

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



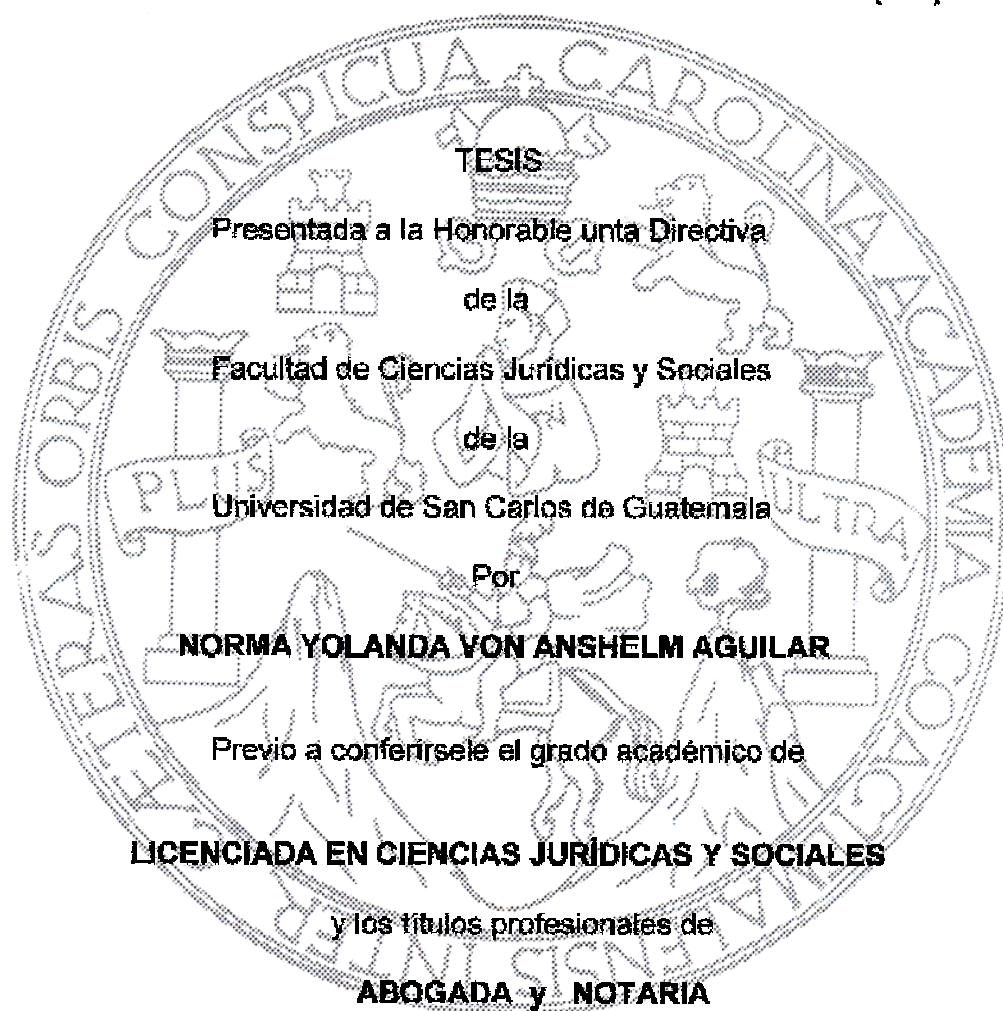
**LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO
CONTENIDOS EN EL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO, ANTE EL
CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE ESTABLECIDO POR LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).**

NORMA YOLANDA VON ANSHELM AGUILAR

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

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

**LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO
CONTENIDOS EN EL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO, ANTE
EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE ESTABLECIDO POR LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).**



Guatemala, agosto de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ

EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente: Lic. Ronald Ortiz
Vocal: Lic. Otto Marroquín Guerra
Secretaria: Licda. Gladis Alveño

Segunda Fase:

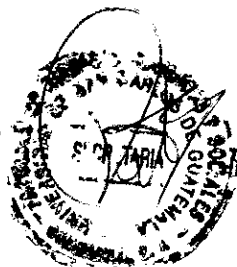
Presidente: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez
Secretaria: Licda. Angela Solares Fernández

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

Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Abogado y Notario

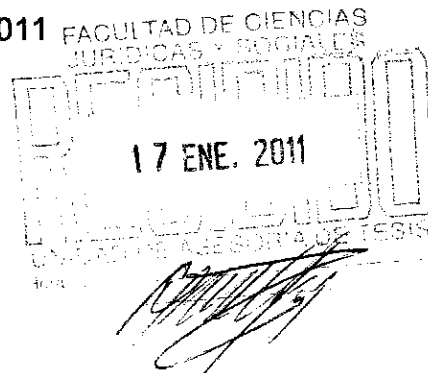
Colegiado 2418

Avenida Reforma 1-64, zona 9, Condominio Reforma, Of. 1003, Pent-house, teléfono
52041478



Guatemala,
017de enero de 2011

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.



Lic. Castillo Lutín:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informar que de conformidad con la providencia de fecha 18 de mayo de 2010, he cumplido con el encargo de asesorar el trabajo de tesis denominado **LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO CONTENIDOS EN EL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO, ANTE EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE ESTABLECIDO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**, elaborado por la bachiller Norma Yolanda Von Anshelm Aguilar.

1. De conformidad con el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, a mi criterio el contenido científico del trabajo se organiza en un marco teórico sustentando esencialmente en la teoría publicista, congruente con la tesis propuesta por la sustentante.
2. Es importante destacar que en la exposición resalta la aplicación por lo general de los métodos deductivo e inductivo y en particular los de análisis y síntesis, los cuales se pueden apreciar en la exposición de cada capítulo y en las conclusiones. Respecto a las técnicas, se hace adecuado y racional manejo del acopio bibliográfico y del análisis de contenido; el uso cuidadoso y correcto de las citas bibliográficas o de pie de página
3. En la redacción del trabajo se advierte una exposición lógica y léxico técnico acorde con el tema tratado.

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
ABOGADO Y NOTARIO

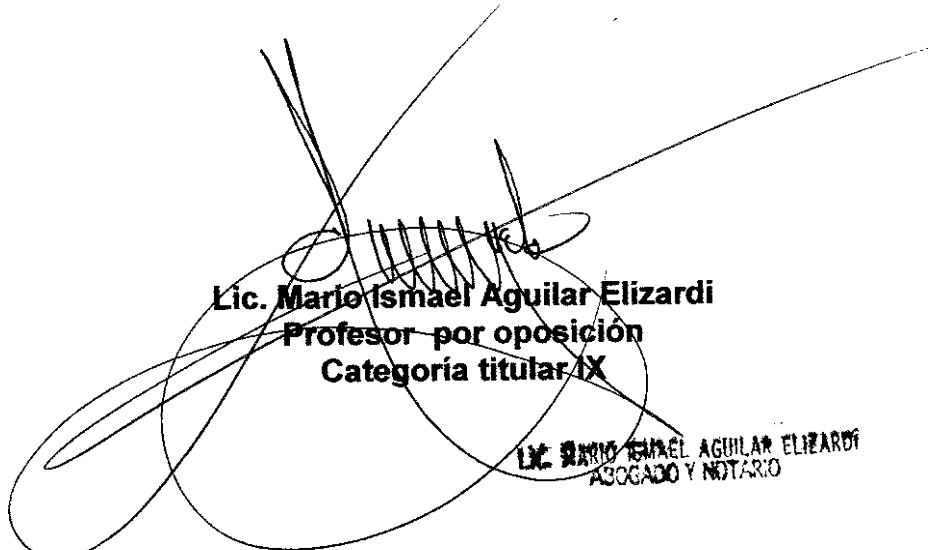


Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Abogado y Notario
Colegiado 2418

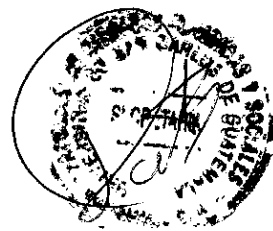
Avenida Reforma 1-64, zona 9, Condominio Reforma, Of. 1003, Pent-house,
teléfono 52041478

4. Respecto a la contribución científica, en la parte esencial del informe final, la sustentante acentúa la importancia de impulsar la aplicación y creación del empleo decente en nuestro medio, porque a su juicio la normativa laboral actual resulta insuficiente para garantizarlo desde esta perspectiva, aunado con la falta de actualización de los principios tutelares del trabajo regulados en el Decreto 1441, factores que devienen discordantes con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta al trabajo decente.
5. Las conclusiones y recomendaciones son congruentes entre sí y con el contenido del trabajo de tesis.
6. A mi juicio, la bibliografía consultada es la idónea y básica para el tratamiento y desarrollo del trabajo.

Me suscribo con muestras de mi consideración, respeto y alta deferencia.


Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
Profesor por oposición
Categoría titular IX

LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI
ABOGADO Y NOTARIO

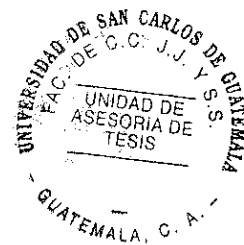


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de enero de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) FRANCISCO ABRAHAM SANDOVAL VILLACORTA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NORMA YOLANDA VON ANSHELM AGUILAR, Intitulado: "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO CONTENIDOS EN EL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO, ANTE EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE ESTABLECIDO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)"

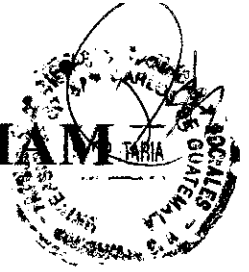
Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración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



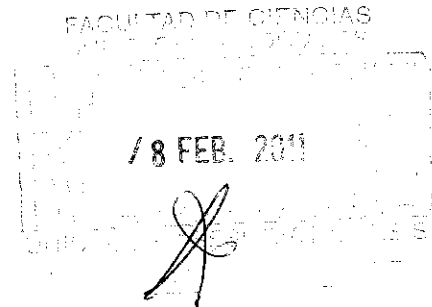
cc.Unidad de Tesis
CMCM/higs.

LICENCIADO FRANCISCO ABRAHAM SANDOVAL VILLACORTA



Guatemala,
07 de febrero de 2011

Señor 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
Su despacho



Estimado Licenciado Castro Monroy:

En atención a su resolución de fecha 21 de enero de 2011, procedí a revisar el trabajo de tesis de la estudiante Norma Yolanda von Anshelm Aguilar, cuyo título es: "Los Principios del Derecho Laboral Guatemalteco contenidos en el Decreto 1441, Código de Trabajo, ante el concepto de Trabajo Decente establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".

a) El contenido científico y técnico de la tesis consistió en realizar el trabajo aportando una adecuada investigación bibliográfica y los conocimientos sobre la materia, que indudablemente posee la bachiller von Anshelm Aguilar.

b) La metodología y técnicas de investigación que fueron utilizadas en la elaboración de este trabajo de tesis consistieron en la utilización de los métodos sintético, deductivo, analítico e inductivo, y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica.

c) La redacción utilizada se considera la adecuada, en la cual se destaca el léxico jurídico acorde al tema desarrollado.

d) El tema presentado contiene, por sí, una contribución científica importante, debido a que el tema desarrollado es de actualidad en el medio nacional, ya que presenta tópicos generalmente desconocidos para la población en general, y poco tratados en la población estudiantil y la profesional del país.

**7 avenida 6-53 zona 4, 11°. Piso oficina 11-2
Edificio El Triángulo, ciudad de Guatemala
Teléfonos 23322275/23322368/23322329**

LICENCIADO FRANCISCO ABRAHAM SANDOVAL VILLACORTA



e) En cuanto a las conclusiones y recomendaciones, me parecen que reflejan la temática desarrollada en este trabajo, las cuales considero que son adecuadas al tema; y,

f) Por último, la bibliografía utilizada me parece que es la correcta y suficiente para el completo desarrollo del trabajo.

Por lo anterior, mi opinión es que este trabajo de tesis desarrollado por la bachiller Norma Yolanda von Anshelm Aguilar llena los requisitos exigidos por el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Por lo tanto, mi dictamen es favorable para que este trabajo continúe el trámite correspondiente de acuerdo con la normativa de la Facultad de Derecho de nuestra alma mater.

