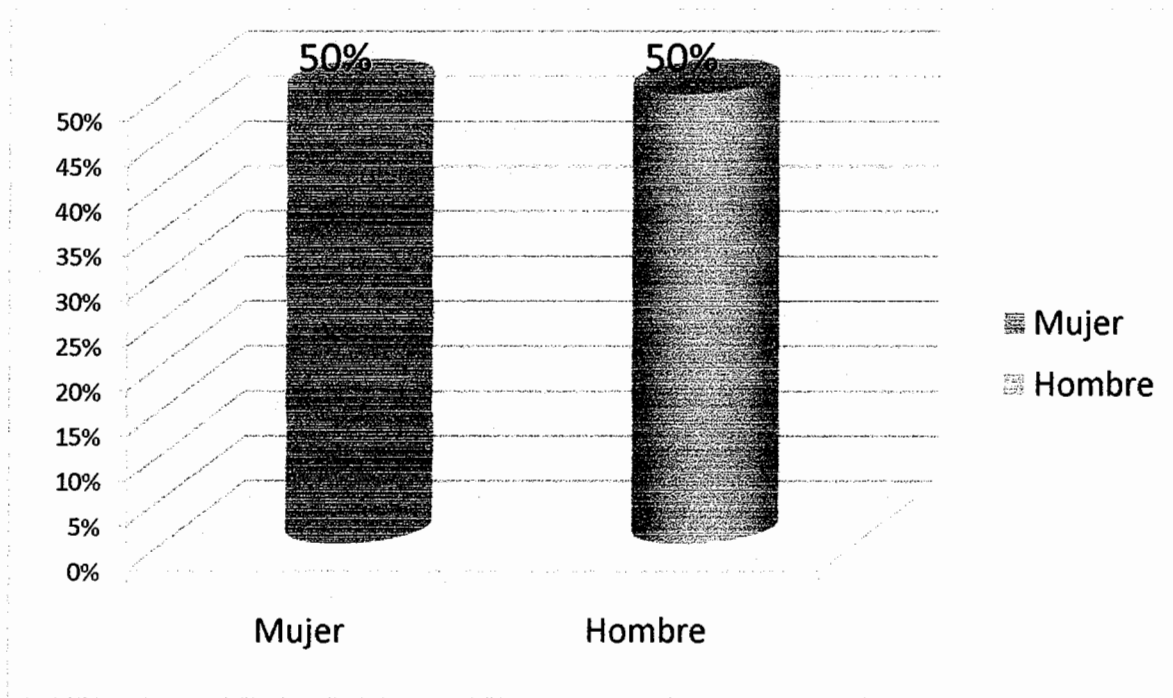


ANEXOS



1. Sexo:

Trabajador Mujer _____ Trabajador Hombre _____

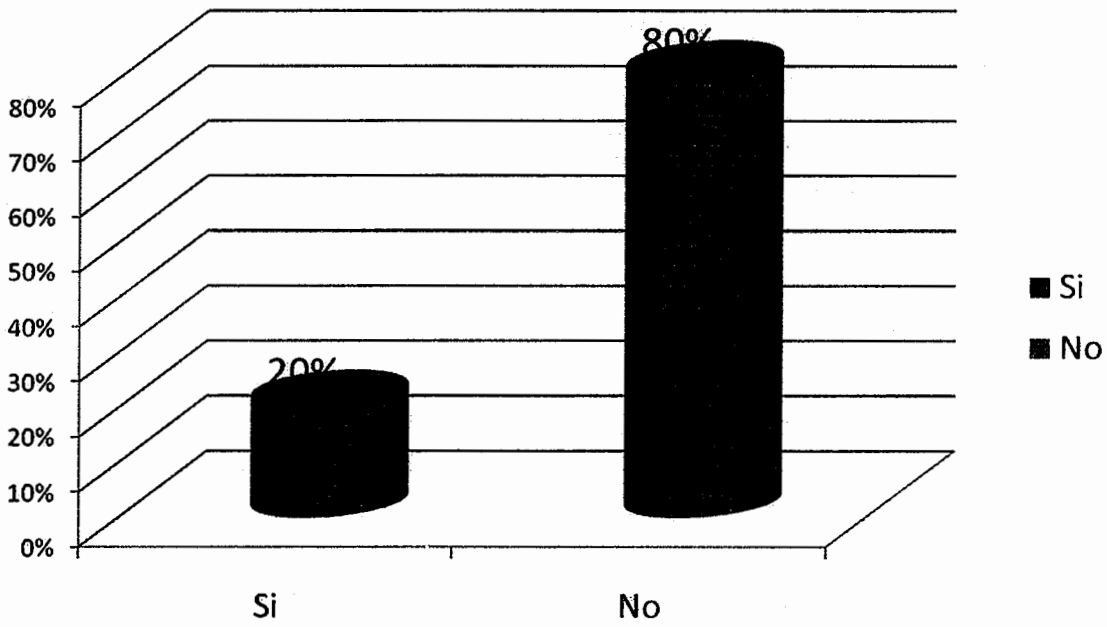


Fuente: Investigación de campo.