Con las muestras de mi consideración,

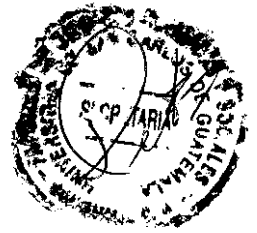
Atentamente,

Colegiado 3449

Lic. Francisco Abraham

Sandoval Villacorta
ABOGADO Y NOTARIO

7 avenida 6-53 zona 4, 11º. Piso oficina 11-2
Edificio El Triángulo, ciudad de Guatemala
Teléfonos 23322275/23322368/23322329

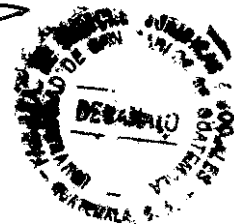


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de abril del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NORMA YOLANDA VON ANSHELM AGUILAR, Titulado LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO CONTENIDOS EN EL DECRETO 1441, CÓDIGO DE TRABAJO, ANTE EL CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE ESTABLECIDO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.



DEDICATORIA



- A DIOS: Fuente inagotable de sabiduría y perfecta luz que ha iluminado el sendero de mi camino, fortalecido mi corazón e iluminado mi mente; y haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi apoyo.
- A MIS PADRES: Hainz Max von Anshelm Môeller Mûeller y Matilde Aguilar Matías de von Anshelm, que mi triunfo sea un mínimo de recompensa a sus esfuerzos (+)
- A MIS HERMANOS: Max Eduardo, Oscar Enrique (+), Oscar Rodolfo, Carlos Enrique, María Magdalena (+), Herlinda, Ruth Marina (+), Gloria Elizabeth (+), Gloria Otilia, Karin Elizabeth y Alba Corina (+), por su cariño y apoyo constante.
- A MIS HIJOS: Yolanda Marina y Olsen, fuente de inspiración y ser mi fuerza y templanza.
- A MI NIETA: Emma Lucía, con especial cariño.
- CON CARIÑO: a Oscar Aurelio von Anshelm Môller González
- A MIS SOBRIMOS: Con cariño, especialmente a Melina, Carlos Enrique Gûrgen, Gaby, Eduardito, Vivian, Paquito (+), Chino Oscar, Heinz, María Salomé, Mito, Cuchi, Tato, Coca Tita y Max Joaquin.
- A MIS AMIGAS: Flori, Blanquita, Sarita, Marina, Filo, Karen, Maritza, Layla, Karla, Karen Fabiola, especialmente a Doriana, pues su apoyo y compañía han sido parte de este esfuerzo.
- AL LICENCIADO: Nery Oliva Hurtarte, por su apoyo durante mis años de estudios universitarios hasta la presente fecha.
- A: La gloriosa y tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Trabajo decente.....	1
1.1. Definición de trabajo.....	1
1.2. Generalidades y objetivos del trabajo decente.....	10
1.2.1. Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	21
1.2.2. Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.....	25
1.2.3. Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.....	27
1.2.4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.....	31
1.3. Antecedentes históricos.....	36
1.4. Definición del concepto de “trabajo decente”.....	38
1.5. Naturaleza jurídica.....	46

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	47
---	----



2.1.	Tutelaridad.....	48
2.2.	Derechos mínimos.....	50
2.3.	Irrenunciabilidad.....	50
2.4.	Superación de derechos mínimos.....	52
2.5	Necesariedad.....	52
2.6	Imperatividad.....	53
2.7	Realista.....	53
2.8	Objetivo.....	54
2.9	Derecho público.....	54
2.10	Democrático.....	55
2.11	Conciliatorio.....	55
2.12	Indubio pro-operario.....	56

CAPÍTULO III

3.	Instituciones encargadas de promover el trabajo decente en Guatemala.....	59
3.1.	Congreso de la República de Guatemala	59
3.2.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	65
3.3.	Inspección General de Trabajo.....	69
3.4.	Sindicatos de trabajo.....	72
3.5.	Organización Internacional del Trabajo.....	76

CAPÍTULO IV



4. Análisis jurídico del trabajo decente y de los principios del derecho laboral guatemalteco.....	85
4.1. Consideraciones preliminares.....	85
4.2. Consideración jurídica del tema	87

CAPÍTULO V

5. La positividad del trabajo decente en la legislación laboral guatemalteca vigente.....	97
5.1 En el marco jurídico interno.....	97
5.2 Falta de voluntad política mínima	100
5.3 Participación efectiva del poder judicial.....	102
5.4 Falta de solidaridad del sector patronal.....	105
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
BIBLIOGRAFÍA.....	113

INTRODUCCIÓN



Esta investigación es un análisis que pretende establecer si el concepto “trabajo decente”, recomendado por la Organización Internacional del Trabajo, está incorporado a los principios del derecho laboral guatemalteco que contempla el Código de Trabajo.

La hipótesis planteada es: Precisar si los principios del Decreto 1441, Código de Trabajo de Guatemala, incluyen lo referente al “trabajo decente” y determinar si en la legislación laboral guatemalteca se garantiza el “trabajo decente”.

El objetivo general es demostrar si los principios del derecho laboral guatemalteco contienen el concepto de “trabajo decente”, propuesto por la citada organización. Los objetivos específicos son: a) señalar las similitudes y diferencias entre el concepto “trabajo decente” y los principios y normas del derecho laboral guatemalteco; b) determinar si se cumplen las garantías mínimas del trabajo decente en las relaciones laborales guatemaltecas; y c) evidenciar la necesidad de divulgar el concepto “trabajo decente” en las relaciones laborales guatemaltecas.

Los métodos de investigación aplicados fueron: el sintético, porque se partió de ejemplos y elementos de la realidad social y legal guatemalteca para formar la idea total del trabajo; el deductivo, pues los principios generales del trabajo y el concepto de “trabajo decente” sirvieron para estudiar los casos particulares; el analítico, cuando los



principios generales del trabajo y el concepto de trabajo decente fueron descompuestos hasta llegar al conocimiento de sus partes o elementos; y, el inductivo, pues palpar la realidad laboral guatemalteca fue lo que motivó realizar este trabajo. La técnica utilizada fue la documental.

Este trabajo está contenido en cinco capítulos: en el primero se desarrollan los antecedentes históricos, concepto, naturaleza jurídica y objetivos del “trabajo decente”; el segundo sintetiza los principios del derecho laboral guatemalteco para establecer si en ellos está integrado el concepto de “trabajo decente”; en el tercero se estudia si las instituciones y autoridades legislativas y administrativas obligadas a promover el “trabajo decente” han asumido y comprendido la magnitud de su función; el capítulo cuarto contiene un análisis jurídico de los principios del derecho laboral y el “trabajo decente”; el capítulo quinto plantea procedimientos y soluciones para incorporar a la legislación laboral guatemalteca el concepto de “trabajo decente”, actualizar los órganos administrativos y judiciales para su aplicación y motivar a los sectores patronal y laboral sobre sus beneficios.

Se espera que este trabajo constituya un aporte al campo del derecho laboral guatemalteco, principalmente porque el concepto “trabajo decente” es de aceptación mundial, y así debe ser en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Trabajo decente

Es aquel trabajo que es suficiente en calidad y cantidad, aquel en el que se respetan los derechos de los trabajadores desarrollando formas de protección social; aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el que los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración.

1.1 Definición de trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín "TRABIS" (dificultad-impedimento), el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre y para el sostenimiento de su familia y el suyo propio. El trabajo es considerado como un factor de protección que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas. Este hecho social crea la necesidad de regulación, y es por ello que surge dentro del Derecho la rama del Derecho de Trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social, y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio, lo hacen ser autónomo de las demás ramas, aunque relacionado con ellas.

"El derecho laboral es aquél que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado,



en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas o mediatas de la actividad laboral”¹.

Se puede afirmar que el trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía para satisfacer las necesidades de una comunidad o proveer los medios de sustento necesarios para los individuos.

La filosofía demuestra antes que una categoría antropológica, el trabajo es una categoría histórica y una respuesta a las necesidades sociales de nuestra época, que ya comienza a declinar, minada por sucesivas crisis que agobian a la humanidad.

El empleo es definido como el trabajo efectuado a cambio de una retribución económica (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

“El empleo sigue siendo una prioridad para América Latina, porque más del 80% de los ingresos de los hogares latinoamericanos proviene de las remuneraciones del trabajo

¹ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 652



para satisfacer necesidades básicas, y porque existe una aceptación generalizada en el sentido de que la democracia sólo puede sustentarse si se cumple una condición fundamental: que el hombre y la mujer común y corriente puedan satisfacer sus necesidades básicas más apremiantes”.²

La mayor parte de los nuevos empleos en los últimos años, particularmente en los países en desarrollo y en transición, se han creado en la economía informal. La mayoría de las personas ha pasado a la economía informal por que no han podido encontrar un empleo en la economía formal. El trabajo en la economía informal no puede calificarse de “decente” en comparación con el empleo reconocido, protegido, seguro y formal.

Es indiscutible que la creación de puestos de trabajo es esencial para resolver el déficit de empleo, pero esto no quiere decir la creación de empleos no reconocidos y no protegidos por la legislación laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la forma más consciente de analizar la situación de los que se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de “trabajo decente”, pues estos empleos no están reconocidos o protegidos

² Del Cid, Miguel. **El empleo y el trabajo decente**. Pág. 1.



por la ley y no respetan los derechos de los trabajadores, sumado a la falta de protección social y de representación.

La Organización Internacional del Trabajo utilizó por primera vez la expresión “sector no estructurado”, actualmente “sector informal”, para describir las duras actividades de los trabajadores pobres que no eran reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas.

La economía informal ha cobrado cada vez mayor importancia, tanto en los segmentos tradicionales como en los que actualmente surgen, pero estos empleos también son parte del anhelo de la Organización Internacional del Trabajo de que todo el que trabaja tiene derechos laborales, independientemente del lugar en que trabaje, para lograr que el trabajo decente sea una realidad para todos los trabajadores y empleadores.

Sin duda alguna, la situación del trabajo y de las y los trabajadores durante los años posteriores a la segunda guerra mundial no es la misma que la del presente. En esos años el crecimiento económico fue acompañado por el crecimiento del empleo, con el consiguiente progreso social. Procurar el bienestar del conjunto de la ciudadanía era el objetivo que contaba con un consenso generalizado. Hoy la situación es otra, el empleo se ha convertido progresivamente en un bien escaso. Sus condiciones han



cambiado, los marcos reguladores se han debilitado; muchos trabajadores han perdido su derecho a los beneficios sociales y otros tantos se han quedado sin empleo.

El trabajo ha sido, es y será componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades; por ello, los cimientos de la paz mundial se refuerzan al crearse más oportunidades de trabajo decente.

Actualmente algunas ideas imperantes cuestionan que los valores justicia social y la solidaridad sean las bases del contrato social. Muchas encuestas de opinión muestran que importantes sectores de la población en la región se encuentran crecientemente insatisfechos con la democracia, pues todavía no logran resolver esa aspiración fundamental de contar con un empleo de calidad o un trabajo decente que les permita vivir con dignidad.

La legislación adoptada por la mayoría de países de la región en la primera mitad del siglo XX buscó proteger a los trabajadores, considerados como la parte más débil de la relación laboral, frente a situaciones que pudieran inclinarlos a aceptar condiciones laborales indeseables, para lo cual se garantizó un conjunto de derechos irrenunciables. En gran medida se introdujo esta legislación donde se impulsaban estrategias de crecimiento centradas en el mercado interno y políticas comerciales sobre aspectos como la estabilidad en el trabajo, los procedimientos para fijar



remuneraciones equitativas, el acceso a las prestaciones y seguridad social, así como las garantías en torno a la seguridad e higiene en el trabajo. Cabe expresar que mediante reformas graduales la legislación laboral adopta un nuevo rostro para cumplir sus propósitos en las nuevas circunstancias.

La decadencia de la legislación laboral se asoció a la del derecho subordinado y al pronóstico del fin del trabajo mismo o, al menos, del desdibujamiento que lo habían hecho merecedor de dicha protección, originados por el avance de los cambios tecnológicos y organizativos y el poder de los empleadores para librarse de sus responsabilidades.