2. ¿Conoce usted sobre la Organización Internacional del Trabajo?:

SI _____ , NO _____

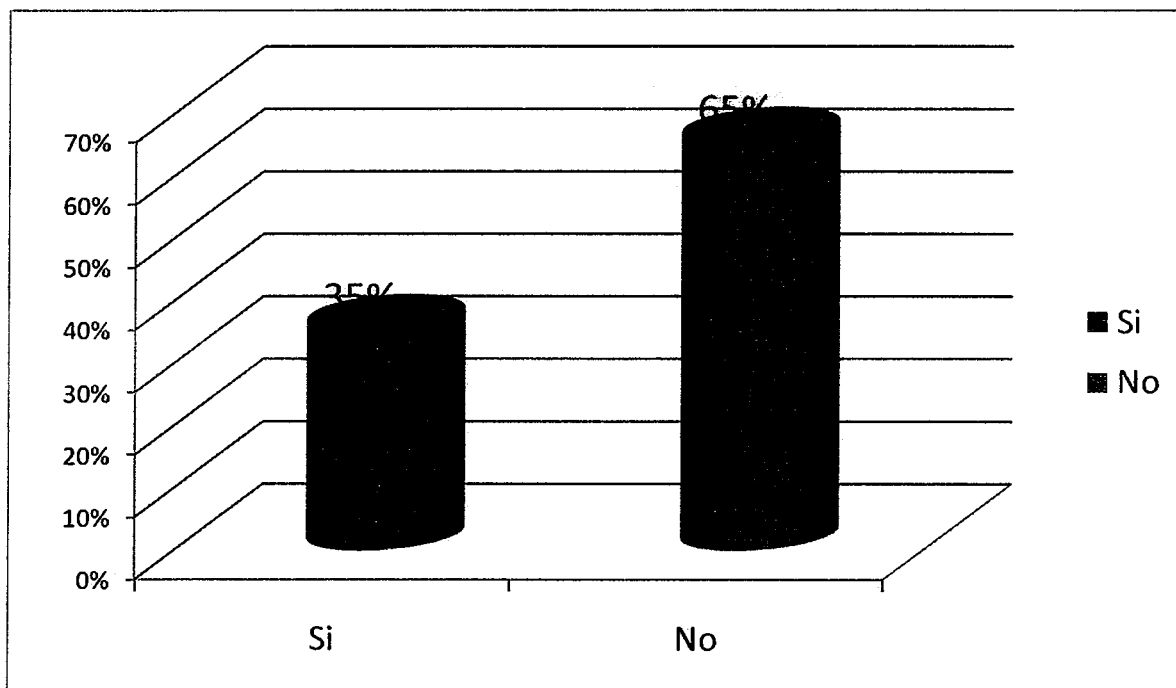


Fuente: Investigación de campo.



3. ¿Sabe usted que es un Convenio Internacional del Trabajo?