Los fines económicos del derecho de trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino más bien estimularla. El derecho de trabajo ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y la protección a los trabajadores, los que ponen su fuerza de trabajo a los servicios de otra persona o empresas para la producción de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El trabajo es un aspecto fundamental en la vida de los individuos. No solo es un medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas del ser humano. También es



un vehículo para que las personas puedan reafirmar su propia dignidad al ocupar un lugar productivo y sentirse útil a la sociedad y a su familia.

A pesar de las transformaciones tecnológicas que se han dado y la manera como hombres y mujeres producen, el significado de trabajo en la vida de las personas no ha cambiado. La preocupación por obtener un trabajo y desarrollar las calificaciones necesarias para poder mantenerlo sigue estando en el centro de la preocupación de millones de personas, independientemente del grado de desarrollo de sus sociedades y de los aspectos culturales que los diferencian; sin embargo, la gente no sólo quiere un oficio que les permita a duras penas sobrevivir bajo permanente zozobra, sino un trabajo decente con condiciones adecuadas que les permita beneficiarse de un mínimo de protección social, un trabajo donde se garanticen los derechos fundamentales a todos los que laboran, y a partir de este respeto establecer un diálogo social transparente.

Para las grandes mayorías el trabajo remunerado en microempresas, pequeñas, medianas y grandes empresas sigue siendo el medio principal para definir la propia identidad y la posición en la propia comunidad. El trabajo sigue siendo el mejor medio para participar en la sociedad, pues ayuda a la autoestima, provee reconocimiento social y capacidad económica, y facilita la participación cívica de los ciudadanos. Sin embargo, el empleo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo.



“El trabajo decente no constituye una cuestión aislada, está intrínsecamente relacionado a un progreso económico y social sostenible y, por si mismo, puede representar un factor de producción que contribuya al desarrollo global. A la inversa, unas condiciones económicas y sociales adversas pueden obstaculizar el progreso hacia un empleo productivo y unas condiciones de trabajo decentes. Así pues, un entorno económico y social propicio para el desarrollo de empleos sostenibles constituye un importante factor para lograr progresos en materia de trabajo decente”³. En consecuencia, el trabajo es la lente a través de la cual la gente juzga el funcionamiento de la economía.

Es fundamental que hombres y mujeres tengan oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación de la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos, así como el desarrollo sostenible de todas las naciones que conduzca a una globalización plenamente incluyente y equitativa.

Se deben formular nuevas políticas públicas tendientes a la promoción del empleo productivo y el trabajo decente. La creación de empleos de calidad resulta indispensable para nutrir el crecimiento económico y promover una recuperación sostenible.

³Documento de la Organización Internacional del Trabajo. **Medición del trabajo decente.** Pág. 10



La forma como la riqueza es creada y distribuida tiene un papel determinante en la construcción de las sociedades más prósperas y justas. El producto interno bruto es una condición necesaria pero insuficiente para promover el desarrollo humano y construir sociedades más equitativas. El trabajo, en particular el trabajo decente constituye un puente entre el crecimiento económico y el desarrollo humano. Lograr que los trabajadores dejen de estar sujetos a condiciones laborales reprochables, es pues, un aspecto importante del programa que impulsa la Organización Internacional del Trabajo para alcanzar el objetivo del “trabajo decente”.

El programa de “trabajo decente” se ocupa también de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias y no sólo del trabajo productivo y remunerado y del lugar de trabajo. Este interés está profundamente arraigado en la historia de la Organización Internacional del Trabajo. En la declaración de Filadelfia los mandantes afirmaron que “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”, y encomendaron a la Organización Internacional del Trabajo el cometido de fomentar programas que permiten la elevación del nivel de vida, lo cual implica que deben extenderse las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten, prestar asistencia médica completa, proteger a la infancia y a la maternidad.

Que se promueva el empleo para la mayoría de personas es el factor clave para escapar de la pobreza, y un objetivo general es que sea un trabajo de calidad o



decente. De igual forma, es necesario analizar y reconocer que carece de sentido y fundamento la elaboración de normas de trabajo si no se aborda un tema importante y crucial, como lo es que se garantice la oportunidad para hombres y mujeres de tener un empleo y un ingreso decentes. Es preciso hacer evidente que existe un compromiso internacional para reducir los niveles de pobreza en el mundo y crear trabajo decente y oportunidades que equilibren la distribución de la riqueza, para dejar de considerar a esta distribución como un objetivo utópico e irrealizable. La lucha contra la pobreza, la democratización de las sociedades, la creación del trabajo decente allí donde viven las personas, no son el producto de mentes ingenuas, son objetivos necesarios hacia los que hay que encaminarse con actuaciones en distintos ámbitos.

Todos los avances son positivos, sin embargo hay preocupaciones, el principal problema es el desempleo; si bien las cifras han mejorado, aún continúa siendo elevado el nivel de éste la informalidad; y, en el caso de la clase trabajadora joven los casos de desempleo duplican o triplican; y además, los que tienen un empleo viven preocupados por perderlo.

1.2 Generalidades y objetivos del trabajo decente

“Una primera aproximación al significado de la expresión “trabajo decente” puede ser la puramente gramatical, no siempre aplicada a los conceptos técnicos”⁴. Sin embargo,

⁴ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. **Formación para el trabajo decente** Pág. 1

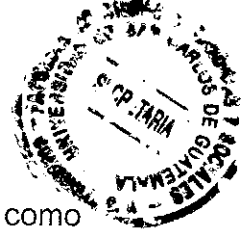


en este caso, el significado literal de "trabajo decente" es por lo menos aquel que es suficiente en calidad y cantidad. Empleo de calidad es el que respeta los derechos de los trabajadores desarrollando formas de protección social; aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social.

El calificativo de decente hace referencia al trabajo digno, satisfactorio y suficiente. De esta cuenta el adjetivo hace notar tanto la cantidad como la calidad de trabajo. Es un concepto que promueve metas y expresa la dimensión deseable del contrato social.

Aunque la moción de trabajo decente puede ser vista como un objetivo o propósito afín a un determinado contenido técnico, también puede presentarse como un concepto integral que involucra y articula diversos objetivos, valores y políticas, o como un concepto técnico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de cada país. Promover un trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana.

El objetivo principal del trabajo decente es lograr un cambio positivo en la vida de las personas, tanto a escala nacional como local. Es aquel trabajo de buena calidad y cantidad suficiente; un trabajo que alcance y que sea satisfactorio para quien lo realiza



y que sea útil para la sociedad. La noción de trabajo decente y su promoción como objetivo o propósito ponen en relieve la importancia de las condiciones de trabajo y de los derechos laborales en un contexto en el cual, tal vez, estos habrían permitido cierto protagonismo o podrían ser objeto de cierto cuestionamiento ante la preocupación por el desempleo creciente y la consecuente tentación de crear algún empleo, cualquiera que fuera su calidad. Su postulación viene a respaldar el propósito de que las soluciones para atajar el desempleo no sean aducidas para privar de sus condiciones de trabajo razonables a las personas ocupadas.

El trabajo decente y sus componentes son el motor central y el corazón del desarrollo y crecimiento de las sociedades modernas. Es una meta que refleja en un lenguaje claro la expresión universal de la gente en todo el mundo, y establece un vínculo con sus expectativas de conseguir un trabajo productivo; pues el trabajo decente es aquella ocupación productiva que es remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, estabilidad y respeto a la dignidad humana. Para que una sociedad pueda elevar el nivel de vida de la población tendrá que mejorar la productividad para que la economía crezca y lograr así un trabajo decente para todos.

El trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo, esto significa acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento; que se reciba un ingreso justo; que se logre un nivel de seguridad en el



lugar de trabajo y protección social para las familias; mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de trato para todas las mujeres y hombres.

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, en relación a oportunidades e ingresos, derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de sexo. “Las dimensiones del “trabajo decente” son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El “trabajo decente” es fundamental en el esfuerzo para reducir la pobreza y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. El trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores, que dan a la Organización Internacional del Trabajo su singular identidad tripartita”.⁵

Entre las carencias y exclusiones a las que se ven enfrentados los trabajadores destaca el desempleo y el subempleo, los trabajos de mala calidad e improductivos, el trabajo inseguro y los ingresos inestables. El trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento; que se perciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y

⁵ Documento de la Organización Internacional del Trabajo. **El Trabajo decente es fundamental para el progreso social** Pág. 6.



familiares. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral directa o indirecta a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras.

Para crear oportunidades de trabajo productivo y decente para mujeres y hombres es preciso contar con un crecimiento intensivo de fuentes de empleo. Para que las personas puedan tener un trabajo productivo las empresas deben de generar mayores oportunidades de empleo y de ingresos para todos, y así la sociedad pueda alcanzar sus objetivos de desarrollo económico, buenos niveles de vida y progreso social.

Aumentar la demanda de mano de obra, el empleo y la calidad de trabajo, sería la fórmula imbatible contra la pobreza. Algunas de las condiciones necesarias para el desarrollo de empresas sostenibles son: paz y estabilidad política, respeto a los derechos humanos universales y diálogo social, respeto al Derechos Internacional del Trabajo, cultura empresarial, respeto a la propiedad privada, Estado de Derecho y protección social adecuada, protección del ambiente, educación, formación y aprendizaje permanente.

El déficit del trabajo decente se manifiesta en la calidad del empleo, caracterizada por el desempleo y el subempleo en gran escala. El trabajo decente es un objetivo en



materia de políticas, válido para todos los niveles de desarrollo, ya que cada país puede definir sus propias metas en materia de reducción de déficit de trabajo decente, tomando en consideración sus circunstancias y posibilidades específicas.

El objetivo del trabajo decente solo puede satisfacerse asegurando que los empleos creados son productivos y que observan los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y que tanto los trabajadores como los empleadores tienen la capacidad y la flexibilidad de poder avanzar constantemente hacia empleos cada vez mejores en el sector principal de la economía.

El trabajo digno es trabajo decente, y no hay un único camino para construir una sociedad con trabajo decente. El trabajo decente comienza con las personas y se refiere a situaciones reales que reflejan la diversidad. No es una camisa de fuerza, algo que tenga una solución única, al contrario, constituye una forma de tratar con dinamismo y coherencia las diversas aspiraciones y metas de los individuos. Todos comprendemos las posibilidades del trabajo decente que evolucionan al ritmo del progreso social y económico y que sus objetivos pueden ir cambiando a lo largo del tiempo. El empleo de los trabajadores es sostenible en un entorno económico que promueva su crecimiento y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de los recursos humanos.



Es importante adoptar estrategias que aumenten la productividad y que creen también empleos decentes para los trabajadores. El enfoque de las políticas de empleo reposa en las inversiones, en los recursos humanos y en el fomento de la iniciativa empresarial de la gente. Para que estas medidas sean eficaces y los empleos creados sean decentes es esencial una política y un marco jurídico propicio, estructuras institucionales apropiadas y gobiernos transparentes.

El 8 de octubre del año 2008 el movimiento sindical organizó la jornada mundial por el trabajo decente. Lo presentaron como una acción global y coordinada que busca la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo, el cumplimiento de los objetivos del milenio y el fin de las desregulaciones de normas sociales. Esa jornada provechosa consiguió llamar la atención sobre la urgente necesidad de sentar las bases para la unión del Movimiento Sindical de todos los continentes.

El trabajo decente es más que un propósito, ya que su existencia es cuantificable y caracteriza el desempeño de muchos mercados laborales en donde se respetan no solo los derechos fundamentales del trabajo, sino también el derecho de las personas a ejercer efectivamente su condición de ciudadanos. Aquel tiene beneficios tanto para trabajadores como para empleadores, beneficios que apuntan a mejorar la sociedad en su conjunto.



Es importante el trabajo decente, ya que todos tenemos derecho de poder llevar una vida digna y tener cubiertas nuestras necesidades básicas. El empleo es un factor crucial para lograrlo; y por ello los gobiernos deben hacer más respecto a la creación de empleos, y no cualquier tipo de empleos si no empleos decentes para todos y todas.

Muchas veces se aduce que los países no pueden permitirse unos salarios justos y mejores condiciones; sin embargo, los costos a corto plazo se verían rápidamente superados por los beneficios a largo plazo. Es por ello que el trabajo decente es la mejor manera de luchar contra la pobreza global; porque para muchas personas del mundo entero la falta de trabajo es sinónimo de pobreza. El trabajo decente brinda capacidades para desarrollarse.

La forma como la riqueza es creada y distribuida tiene un papel determinante en la construcción de las sociedades más prósperas y justas. El producto interno bruto es una condición necesaria pero insuficiente para promover el desarrollo humano y construir sociedades más equitativas. El trabajo, en particular el trabajo decente constituye un puente entre el crecimiento económico y el desarrollo humano.

Desde la perspectiva de género el trabajo decente plantea eliminar todo tipo de discriminaciones que soportan los mujeres en todo el mundo, desde el acceso al



empleo remunerado, las modalidades de contratación, el tipo de jornada, las dificultades en la promoción, las diferencias salariales y las pocas medidas adoptadas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las desigualdades que se producen en el acceso y permanencia en el empleo se pueden combatir conociendo los derechos como trabajadores, incluido el derecho de afiliarse a un sindicato. Hacer valer estos derechos es estar más cerca de un trabajo decente.

El trabajo decente ante todo es un derecho, pero un derecho que no termina de ser reconocido totalmente en la práctica. Por ello es que la sensibilización y la cooperación para el desarrollo de las acciones que logren conseguir este derecho es uno de los objetivos principales. Y, que la solidaridad y la concienciación entre todos los trabajadores y trabajadoras se articula como uno de los instrumentos fundamentales para que consigamos un trabajo digno para todos.

En un mundo globalizado como éste, tenemos la obligación moral de cooperar con nuestro trabajo, nuestra responsabilidad y con todo aquello que esté a nuestro alcance para que resulten trabajos decentes y dignos, consiguiendo una calidad de vida universal para crecer como personas dentro de cada sociedad.



El mayor compromiso es que la ciudadanía asuma el compromiso y tome conciencia de la necesidad de erradicar todas las formas de discriminación laboral, para eso es necesario capacitar a los trabajadores. Para que todo esto sea posible debemos de luchar en forma equitativa y mancomunada y no solamente debe de comprometerse la sociedad si no también el gobierno mismo para garantizarle al trabajador el cumplimiento de sus aspiraciones en relación a los ingresos, sus derechos, su debido reconocimiento, estabilidad familiar, desarrollo personal y justicia e igualdad de género.

Con el trabajo decente como una política de estado se erradicaría la pobreza ya que no hay mejor plan social que la generación real de trabajo digno. Las políticas laborales deberían de ser políticas de Estado, no de gobierno, al igual que la educación, la salud y la seguridad.

Las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres deben ser siempre consideradas cuando se analiza cada una de las dimensiones de lo que es un trabajo decente, así como los derechos y principios en el trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos.

El trabajo decente debe de estar en el centro de las políticas de cooperación al desarrollo económicas, comerciales, financieras y sociales a nivel mundial; pues este



no es una idea abstracta, sino una necesidad real y una demanda muy concreta de los trabajadores en todo el mundo, ya que el trabajo decente es el que se realiza en el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo.

Es el momento de exigir medidas hacia la creación de empleos que limiten la temporalidad y aumenten la estabilidad, la regulación de empleo en las empresas con dificultades y lograr la igualdad entre hombres y mujeres, la formación, la seguridad y la salud laboral. El trabajo decente requiere la integración de los objetivos económicos y sociales y de una combinación de medidas bien coordinadas que converjan en sus objetivos estratégicos.

Crecimiento, inversiones y desarrollo empresarial son claramente necesarios. La promoción de un ambiente favorable y competitivo para la iniciativa privada, que va desde la ayuda a las personas a organizarse hasta la mejor manera de coordinar los intereses nacionales con las inversiones extranjeras, es clave para el futuro del trabajo.

Para lograr que el concepto de trabajo decente se haga una realidad debemos de cumplir con su promoción de acuerdo a lo siguiente:



1.2.1 Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo

La legislación adoptada por la mayoría de los países de la región en la primera mitad del siglo XX buscó proteger a los trabajadores, considerados como la parte más débil de la relación laboral, frente a situaciones que pudieran inclinarlos a adoptar condiciones laborales indeseables, para lo cual se garantizó un conjunto de derechos irrenunciables.

Estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo han demostrado que Guatemala cuenta con una legislación laboral adecuada y con varios convenios Internacionales del Trabajo ratificados; sin embargo, es evidente que en la corrupción e impunidad del sistema administrativo y judicial se encuentra la raíz de todos los males de las relaciones laborales.

Existen, por tanto, graves problemas relativos al cumplimiento y aplicación de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establecidos en los convenios. Dichos problemas de incumplimiento no sólo se dan en sectores rezagados del mercado laboral, sino también en empresas formales y con mayor frecuencia en actividades económicas donde resulta más difícil la presencia y efectividad de los servicios de la Inspección General de Trabajo.



En este mismo sentido es claro que la protección de los derechos laborales supone, por una parte, una administración de trabajo eficiente y apta para cumplir y hacer cumplir la legislación laboral y, por otra, una justicia laboral igualmente capaz de garantizar el derecho humano fundamental a la tutela judicial efectiva de los derechos laborales. “Los derechos laborales son derechos humanos universalmente reconocidos, y existe un interés de las poblaciones de asegurarse que efectivamente se cumplen estos derechos a nivel mundial, interés que ha aumentado conforme se incrementa el intercambio comercial entre los países en el proceso de globalización”.⁶

Los estados juegan un papel insustituible en la aplicación de los derechos vinculados al trabajo, y están obligados a garantizar la aplicación de los convenios internacionales ratificados por ellos. Para cumplir la función de garante de los derechos es necesario que los estados cuenten con un marco legal adecuado a los convenios internacionales, instituciones fortalecidas y eficientes, políticas claras y presupuestos suficientes para realizar su trabajo.

En Guatemala se han violado todos los principios en que debe asentarse una verdadera democracia, agudizando la exclusión social al no garantizar siquiera el acceso de la

⁶ Aporte de la OIT a la XII cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno. **Cohesión social. Trabajo decente, tripartismo y diálogo social.** Pág. 7.



población a un trabajo decente que le permita acceder, mediante su esfuerzo, a una vida en condiciones de dignidad para el trabajador y sus familias.

La situación en Guatemala ha generado ya severos señalamientos de la Comunidad Internacional por las constantes violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo y la falta de voluntad política para garantizar su respeto.

Aquí se deben crear las condiciones que permitan el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales del trabajo en cuanto a las jornadas de trabajo, pago del salario mínimo, equitativo y puntual, mejorar las condiciones en que se realiza el trabajo, que no exista discriminación por razón de sexo, raza, religión, y brindar cobertura de seguridad social para todos los trabajadores.

El trabajo decente y sus componentes son el motor central y el corazón del desarrollo, el crecimiento y el progreso de las sociedades modernas. A la vez, son la condición necesaria y fundamental para lograr sus fines. Para lograrlo se debe cumplir con los principios generales del derecho y el respeto a la dignidad humana. Para lograr un trabajo decente es imperativo promover y cumplir con las normas y principios fundamentales en el trabajo. Crear mayores oportunidades para que las mujeres y hombres dispongan de ingresos y empleos decentes, asegurar la protección social para todos y fortalecer el tripartismo”.



Los derechos básicos y fundamentales comprendidos en la moción de trabajo decente están incluidos en la declaración universal de los derechos humanos de las Naciones Unidas (1948), específicamente en el Artículo 23 que establece: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que sea completada en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección social; toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

Los derechos y principios en el trabajo son independientes de la situación económica y social, sexo, etnia o nacionalidad. Estos derechos y principios son parte de un todo que se conoce como derechos humanos, pues son inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables; por consiguiente, los derechos y principios en el trabajo son, como parte integrante de los derechos humanos, de naturaleza universal e igualitaria por definición, e incompatibles con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo o clase social determinados.

El derecho de trabajo es un derecho humano y como tal es un derecho básico y fundamental.

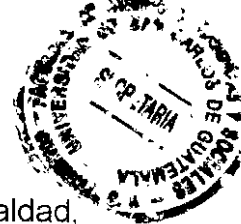


Nuestro país como miembro de la Organización de las Naciones Unidas ha asumido el compromiso de promover el progreso social, elevar el nivel de vida de sus habitantes, hacer respetar los derechos fundamentales, la dignidad y el valor de las personas, así como la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

La declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo tienen el compromiso de promover y hacer realidad estos principios y derechos, para lo cual la Organización Internacional del Trabajo ha establecido un procedimiento de seguimiento para respaldar ese compromiso, ofreciendo a los países, empleadores y trabajadores ayuda para cumplir plenamente con estos.

1.2.2 Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos

Es de urgente necesidad crear un entorno a escala nacional e internacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo, así como el trabajo decente para todos como base del desarrollo sostenible. Para la creación de nuevas oportunidades laborales es imprescindible contar con un entorno que fomente la inversión, el crecimiento y capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan



oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humanas para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos.

El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible; para lograrlo son necesarias acciones a nivel mundial. Con los programas que desarrolla la Organización Internacional del Trabajo se busca movilizar recursos para crear esas oportunidades de trabajo, y colaborar para que se aminore la crisis mundial del desempleo, que es uno de los mayores riesgos que enfrentamos en la actualidad.

De continuar con un déficit de trabajo decente el mundo corre el riesgo de ser cada vez más fragmentado, proteccionista y conflictivo. Una escasez prolongada de trabajo decente, inversiones insuficientes y bajo consumo erosionan el contrato social que caracteriza a las sociedades democráticas, según el cual todos debemos compartir el progreso.

Las experiencias en varios países sugieren que los riesgos de desordenes son mayores donde la necesidad de oportunidades de trabajo decente es ignorada. La superación de la crisis es más rápida donde las comunidades pueden trabajar juntas para la reconstrucción. El trabajo decente es una parte importante que permitirá alcanzar la



paz mundial. No puede existir trabajo decente sin la garantía de que se respeten los derechos laborales. Para crear trabajo decente es también necesario asegurar que existan mayores oportunidades de empleo. Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales se requiere de una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además, es necesario hacer consciencia en la sociedad para que exija el cumplimiento de los derechos y vele por su efectiva aplicación.

Los derechos básicos y fundamentales comprendidos en el concepto de trabajo decente están incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

1.2.3 Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos

Una sociedad que brinda seguridad social a sus ciudadanos no sólo los protege de la guerra y de la enfermedad, sino también de la inseguridad relacionada con el hecho de ganarse la vida a través del trabajo. Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares como el embarazo, el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia.

Estas prestaciones no sólo son importantes para los trabajadores y sus familias, sino para las comunidades en general. Al proporcionar asistencia médica, seguridad de los



medios de vida y servicios sociales, la seguridad social ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y a la plena realización de los individuos. Los sistemas de seguridad social también promueven la igualdad de sexo a través de la adopción de medidas encaminadas a garantizar que las mujeres que tienen hijos gocen de las mismas oportunidades en el mercado de trabajo. Por último, a través de las leyes de protección social en los casos de crisis económica, la seguridad social actúa como elemento fundamental de cohesión social, ayudando a garantizar la paz social y un compromiso con la globalización y el desarrollo económico.

A pesar de estas ventajas, solo el veinte por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más de la mitad no goza de ningún tipo de cobertura de seguridad social. Las normas de seguridad social de la Organización Internacional del Trabajo prevén diversos tipos de cobertura de seguridad social con arreglo a los diferentes sistemas económicos y a las diferentes etapas de desarrollo. De igual manera, los cambios de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad social ofrecen una amplia gama de opciones y de cláusulas de flexibilidad que permiten que el objetivo de cobertura universal pueda alcanzarse gradualmente.

En un mundo globalizado, en el que la gente está cada vez más expuesta a riesgos económicos globales, existe una creciente toma de conciencia respecto a que una política de protección social nacional de amplia base pueda constituirse en sólido amortiguador de muchos de los efectos sociales negativos de las crisis económicas.



Diversos son los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de seguridad social, tales como el Convenio Sobre seguridad Social número 102 (norma mínima 1952), el cual establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

El Convenio sobre Igualdad de Trato (Seguridad Social 1952). Convenio 118.

La igualdad de trato debe de garantizarse sin condición de residencia con ciertas excepciones respecto de los nacionales de otro estado en determinada rama de la seguridad social.