SI _____ NO _____



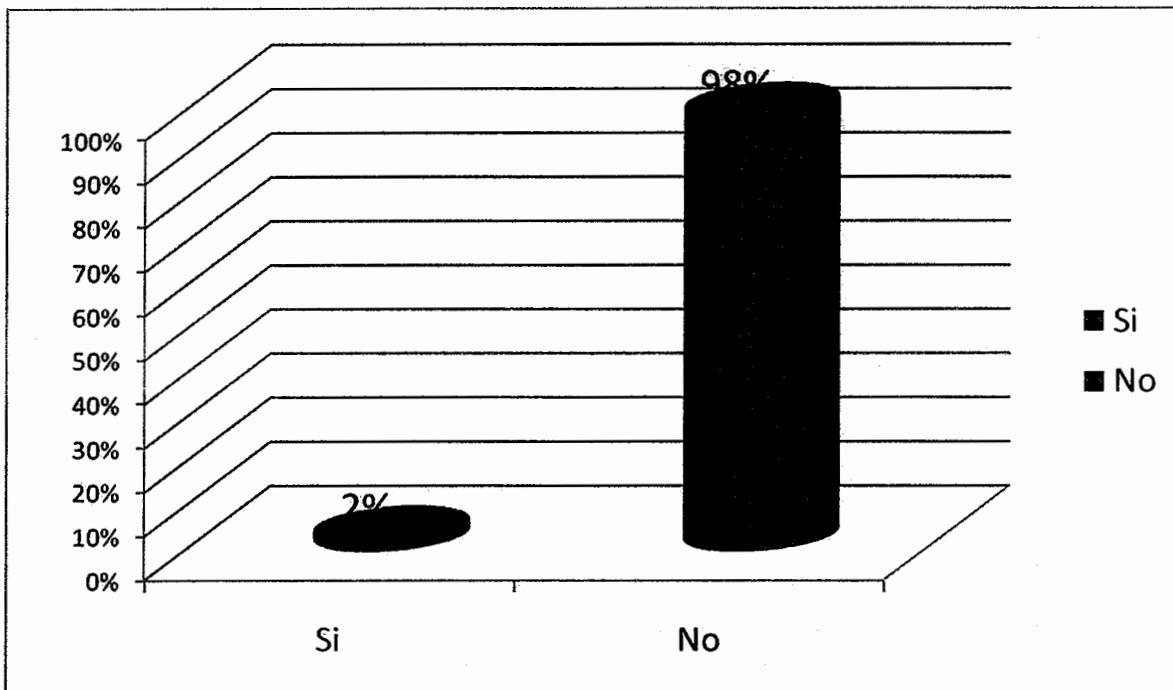
Fuente: Datos obtenidos de la investigación.



4. ¿Tiene conocimiento de cuantos convenios internacionales del trabajo ha ratificado

Guatemala?:

SI _____ NO _____

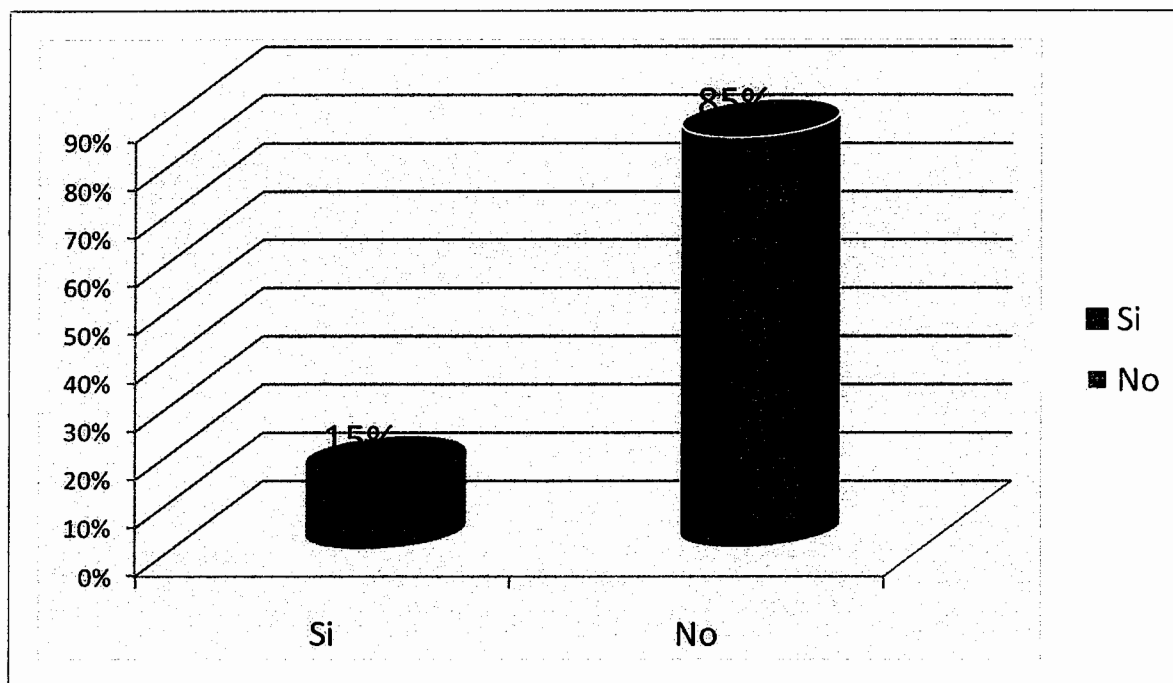


Fuente: Investigación de campo.

5 ¿Sabe usted que Guatemala ha ratificado el Convenio 100 de la Organización Internacional del trabajo?:



SI _____ NO _____



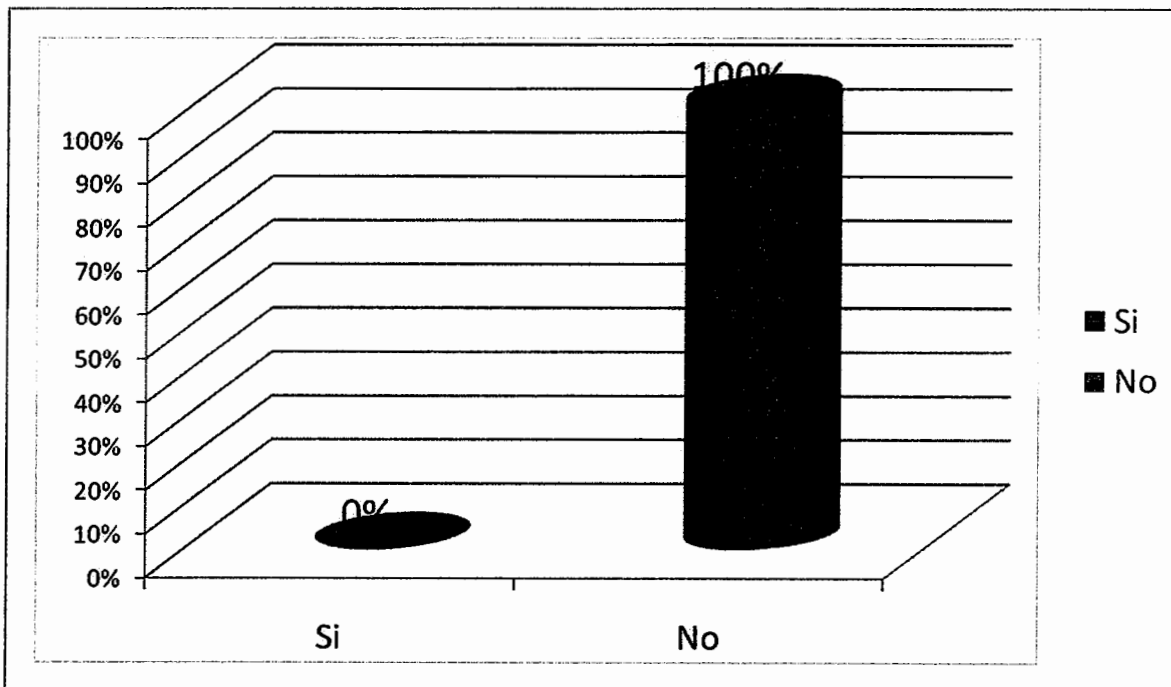
Fuente: Investigación de campo.



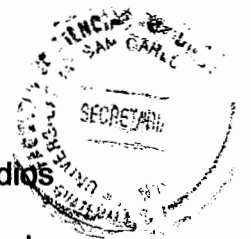
6. ¿Conoce usted el contenido del Convenio 100 de la Organización Internacional del

Trabajo?:

SI _____ NO _____

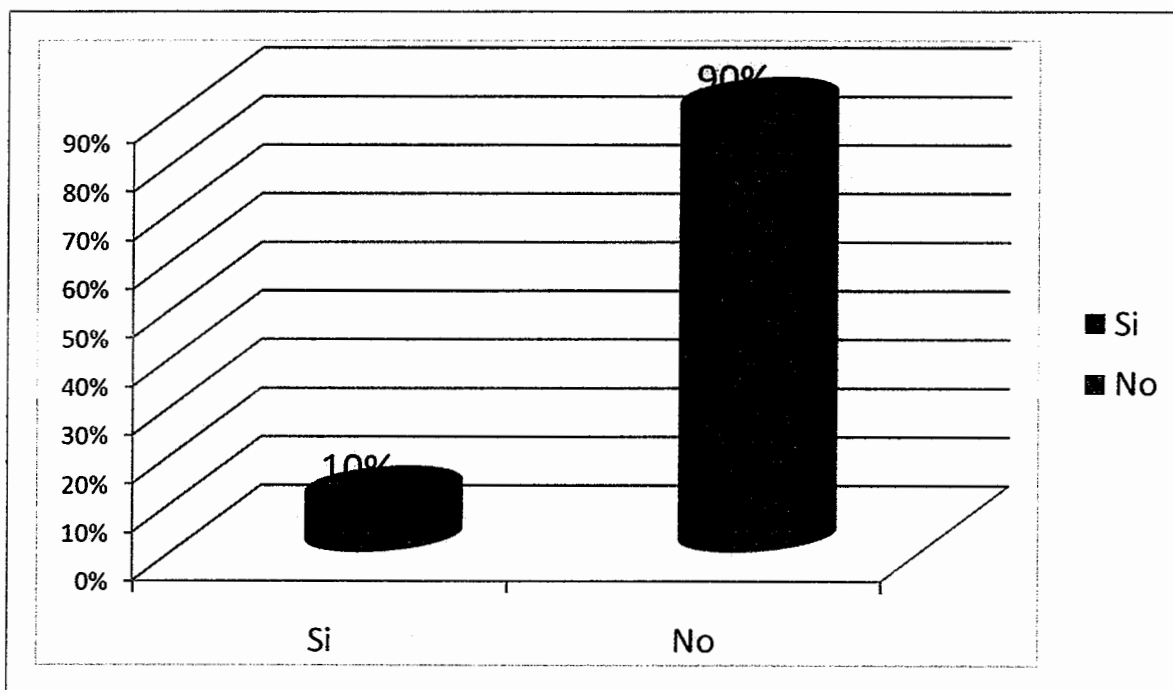


Fuente: Investigación de campo.



7. ¿Cree usted que Guatemala proporciona información a través de diferentes medios de comunicación entre los cuales Prensa, Radio y Televisión acerca de cuándo ratifica un Convenio Internacional del trabajo?:

SI _____ NO _____

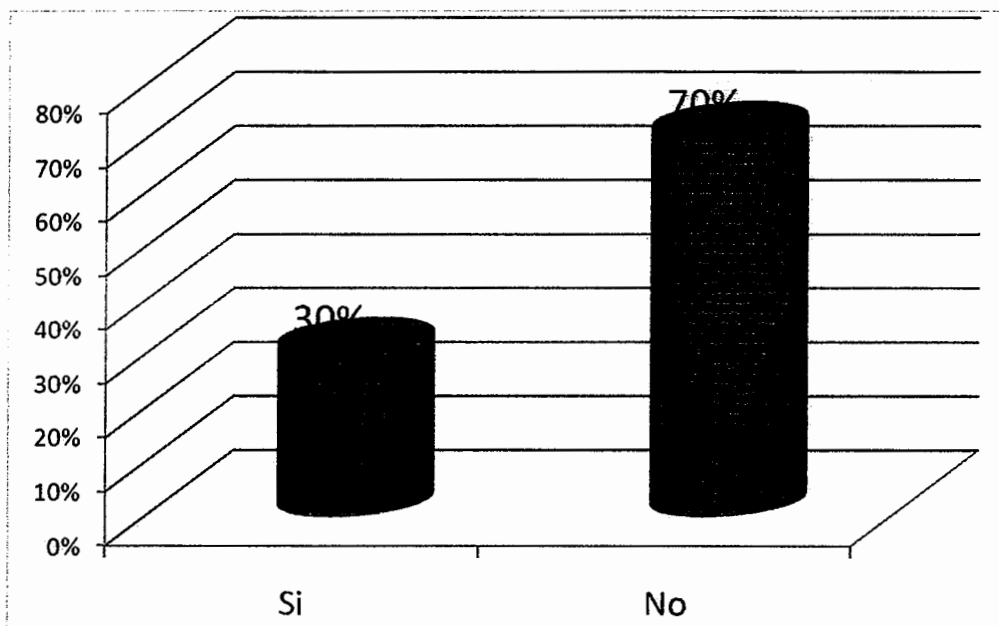


Fuente: Investigación de campo.



8. ¿Sabe usted que Guatemala garantiza la igualdad de remuneración entre obra de mano masculina y femenina a través de los Convenios Internacionales del trabajo?

SI _____ NO _____

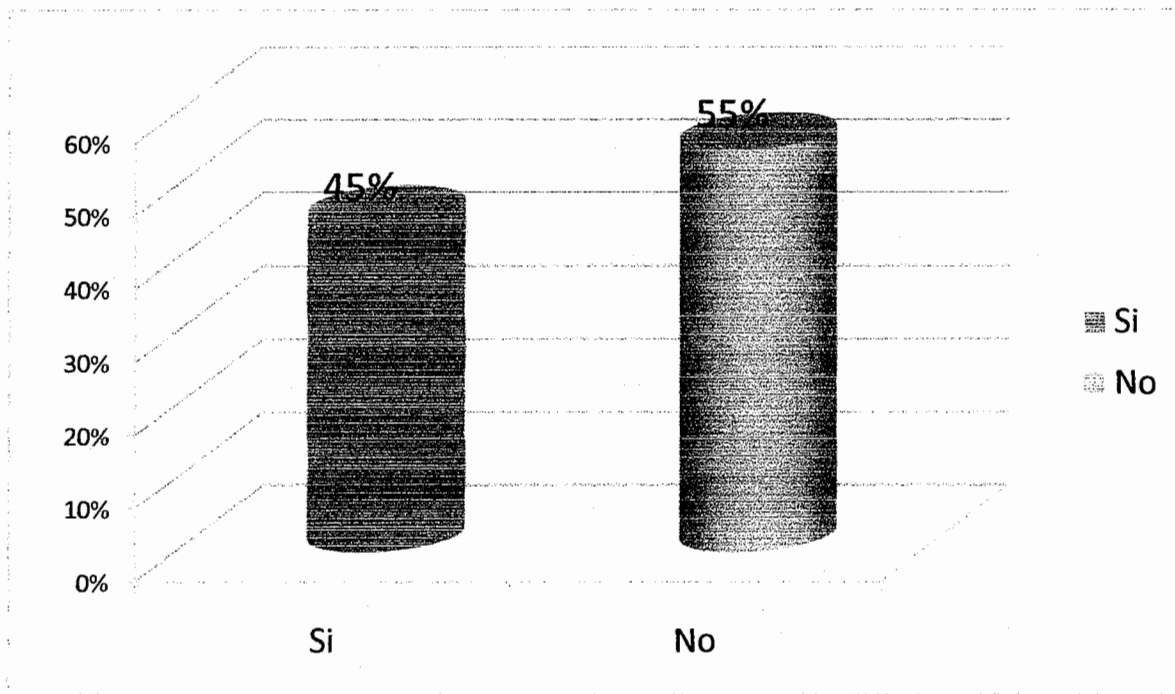


Fuente: Investigación de campo.



9. ¿Sabe usted cuando no existe igualdad de remuneración?