Convenio Sobre la Conservación de los Derechos en Materia de Seguridad Social 1982 (Convenio 157).

Los estados que adoptaron este convenio están en la obligación de conceder a nacionales de otros estados víctimas de accidentes de trabajo, igual trato que otorguen a sus propios nacionales, en cuanto a indemnizaciones que pudieran corresponderles por accidentes de trabajo sin que deba contemplarse condición alguna.



Los orígenes de la seguridad social van de 1883 a 1889 cuando en tiempos del canciller alemán Bismarck se aprobaron leyes que establecieron seguros obligatorios contributivos, restringidos a la clase trabajadora; estos seguro cubrían enfermedades, accidentes, invalidez y vejez; eran financiados por el Estado, patrones y trabajadores. En 1919 en la república de Weimar tuvo el rango constitucional el papel más activo del Estado en el progreso social y se extendieron los beneficios para atender además de la seguridad social (salud, capacidad para el trabajo, maternidad, vejez, enfermedad) la vivienda y la educación.

En América Latina también se desarrollaron políticas sociales en las distintas áreas del bienestar; dichos esquemas resultaron incompletos, con cobertura social insuficiente. En cuanto al Convenio 157 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, las ramas de seguridad social que protege comprenden la invalidez, vejez y supervivencia, pensiones por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales; así como asignaciones por fallecimiento, asistencia médica, prestaciones económicas por enfermedad y maternidad. Los estados miembros deben garantizar el cumplimiento de estas prestaciones.

Una última generación de convenios amplía el ámbito de aplicación previsto en el Convenio 102, al ofrecer un nivel más elevado de protección en cuanto al alcance y al nivel de las prestaciones que han de garantizarse, y autorizan algunas excepciones que aseguran flexibilidad. La pobreza en seguridad social es uno de los tipos de



pobreza más relativos, debido a que la sufren los que no tienen esa seguridad social requerida. En Guatemala un máximo del 20% de la población está protegida por sistemas públicos de seguridad social.

La protección social es una de las dimensiones claves para la agenda de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo cuyo objetivo es ampliar y fortalecer los regímenes de protección social de los trabajadores.

1.2.4 Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

La conmemoración del Día Internacional del Trabajo todos los años trae consigo reflexiones vinculadas a aspiraciones y compromisos globales con la justicia, la dignidad de los trabajadores y la equidad social. Pone de relieve la importancia del diálogo para la sociedad en su conjunto así como para las relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo es la única agencia de Naciones Unidas integrada por representantes de la sociedad civil (empleadores-trabajadores), así como de gobiernos. Es la expresión de la tendencia democratizadora de la vida internacional. La dinámica en que se sustenta y que promueve por más de 90 años es el tripartismo, el diálogo entre trabajadores y empleadores y la actividad política. El propósito es generar consensos que permitan el crecimiento, más y mejores empleos, programa social, gobernabilidad democrática, lo que se traduce en un “trabajo decente”.



El diálogo social efectivo es la clave para la integración. Bien utilizado promueve la productividad y competitividad de las empresas y países, ayuda a mejorar las condiciones laborales, aumenta la capacidad para el tratamiento pacífico de los conflictos laborales, previniendo sus efectos y pérdidas potenciales. Una condición esencial para que dicho diálogo sea productivo es su institucionalización a través de las organizaciones de empresarios y trabajadores sólidas.

El diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común. La eficiencia del diálogo social depende de:

- a) Respeto a los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.
- b) Organización de trabajadores y empleadores fuertes e independientes, con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social.
- c) Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social.
- d) Respaldo institucional adecuado.

El objetivo principal del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo. El diálogo social y tripartismo son idóneos para reforzar el compromiso y las políticas laborales orientadas



a la promoción del “trabajo decente” y la justicia social en las democracias. El fortalecimiento del tripartismo y un diálogo social es una actividad transversal.

Para Juan Pablo Florini, en el paradigma del trabajo decente, “es claro que las sociedades democráticas requieren de procesos de participación y estos necesitan de un diálogo de buena fe y un compromiso real no solo de los actores sino también del Estado. El diálogo social eficiente puede ser el camino para procesar diferentes intereses y fortalecer la construcción de políticas que disminuyan la exclusión social”. El tripartismo y diálogo social son fundamentales si se pretende seguir progresando para alcanzar la meta de trabajo decente,

Un requisito para lograr un tripartismo y un diálogo social eficaces es la existencia de unos mandantes tripartitos que sean autónomos y representativos. En este sentido es importante el fortalecimiento de los espacios e instancias del diálogo, de tal forma que el gobierno logre definir en consulta con las organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones de empleadores, políticas, estrategias y acciones concretas que disminuyan la desigualdad e injusticia social en el país.

El diálogo social es un instrumento importante para lograr unas relaciones laborales armónicas, definir los términos y condiciones del empleo, mejorar los resultados empresariales, abordar las cuestiones ligadas a la productividad, configurar el entorno



laboral, mejorar la satisfacción en el trabajo, instaurar un entorno laboral seguro y, de este modo, progresar hacia el logro del “trabajo decente”. El diálogo social y tripartismo son idóneos para reforzar el compromiso y las políticas laborales orientadas a la promoción del “trabajo decente” y la justicia social en las democracias.

En el tripartismo las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el Estado son sujetos y objeto de derechos y obligaciones en los procesos de adopción de decisiones en que participan, en el marco de sus respectivos espacios de libertad, autonomía y soberanía. Esas relaciones trilaterales acompañan a las de carácter bilateral que existen entre ellas.

El tripartismo es consubstancial a la Organización Internacional del Trabajo, a la vez que es un principio inherente a su temática de trabajo con un mecanismo básico para la adopción de decisiones en sus distintos órganos. Es así como en las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo se reconoce la lucha a favor de la necesidad de sindicalizarse dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores colaboren en un plan de igualdad con los representantes de los gobiernos, y participen de discusiones libres y en decisiones de carácter democrático a fin de promover el bienestar común.



“El diálogo social deriva de la naturaleza de las materias objeto del diálogo; supone la manifestación de visiones, opiniones, peticiones y proposiciones de las partes; en tal caso la eficacia del diálogo y de sus resultados se vincula estrechamente con la apropiada representatividad de los que dialogan, ya que éste procura acuerdos, da mayor sustentación y facilita soluciones concertadas respecto de políticas públicas de carácter económico social”.⁷

Últimamente la crisis económica padecida en las empresas ha tenido efectos nefastos para muchos trabajadores. Uno de los elementos que preocupan es el recrudecimiento de los trastornos psicosociales vinculados a las nuevas situaciones de estrés y presión laborales en la economía mundial. Al poner en marcha y pagar la recuperación debemos de aprovechar la oportunidad para formular enfoques integrados de “trabajo decente” radicados en la seguridad y salud en el trabajo. Tras la crisis debemos actuar de manera concertada para prevenir una espiral degenerativa de las condiciones de trabajo y promover una recuperación basada en el “trabajo decente”

El diálogo social es hoy imprescindible para alcanzar consensos que permitan atender democrática y eficazmente las oportunidades y decisiones que plantean la globalización y los significativos cambios sociales, teniendo presente que el tripartismo y el diálogo

⁷ Morgado, Emilio. **Diálogo social y políticas básicas**. Pág. 17



social garantizan la participación y los procesos democráticos, a la vez que son medios para alcanzar los otros objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

“¡La implantación y eficacia del diálogo social son favorecidos por la apropiada concurrencia de ciertas condiciones que lo propicien y potencien, como son: la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores dotadas de la capacidad técnica necesaria y el acceso a la información pertinente para participar en el diálogo social; la voluntad y el compromiso de todas las partes para emprender el diálogo social; y el respeto de los derechos fundamentales y el apoyo institucional apropiado”.⁸

1.3 Antecedentes históricos

El concepto “trabajo decente” surge al examinar la evolución del contexto en el que las mujeres y los hombres tratan de lograr la seguridad de los ingresos para ellos y sus familias, a partir de informaciones detalladas y procedentes del mundo entero.

Acuñado por Juan Somavía en su primer informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo, durante el informe de la Confederación Internacional del Trabajo. Junto a este concepto a existido otro, el de la globalización. El término de trabajo decente fue introducido como respuesta al deterioro de los

⁸ Aporte de la OIT a la XII cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno. *Ob.cit.*, Pág. 21



derechos de los trabajadores que se registró mundialmente durante la década del los 90' como una de las consecuencias de la globalización.

Fue establecido por la Organización Internacional del Trabajo para definir las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple las normas laborales internacionales sobre las condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por debajo de esas normas deben considerarse que se han violado los derechos humanos del trabajador afectado y que no existe trabajo libre propiamente dicho. El trabajo decente ya no es solamente una cuestión de salario, jornada laboral, vacaciones, etc.; significa además mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones.

En la actualidad se esta viendo como las relaciones y los derechos laborales de los trabajadores están siendo progresivamente degradados y cercenados por el capitalismo, haciendo cada vez más difícil la realización de un trabajo decente con el que realmente se de una verdadera igualdad entre las personas y los estados, eliminando discriminaciones. El concepto de trabajo decente es la expresión necesaria para desactivar la injusticia y la pérdida de bienestar.

El programa piloto del trabajo decente fue iniciado en el año 2000 como una manera de promover y aplicar el concepto de trabajo decente en países miembros de la



Organización Internacional del Trabajo. Para ser exactos, fueron 8 países los que se incorporaron a esta etapa. Las lecciones aprendidas han comenzado a ser aplicadas en países que han creado sus propios programas a partir del año 2005, tal como Argentina.

Este programa presta asistencia a los países que participan y, además, apoya iniciativas de trabajo decente mediante el intercambio de experiencias y conocimientos entre países, el desarrollo, suministros, herramientas y métodos, así como asesorías. En un período relativamente breve se ha generado un consenso internacional en torno al concepto de trabajo decente, basado en el convencimiento de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos claves para la reducción de la pobreza.

1.4 Definición del concepto “trabajo decente”

El trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de sexo o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social.



El “trabajo decente” es un concepto propuesto por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir la relación laboral para así considerar que cumple con los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

“El término “trabajo decente” constituye en la actualidad un significado altamente valorativo y explicativo de la realidad, dentro de un entorno socioeconómico en donde la situación laboral es débil. El calificativo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad, condiciones que en la actualidad son mínimas o inexistentes, sobre todo en países con menor grado de desarrollo donde predominan antónimos como injusto, inadecuado, precario”.⁹

La universalidad del concepto de trabajo decente engloba a todas las formas de trabajo y, por ende, a todos aquéllos que ejercen un trabajo, jóvenes y personas de edad, mujeres y hombres. En un período de tiempo realmente corto se ha generado un consenso internacional al respecto del concepto de trabajo decente, basándose en el convencimiento de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos clave para reducir la pobreza.

⁹ Del Cid, Miguel. **El empleo y el trabajo decente**. Pág. 10.



El autor Amartya Sen (1999) una de las personas que abordaron el desafío de interpretar el “trabajo decente”, afirma que “es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores”¹⁰. Por su parte, en su intento explicativo del concepto, Ermida Uriarte (2000) sostiene que el trabajo decente “es un concepto de construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético”¹¹.

“El trabajo decente son las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, que conlleva una serie de oportunidades de carácter productivo que les permita ofrecerles un salario justo acorde a las actividades que realizan”¹², ha manifestado el doctor Virgilio Levaggi de la Organización Internacional del Trabajo, quien realizó una presentación sobre la importancia del trabajo decente en la región, durante “El diálogo social por el trabajo decente en Guatemala”, con el propósito de establecer una instancia de diálogo tripartito incluyente que permita la elaboración de una Agenda Nacional de trabajo decente en el país. Este evento se realizó en la Ciudad de Guatemala, el 24 de mayo de 2010, dirigido por el Vicepresidente de la República, doctor Rafael Espada.

¹⁰ Sen, Amartya. **Qué es el trabajo decente**. Pág. 6.

¹¹ Uriarte, Ermida. **Trabajo decente y formación profesional**. Boletín Cinterfor No. 151, Montevideo 2000, pág. 7.