SI _____ NO _____

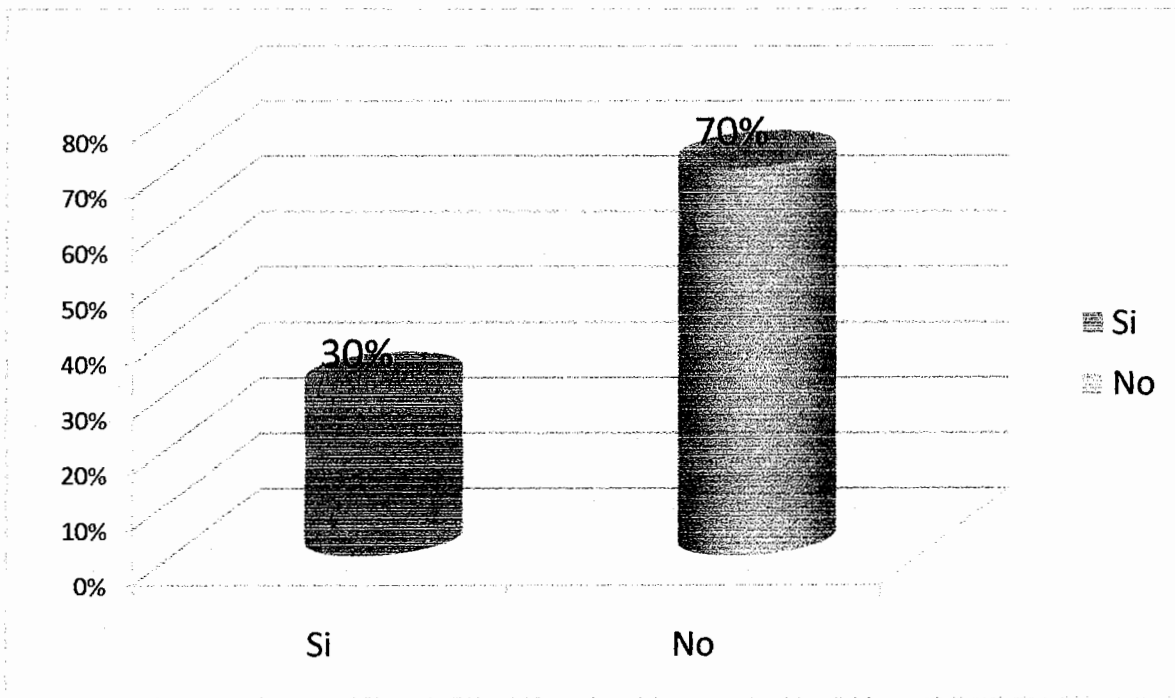


Fuente: Investigación de campo.



10. ¿Cree usted que en Guatemala se cumple la igualdad de remuneración entre
de mano masculina y femenina?

SI _____ NO _____



Fuente: Investigación de campo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALSINA, Hugo. **Tratado de derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Alfa, 1983.
- BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor. **Principios integrales del salario**. Quebec, Canadá: Ed. Ottawa.1994.
- BANCO MUNDIAL. **Informe de desarrollo mundial**. (s.l.i.), (s.e) 2005.
- BARGELATA, Héctor-Hugo, **Derecho del trabajo**, 2ª ed. actualizada, It; 2vol; (s.l.i) Ed. FCU, 1999.
- BERNASCONI, Hernán. **La imperatividad de los convenios internacionales del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma, 1985.
- BONILLA, Manuel. **Salarios precios y productividad**. Santa fe de Bogotá; Ed. Escol, 1996.
- CABANELLAS Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina; Ed. Heliasta, 1998.
- CAIRE, Guy. **Eficacia de las normas internacionales del trabajo**. Ginebra Suiza; Ed. Rit, 1995.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México D.F; Ed. Porrúa, 1982
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México. D.F; Ed. Porrúa, 1994.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2ª ed.; (s.l.i.), Ed. Ius, 2007.
- GONZÁLEZ GALE, José. **El salario y sus principios**. Santiago de Chile, Chile; Ed. Atlas 1983.
- GHEBALÍ, Víctor Yves. **La organización internacional del trabajo**. (s.l.i.), (s.e) 1994.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. Argentina. (s.e.) 1994.



NAJARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario**. Buenos Aires Argentina: Ed. Depalma, 1981.

Revista de la OIT. **Tripartismo en la práctica y dialogo social**. (s.l.i) (s.e.) 1995.

OMEBA. **Diccionario jurídico**. 3t; Buenos aires, Argentina: 1954

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta., 1984.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Convenios internacionales del trabajo y el Salario**. Montevideo, Uruguay; Ed. Castilla, 1985.

TRUEBA URBINA., Alberto - **Nuevo derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa. (s.f.)

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto. 1441. Congreso de la República. 1971.

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1951.