¹² Levaggi, Virgilio. **Diálogo social por el trabajo decente en Guatemala**, Pág. 1



El concepto de “trabajo decente” requiere de explicaciones y enfoques para entender la importancia de su incorporación y aplicación. De esta cuenta se puede afirmar que el fomento del empleo y el trabajo decente sigue siendo la prioridad y constituye un requisito importante para el logro de metas crecientes de desarrollo y de reducción de la pobreza.

La promoción del trabajo decente en Guatemala es un reto, pues las condiciones en que se desempeñan actualmente las y los trabajadores son inadecuadas. Ya no puede considerarse que quien tiene un empleo es privilegiado o vive mejor que el que no lo tiene. El Gobierno y las empresas tienen la obligación de generar empleos, pero es necesario crear las condiciones adecuadas para que éste sea decente, y que el trabajador o trabajadora sea dignificado con un salario equivalente al esfuerzo realizado y que produzca satisfacción.

Para mejorar las condiciones laborales es importante que las leyes se cumplan, que se respeten los derechos, y que exista una seguridad social integral que garantice el futuro de las y los trabajadores. Para ello debe haber funcionarios comprometidos, empresarios conscientes y empleados que exijan sus derechos.

Una medida fundamental para alcanzar el trabajo decente es implementar el diálogo social y la capacidad de discutir problemas laborales. Se debe erradicar el trabajo

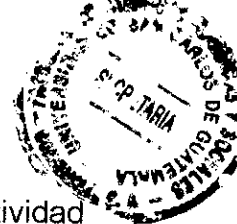


infantil, eliminar todas las formas de discriminación laboral tanto en el sector público como en el privado.

Una característica conceptual en pos del trabajo decente no es solamente el cumplimiento de los derechos plasmados en la legislación laboral vigente ni en la conveniencia del establecimiento de nuevos derechos, sino que además se vincula con la concepción de que existen derechos fundamentales que deben reconocerse aunque no estén proclamados en la legislación, porque son consustanciales a toda sociedad decente.

En su formulación más sintética el "trabajo decente es un trabajo de cantidad y calidad suficientes, el cual supone la vigencia efectiva de ciertos derechos; sin embargo, para que un trabajo o empleo pueda ser calificado como decente debe de reunir cuando menos los derechos siguientes: acceso al empleo; condiciones de trabajo equitativas; derecho a remuneración justa o suficiente; derecho a un trabajo seguro (que se garantice la seguridad e higiene); derecho a un empleo durable como protección para el caso de desocupación; derecho a protección social; derecho a formación profesional; derecho a participar en la adopción de las decisiones que les afecten; libertad sindical; negociación colectiva; no discriminación"¹³.

¹³ Espinoza, Malva. **Trabajo decente y protección social**. Pág. 3.



El objetivo de promover el trabajo decente en todo el mundo parte de la actividad económica, que abarca desde el sector informal hasta el sector formal, aplicando enfoques orientados al desarrollo, la reducción de la pobreza y la igualdad de sexo. La igualdad de género se encuentra en el corazón del trabajo decente y las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. El derecho de las mujeres al empleo es un derecho fundamental; el trabajo de las mujeres constituye una contribución significativa al desarrollo económico de todas las sociedades conforme el convenio 111 se debe eliminar toda forma de discriminación en especial con relación al acceso a trabajos.

El trabajo decente no es una norma si no una meta que ha de lograrse progresivamente. Aplicar un método progresivo implica comenzar en el extremo informal del conjunto económico, en el que se ha creado la mayoría de los nuevos empleos en los últimos años, y promover la transición hacia el extremo formal de la economía y del trabajo decente y protegido. Esto sería también parte integrante de un nuevo enfoque de la reducción de la pobreza basado en el trabajo decente. El énfasis ha de ponerse, ante todo, en el extremo informal de la economía, porque como se ha comentado anteriormente, es allí donde el déficit del trabajo decente es mayor.

Para lograr el trabajo decente y reducir la pobreza tanto en el inmediato como a largo plazo, es necesario atajar las causas profundas y no solas las manifestaciones negativas de la actividad informal. Hay que implementar y hacer cumplir las medidas

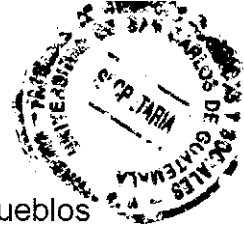


para ampliar los derechos laborales, mejorar la protección social, invertir en los conocimientos y las capacidades de los trabajadores.

Empleo y formación significa tener una ocupación productiva que le permita a los trabajadores y trabajadoras satisfacer sus necesidades y realizar sus expectativas; ambos son componentes esenciales del concepto de trabajo decente. La situación de desempleo y subempleo, o la informalidad, no permiten a los trabajadores satisfacer estas necesidades y expectativas. Los empleos con bajos ingresos o sin oportunidad para la formación profesional o la mejora continua de sus capacidades, tampoco contribuyen a este objetivo.

Se deben formular nuevas políticas proclives a la promoción del empleo productivo y el trabajo decente. La creación de empleos de calidad resulta indispensable para nutrir el crecimiento económico y promover una recuperación sostenible. Por ello, son indispensables políticas activas impulsadas por los gobiernos, que aseguren empleos con ingresos suficientes y oportunidades de formación.

Las organizaciones de trabajadores con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo vienen llevando a cabo esfuerzos por identificar e implementar políticas que ayuden a generar y sostener empleos productivos con ingresos suficientes y con oportunidades de formación, orientadas específicamente



hacia poblaciones vulnerables como los jóvenes, las mujeres trabajadoras, pueblos indígenas y personas con discapacidad.

El trabajo decente no tiene un modelo único, su creación es un proceso que se desarrolla teniendo en cuenta el contexto de cada país y su realidad económica y social. Al hablar de trabajo decente me refiero a aquel puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones laborales, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, contar con la posibilidad de enviar a los hijos a la escuela. Se trata de recibir una parte equitativa de la riqueza que se a ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza y para otros se trata de realizar las aspiraciones personales en la vida diaria, pero en todas partes, y para todos el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana lo que para muchos sectores de la población no está ocurriendo; estas esperanzas de la gente no están siendo satisfechas en su totalidad.

A pesar del crecimiento durante gran parte de la década pasada, las carencias de trabajo decente no solo se han recrudecido sino que en gran parte de los países de la región se han acrecentado y, para reducir el déficit de trabajo decente se exige la adopción de políticas generales y específicas que aseguren que en la ruta hacia la generación de trabajo decente todos tendremos iguales oportunidades.



1.5 Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del concepto “trabajo decente” encaja dentro del derecho público. Las resoluciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo deben de ser incorporadas al derecho público como normas de cumplimiento obligatorio. De esa cuenta encontramos que el derecho que emana de la Organización Internacional del Trabajo no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también del bienestar de la clase trabajadora desarrollando programas de acción social y de colaboración con los gobiernos, para contribuir internacionalmente al mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y a la paz universal por medio de la justicia social.

Estas normas responden al creciente número de necesidades y desafíos a los que tienen que hacer frente los trabajadores y empleadores en la economía globalizada.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral guatemalteco

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el derecho de trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del derecho, pero por tratarse de una rama de recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es a favor del trabajador.

Los principios son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. Ellos pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de forma que pueden ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares y tiempos. Los principios sirven para justificar la autonomía del derecho de trabajo y su peculiaridad. Los principios del derecho de trabajo tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí.



Con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone de una serie de normas legales que establecen los principios y garantías mínimas en beneficio de ellos. La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, es la norma ordinaria que en primera instancia regula lo relacionado a los principios y derechos fundamentales, los cuales a continuación se desarrollan.

2.1 Tutelaridad

Este el principio que traduce la inspiración primordial del derecho de trabajo, es decir, la protección al trabajador. Mientras que otras ramas del derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, éste, desde sus inicios históricos ha pretendido proteger a la parte más débil de la relación laboral: “el trabajador”. Así inició el derecho de trabajo, de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido éste principio en sus leyes positivas.

La explotación al trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad, por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esa disparidad en la relación contractual creó principios que lo compensaran. La necesidad histórica de protección de los empleados, muestra que el derecho de trabajo se origina por una especial necesidad de protección.



La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial importancia en el surgimiento de este principio: a) el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador por el principio de subordinación jurídica (poder disciplinario, deber de obediencia; y b) el trabajador se encuentra sometido a la dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que ésta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídica más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación. Por consiguiente, este principio trata de compensar la desigualdad económica que existe entre patronos y trabajadores, otorgándoles a estos últimos una protección jurídica de carácter preferente. Este principio está recogido en el Considerando IV , literal a), del Código de Trabajo.

Por su importancia tutelar el derecho de trabajo es una disciplina que ha establecido límites a la autonomía contractual del derecho civil, justamente por razones de interés común de todos los ciudadanos. El criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo lo encontramos en este principio, ya que esta rama del derecho no se inspira en una relación de igualdad, pues más bien responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: "el trabajador".



“Es tanta la importancia de este principio que es en la práctica, en las situaciones de hecho que se originan en la relación laboral, que encontramos su aplicación. Las situaciones de hecho son, precisamente, los momentos en que el trabajador está en franca desventaja ante la parte patronal debido a su situación económica adversa. Es en estos momentos en donde la protección jurídica de este principio se hace evidente y necesaria, por ejemplo: negociar contratos de trabajo, horarios, salarios, beneficios, etc.”¹⁴

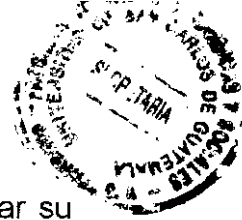
2.2 Derechos mínimos

Por el principio de derechos mínimos se constituyen un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador. Son mínimas porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse y otorgarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades (salario mínimo, por ejemplo). En la legislación laboral guatemalteca encontramos este principio en el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo.

2.3 Irrenunciabilidad

El derecho de trabajo parte del supuesto que cuando un trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia forzado por la

¹⁴ Valenzuela, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo guatemalteco**. Pág. 9



desigualdad jurídica económica existente con el empleador con el fin de conservar su fuente de ingresos.

Este principio se refiere a la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas que le otorga el derecho laboral para su beneficio. Técnicamente, es la ineficacia de un acto de voluntad del trabajador para hacer abandono de un derecho reconocido a su favor, debido a que se tratan de normas imperativas de forzoso cumplimiento, aún en contra de la estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos garantizados por la ley, según el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 12 del Código de Trabajo.

Este principio constituye otro elemento que diferencia esta rama del derecho de otras. Las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; en el derecho de trabajo es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público se entiende que es nula absolutamente, no es permitido privarse aún por voluntad de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral la irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del derecho de trabajo.

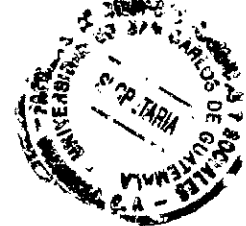


2.4 Superación de derechos mínimos

La superación de derechos mínimos establecida en este principio permite al trabajador alcanzar un máximo en sus necesidades y derechos. Esta superación se encuentra encaminada al desarrollo sostenible del trabajador, por lo que puede rebasarse las estipulaciones legales en beneficio del trabajador, como por ejemplo, las estipulaciones contenidas en los pactos colectivos de trabajo. Esto quiere decir que estas condiciones o derechos mínimos pueden ser superados por voluntad o acuerdo de las partes, pues tienen un carácter evolutivo.

2.5 Necesariadad

El derecho de trabajo es necesario, y surge de la lucha del movimiento obrero sobre la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios, teniendo como guía las desigualdades económicas y sociales. Se origina en la necesidad de insistir en el establecimiento de un salario remunerador por la prestación del servicio. De igual forma es necesario para obtener condiciones en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo. Resulta una necesidad social la existencia del derecho de trabajo dados los salarios bajos establecidos por la costumbre. Es otro principio que los gobiernos deben evitar las injusticias resultantes ya de las costumbres establecidas, ya de una mala o viciosa distribución de la riqueza pública empleando todos los medios que estén a su alcance para evitar esos males.



2.6 Imperatividad

Por razón de orden público las normas del derecho laboral son imperativas en cuanto establecen derechos mínimos de cumplimiento obligatorio para trabajadores y patronos. Se encuentra regulado por el inciso d) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo.

En el derecho de trabajo el principio de imperatividad regula que sus normas son de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, en lo cual claramente se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común.

2.7 Realista

Este principio estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Así lo estipula el inciso d) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo.

Se aplica este principio en el caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, pues debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, la mayoría de las normas que constituyen el derecho de trabajo se refieren, más que al



contrato considerado como negocio jurídico y a su formalización, a la ejecución que se da al mismo por medio de la relación de trabajo.

2.8 Objetivo

Por este principio se establece que la tendencia del derecho de trabajo es la de resolver los diversos problemas que surjan en la relación laboral, con criterio social y con fundamento en hechos concretos y tangibles. Dicho en otras palabras, ésta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas, según el considerando cuarto literal "d" y el Artículo 19 del Código de Trabajo.

2.9 Derecho público

Significa que no puede ser derogado o renunciado por simple voluntad de los particulares. El Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad el bien común y la utilidad general. "Al ocurrir la aplicación de este principio el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, es decir, que es público pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen, incluso coactivamente, debido al interés social de las mismas".¹⁵

¹⁵ Valenzuela, Augusto. **Ob. Cit.** Pág. 44



2.10 Democrático

Este principio se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, pues al ser democrático se convierte en justo.

Este principio es de carácter filosófico y político, ya que denota la preocupación de los legisladores respecto a la protección que los trabajadores han tenido, pues constituyen la mayoría de la población. Pretende que a través de las instituciones que crea se haga una negociación justa entre los dos factores de producción, dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico. Cabe mencionar que este enunciado no ha tenido plena realización.

2.11 Conciliatorio

Técnicamente este principio no se aplica en el derecho de trabajo con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pues la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada las dos partes de la relación laboral sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo en un diferendo determinado. Esto hace que se deba destacar la coincidencia de intereses y no la oposición, lo que resulta difícil en esta rama del derecho. Este principio cuenta con múltiples inconvenientes para su aplicación, porque los conflictos surgidos entre



patronos y trabajadores pueden solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero encontramos que en la mayoría de las situaciones los intereses del patrono y el trabajador son muy distintos, y es aquí cuando técnicamente este principio no se aplica con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero en beneficio de estos últimos.

2.12 Indubio pro-operario

En pocas palabras, en caso de duda se protege y ampara a la parte más débil en el contrato de trabajo. Es una locución latina que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador. Implica que tanto el juez como el intérprete de una norma deben, ante la duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

Está recogido en el Artículo 106 constitucional. Las condiciones para aplicar esta regla son dos:

- a) Debe existir duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal.
- b) La interpretación no debe ser contraria a la voluntad del trabajador. Más que la interpretación literal debe preferirse la que tome en cuenta la ratio legis (razón o espíritu de la ley).

Es el criterio que debe de utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, lo que sea más favorable al trabajador. Solo se puede recurrir a este principio en caso de duda para determinar el sentido correcto cuando



una norma o situación engendra en si misma varios sentidos. No es posible utilizar este principio para corregir ni para integrar una norma. Bien puede servir para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí se deriva el problema del "onus probando" ¿A quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quien efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.





CAPÍTULO III

3. Instituciones encargadas de promover el trabajo decente en Guatemala

El encuentro Diálogo Social por el Trabajo Decente en Guatemala es un espacio más que promueve el actual gobierno con la creación de instancias de consenso, lo que ha permitido instalar mesas de diálogo, con el objetivo de prevenir y resolver conflictos laborales y sociales en el país. La cartera de trabajo, como parte de sus políticas de acción y en cumplimiento de las leyes y normas internacionales en materia laboral, se encuentra realizando alianzas con el sector productivo del país para la generación de oportunidades que permitan a los guatemaltecos un trabajo “digno y decente”, y con ello contribuir al desarrollo económico del país.

3.1 Congreso de la República de Guatemala

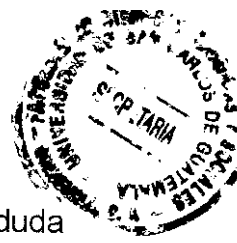
El Congreso de la República de Guatemala es el órgano unicameral que ejerce el poder legislativo de Guatemala. Está conformado por diputados electos de manera directa por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos. Dentro de las funciones del Congreso de la República corresponde aprobar leyes, decretos, tratados o convenios internacionales con el voto favorable de las dos terceras partes del total de diputados que lo conforman, es decir, actualmente con el voto favorable de 105 diputados de los 158 que forman dicho organismo. Una de esas funciones se refiere a ratificar a través de un decreto un tratado o convenio por el cual se incorpora al ordenamiento jurídico nacional el contenido del mismo.



Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos que pertenecen a la categoría de tratados pero con características propias. La ratificación de los convenios constituye un elemento esencial para su introducción en el orden jurídico interno. En efecto, la Organización Internacional del Trabajo no constituye un organismo supranacional como la Unión Europea, que puede conferir un carácter imperativo a sus normas obviando el acto de ratificación.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo siempre han sido asimilados a los tratados en cuanto a los efectos reconocidos a estos instrumentos en la Constitución. Las obligaciones de un Estado que se deriven de su pertenencia a una organización internacional podrían surgir del instrumento constitutivo de la organización, o de un acto unilateral de uno de sus órganos en conformidad con el instrumento constitutivo. La aplicación de la buena fe es fundamental en todas las conductas que rige el Derecho Internacional.

Generalmente se considera que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo contienen normas de carácter general dirigidas a los Estados, a fin de que éstos las apliquen adoptando las disposiciones legislativas específicas que correspondan. La comisión de expertos, en aplicación de convenios y recomendaciones, sostuvo esta posición señalando que la mayoría de los convenios no contienen disposiciones que prescriban directamente a los habitantes de un país una obligación de hacer o no hacer, sino que se dirigen a los Estados mismos a fin de



obligarlos a reglamentar una cuestión en un sentido determinado para evitar toda duda sobre la aplicación de convenios, su relación con el derecho interno, y los problemas derivados del desconocimiento de estos convenios.

Sí se examinan más de cerca las normas internacionales de trabajo puede comprobarse que son de índole diverso, generales, programáticas o promocionales. Las normas internacionales de trabajo constituyen un importante medio de acción de la Organización Internacional del Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo y de vida y promover el trabajo decente.

Es importante la actuación del Congreso de la República de Guatemala en la aprobación de los convenios que regulen normas que favorezcan y perpetúen el trabajo decente. Los acuerdos que crean organizaciones internacionales comúnmente se les denomina estatuto o carta, los acuerdos sobre leyes y costumbres sobre la guerra, así como aquellos concluidos en forma multilateral al término de una conferencia internacional se denominan generalmente convenciones. Las fases para la aprobación de un convenio Internacional son:

l) La negociación: La negociación abarca el conjunto de operaciones previas a la redacción del texto del tratado. Esta puede revestir diversas modalidades según se trate de la celebración de un tratado bilateral o de uno multilateral. Si se trata de un tratado



bilateral, por lo regular la negociación puede tener lugar en el marco de discusiones llevadas a cabo entre los agentes diplomáticos de un Estado y los representantes de otro, que son ordinariamente funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores. Pueden tener lugar esas discusiones entre el Ministro de Relaciones Exteriores y sus asesores, por su parte, y el representante diplomático del país acreditado ante el gobierno respectivo o una misión enviada especialmente a negociar el tratado, por otra parte.

II) Adopción del texto del tratado. Finalizadas las negociaciones, entendiéndose que éstas se desarrollaron en términos favorables, las partes negociadoras proceden a adoptar o establecer el texto del tratado.

La Convención de Viena en su Artículo 9, refiriéndose a la adopción del texto, establece lo siguiente: a) La adopción del texto de un tratado se efectuará por consentimiento de todos los Estados participantes en su elaboración, salvo lo dispuesto en el párrafo 2; b) La adopción del texto de un tratado en un Conferencia Internacional se efectuará por mayoría de dos tercios de los Estados presentes y votantes, a menos que esos Estados decidan por igual mayoría aplicar una regla diferente.

El consentimiento del Estado en la firma de un tratado, éste se materializa con la firma, está no crea una obligación inmediata: debido a que de una parte la mayoría de tratados no son firmados, mucho menos negociados, por el Jefe de Estado; y de otra



parte, en la mayoría de Estados, existe otro órgano encargado de la ratificación, en Guatemala el encargado de dicha ratificación es el Pleno del Congreso de la República”.¹⁶ Esta firma debe de ser “*ad referendum*”, la ratificación permite estudiar e investigar de nuevo las obligaciones por contraer. La firma respecto a la celebración de los acuerdos internacionales puede cumplir dos funciones dependientemente de si se trate del procedimiento clásico o del simplificado, la firma puede ser o bien firma auténtica; o bien firma consentimiento. La manifestación del consentimiento del Estado sobre la obligatoriedad del tratado respecto a él, constituye la etapa culminante de la celebración del tratado. Son variadas las formas como el Estado puede manifestar ese consentimiento, entre las de mayor discusión cuentan; al firma del tratado; la ratificación; la aprobación; la aceptación; y la adhesión.

III) La adhesión : La adhesión es el acto jurídico por el cual un Estado que no es signatario de un tratado llega a formar parte del mismo. Es posible cuando el tratado la prevé, cuando conste de otro modo que los Estados negociadores han convenido que ese Estado puede manifestar su consentimiento mediante la adhesión, o si las partes deciden ulteriormente esa posibilidad estando el tratado en vigor en esa última hipótesis.

IV) La aceptación: La aceptación puede tener lugar cuando la firma no ha sido depositada, es decir, cuando el Estado no ha participado en las negociaciones o no ha

¹⁶ Larios Ochaíta, Carlos. *Derecho Internacional público*. Pág. 12.



aprobado el texto del tratado. Así, pues, se asemeja a la adhesión, la aceptación se lleva a cabo mediante un instrumento formal de estructura similar al instrumento de adhesión y se denomina instrumento de aceptación.

V) La aprobación: En algunos casos, en lugar de adhesión se aplica la aprobación del tratado. No existe una diferencia de principio entre esas dos formas de manifestación del consentimiento en obligarse por el tratado; es más bien una diferencia de terminología. En cambio sí es necesario diferenciar esa aprobación de la aprobación del texto del tratado.

La Convención de Viena en su Artículo 14 inciso 2, coloca la aprobación y la aceptación sobre el mismo plano que la ratificación, al decir que ellas intervienen “en condiciones semejantes a las que rigen para la ratificación”.

VI) Ratificación simultánea: La ratificación simultánea ocurre cuando los Estados contratantes se ponen de común acuerdo para que en una fecha determinada sus respectivos plenipotenciarios efectúen el depósito del instrumento de ratificación. En este acto se levanta un acta en la que se hace constar la ceremonia celebrada y que de hecho constituye el acto de depósito de los instrumentos de ratificación.



Progresar en la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, no solo de los relacionados con los derechos fundamentales en el trabajo, sino también todos aquellos que los gobiernos y los actores sociales determinen como esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y la garantía de la salud y la vida de los trabajadores, así como adecuar la legislación nacional y la práctica laboral al contenido de los mismos.

Los países deben de contar con una legislación y unas prácticas laborales equilibradas que respeten los derechos de los trabajadores y empleadores en el marco de las normas internacionales del trabajo.

3.2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Estado tiene la obligación de garantizar la aplicación de los derechos laborales, y la entidad rectora del poder ejecutivo en materia de administración de trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que cumple con un papel importante en la gestión de la política pública en materia socio laboral, promoción del empleo, vigilancia y garantía de la adecuada aplicación de la legislación laboral, prevención, mediación y resolución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social, y debe vigilar por



el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. El desarrollo de estas funciones se realiza por medio de distintos departamentos, direcciones y unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, infraestructura adecuada y con funcionarios capacitados y motivados. Es la institución encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas, programas relacionados al trabajo y previsión social en beneficio de la sociedad, educación y difusión sobre la legislación laboral y orientación para la política de salarios

Entre las principales metas que se plantea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está el fortalecimiento interno de la institución, promover las relaciones laborales impulsando la cooperación y concertación trabajador-empendedor, y garantizar el papel rector en la política gubernamental relacionada con el trabajo y su eficaz desempeño en la promoción del empleo.

Dentro de los objetivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social está: crear las condiciones que permitan el cumplimiento de la legislación sobre las jornadas de trabajo, pago de salario mínimo, recomendaciones sobre el tema laboral del Tratado de Libre Comercio, Acuerdos de Paz, normativa internacional que regula las condiciones de trabajo, y garantizar el cumplimiento legal de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y compromisos del capítulo laboral del Tratado de Libre



Comercio sobre aplicación de los principios del derecho, de la libertad sindical y protección al trabajador.

Otra de las metas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social consiste en coordinar, aprobar, evaluar y dar seguimiento a proyectos de higiene ocupacional y grupos vulnerables; intermediar entre la oferta y la demanda de empleo para que sean colocadas las personas en los puestos de trabajo que genera el sector empleador.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la obligación de promover y divulgar los derechos y obligaciones laborales de los grupos vulnerables (mujer trabajadora, adolescencia trabajadora, trabajador con discapacidad y pueblos indígenas); promover programas de apoyo a trabajadores y estudiantes de escasos recursos y áreas técnicas; promover una cultura de negocios que capacite a los interlocutores para dirimir disputas y concertar acciones en beneficio de las partes involucradas; así como revisar el establecimiento del salario mínimo con mayor sustento técnico.

La visión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral, el bienestar de la sociedad y la protección de los grupos vulnerables.



Dentro de las políticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social están:

Generar las condiciones propicias para la creación de fuentes de “trabajo decente” que permitan disminuir el desempleo a fin de que los trabajadores y sus familias puedan realizarse como seres humanos.

Promover el diálogo y la conciliación entre los trabajadores y el sector empleador para que los conflictos se resuelvan satisfactoriamente y con apego a las normas laborales nacionales e internacionales, pues la situación en Guatemala ha generado ya severos señalamientos de la Comunidad Internacional por las constantes violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo y la falta de voluntad política para garantizar su respeto, agregando que en Guatemala se han violado todos los principios en que debe asentarse una verdadera democracia, agudizando la exclusión social al no garantizar siquiera el acceso de la población a un trabajo decente que le permita acceder mediante su esfuerzo a una vida en condiciones de dignidad para los trabajadores y sus familias.

Crear y promover proyectos y programas que favorezcan y dignifiquen a los sectores más vulnerables como son los niños, mujeres, adultos mayores y personas con alguna discapacidad. Estimular la productividad de los trabajadores por medio de la capacitación laboral, y velar porque la economía y producción estén organizadas en función del hombre y sus necesidades.



Lo anterior cobra actual importancia porque las empresas guatemaltecas se han empezado a incorporar poco a poco al proceso de globalización. Para participar en dicho proceso deben ser sostenibles y con responsabilidad social empresarial, lo que significa llevar a cabo un desarrollo con libertad, oportunidad de empleo e ingresos, diálogo social, seguridad y dignidad humanas, todo lo cual se conoce como “trabajo decente”. Las adecuadas relaciones laborales no son un obstáculo, sino más bien un medio a través del cual se puede contribuir al desempeño y aplicación de políticas que promuevan una recuperación rápida y sustentable con el “trabajo decente”

El fortalecimiento del Ministerio de Trabajo requiere una consideración especial para potenciar los beneficios del diálogo social en el continente americano y lograr que la visión del trabajo decente prevalezca en la toma de decisiones económicas públicas y privadas. En la etapa actual es importante que el Ministerio de Trabajo mejore, cumpla con sus funciones respecto al mundo laboral y que además participe activamente en la formulación de políticas públicas que armonicen los objetivos económicos y sociales a partir del trabajo decente.

3.3 Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.



Para garantizar el cumplimiento de la legislación, los servicios de inspección, conciliación y mediación laboral son esenciales, conforme al convenio 81 sobre la Inspección del trabajo 1947, según el cual el sistema de inspección de trabajo estará encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como horas de trabajo, salarios, salud y seguridad en el trabajo, protección contra el trabajo infantil y otras. Asimismo, facilitar la información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de hacer cumplir la legislación laboral.

La Inspección General de Trabajo debe desarrollar sus funciones para las cuales fue creada, e integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Debe velar porque en el ámbito productivo se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Asimismo, contribuir a contar en el corto plazo y de manera permanente, con un ministerio altamente calificado y oportuno, capaz de cumplir sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

Como objetivos de la Inspección General de Trabajo están el velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados cumplan, respeten las leyes, convenios



colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social, en vigor o que se emitan en el futuro.

Dentro de las funciones de la Inspección General de Trabajo está el realizar auditorias laborales, administrativas, revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo; prevenir a patronos y empleados para que cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral; proteger la maternidad y la lactancia de la mujer trabajadora; y participar, en su calidad de representante mediador del Ministerio de Trabajo, en los conflictos laborales.

Una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz Inspección de Trabajo. Los inspectores de trabajo examinan cómo se aplican las normas laborales del trabajo en el lugar en que este se desarrolla, y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera de mejorar la aplicación de la legislación laboral en cuestiones como las jornadas de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo. Además, los inspectores desempeñan una importante función para garantizar que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores.



La Inspección de Trabajo es realmente una institución de naturaleza mixta, pues por un lado desarrolla la actividad de control y aplicación de la ley laboral, mientras que por otro es una rama administrativa que presta servicios relacionados con la información, la formación y la consulta. Es un órgano público calificado que une la realidad laboral con la administración de trabajo, llegando en algunos países a convertirse en órgano de consulta institucionalizada para planificar la política social y la legislación.

La responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las normas laborales está asignada a la Inspección General de Trabajo. Un sistema de inspección del trabajo eficiente contribuirá al fortalecimiento de las relaciones laborales y al incremento de la productividad.

3.4 Sindicatos de trabajo

La palabra sindicato tiene origen griego. Es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio, a un protector. En Atenas, en particular, se les llamó síndicos a una comisión de cinco oradores encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. El sindicalismo tiene su origen en la era capitalista. Según el autor Mario de la Cueva, “el nacimiento y desarrollo del sindicalismo no fueron obras de teorías o filosofías socio-políticas sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado”¹⁷, El sindicalismo

¹⁷ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 250



significa teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la transformación del Estado y de la sociedad. El sindicalismo es una doctrina que orienta la acción política del movimiento obrero, encaminada a la consecución de un fin de justicia social.

Legalmente es la asociación permanente y con personalidad jurídica de trabajadores o de patronos, o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, Artículo 206 del Código de Trabajo.

Doctrinariamente, es la asociación de trabajadores constituida con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha, ha conseguido derechos que de otro modo no hubiera sido posible. Por esa razón son combatidos por los patronos explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas generales para que se les reconozca mínimas conquistas.

También se puede definir al sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones



del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las autoridades de trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida, sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

En relación a los antecedentes del sindicalismo, éste se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar del taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción del mercado mundial. Ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, y posteriormente se da la simple coalición de obreros. Es conveniente referirnos a la existencia de dos corrientes contrapuestas que aparecen en la doctrina y en la legislación, y que también tiene que ver con la libertad de sindicalización como principio jurídico y social reconocido por todas las legislaciones:

Un sistema se caracteriza por admitir la completa libertad para la constitución de asociaciones de trabajadores (sindicatos), pero este sistema sí admite el pluralismo sindical y la ley reconoce la igualdad de todos los sindicatos, otorgándoles a los mismos derechos y obligaciones mediante el cumplimiento de ciertos requisitos que la ley prevé, como la inscripción en el registro correspondiente.



El otro sistema se limita en realidad a la sola aceptación de un sindicato en representación de los trabajadores para velar así por sus derechos e intereses. Este sistema también es concebido como la sindicalización única.

Los objetivos de los sindicatos son los logros que buscan alcanzar para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical.

La Organización Internacional del Trabajo y el Movimiento Sindical Internacional han venido promoviendo en América Latina, el Caribe y otras partes del mundo, la creación de trabajo decente como una estrategia de crecimiento con empleo de calidad y bienestar, y se viene observando una creciente conciencia en ese aspecto. La importancia del trabajo decente a hecho que se convierta en uno de los objetivos centrales de los trabajadores y trabajadoras del mundo y en uno de los cometidos centrales de la acción de la Organización Internacional del Trabajo que apoya en todo el mundo la implementación de “programas nacionales de trabajo decente”.

Las organizaciones sindicales pueden asumir un rol protagónico en la implementación y ejecución de políticas estatales que procuren la mejora de las condiciones de trabajo y de vida en cada país.



La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El respeto a estos cuatro principios y derechos son indispensables para lograr un trabajo decente, lo que no significa que los otros derechos hayan perdido importancia para hacer realidad este objetivo. Por el contrario, para lograr un trabajo decente es indispensable cumplir con todas las normas internacionales, pero la observancia de éste núcleo básico de derechos contribuye decididamente a hacer posible el cumplimiento de los otros derechos.

Hay trabajo decente cuando hay libertad de asociación, es decir, cuando las y los trabajadores y empleadores o patronos tienen asegurado el derecho de constituir libremente grupos y afiliarse a los mismos para promover y defender sus intereses laborales. Nuestra constitución asegura a los trabajadores y patronos una organización sindical libre y democrática, reconocida e inscrita en el Registro Público de Sindicatos.

3.5 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y de las relaciones laborales. Fue creada el 11 de abril de 1919 como parte del Tratado de Versalles, que terminó con la primera guerra mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Se puede decir que esta



organización es la agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el “trabajo decente” productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humanas. Desde sus comienzos ha promovido una vida mejor para todos. La paz universal permanente sólo puede basarse en la justicia social.

“Desde su creación la Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por mejorar las condiciones de trabajo inhumanas y abusivas, en particular mediante un sistema de normas internacionales del trabajo. Lograr que los trabajadores dejen de estar sujetos a este tipo de condiciones laborales es lo que se persigue con el programa de “trabajo decente”¹⁸. “La creación de la Organización Internacional del Trabajo fue una obra magistral y necesaria de las clases trabajadoras, la primera y quizá única lograda en el terreno internacional, tanto más valiosa por cuanto se produjo en una década en la que los pueblos victoriosos vivían aún plenamente los principios de la escuela económica liberal”¹⁹. Fue el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, aquel sobre el cual está construido.

La constitución de la Organización Internacional del Trabajo fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz reunida en París y luego en Versalles. Las acciones a favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX y fueron

¹⁸ Documento de la Organización Internacional del Trabajo. **Ob.cit.** Pág. 8

¹⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pag. 27. **Ob. Cit.** Pág. 72



lideradas por dos empresarios Roberto Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia. Primero existió la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901.

Consideraciones sobre seguridad humanitaria, política y económica, impulsaron la creación de la Organización Internacional del Trabajo. En el preámbulo de su constitución se establece que las partes contratantes estaban movidas por sentimientos de justicia y unidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo. Procura fomentar la justicia social, así como los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. La creación de esta organización es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo ha contribuido desde 1,919 a la elaboración de normas y estatutos destinados a solucionar los conflictos surgidos entre empleadores y trabajadores, y se ha convertido en insustituible factor de progreso y de muy importantes avances sociales en el mundo.

En el Tratado de Versalles se estableció que la falta de adopción de condiciones humanas de trabajo en cualquier país, constituye un obstáculo en el camino para otros que desean mejorar sus condiciones en sus propios países. Por otro lado, en "el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles están las razones que motivaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, siendo una de ellas la existencia en el mundo de condiciones de trabajo que implican para un gran número de



personas la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que era urgente mejorar las condiciones de trabajo”²⁰.

Al concluir la Segunda Guerra Mundial la Organización Internacional del Trabajo hizo pública la expresión última de sus fines, concordantes con la nueva euforia de una segunda paz. Su función ya no se limitaba a la preparación del Derecho Internacional del Trabajo, sino que sería también para desarrollar un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social.

En su Declaración de Filadelfia de 1944 la Organización Internacional del Trabajo expresó: “La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual sólo puede establecerse una paz duradera sobre la base de la justicia social”. Asimismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948 recogió los principios generales fundamentales del Derecho de Trabajo que servirían para asegurar al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

²⁰ De La Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Pag. 27 Ob. Cit. Pags. 72 y 77.



En esa misma ocasión los Estados miembros se pronunciaron sobre la necesidad de fomentar programas que tendieran a garantizar empleos y elevar el nivel de vida; y la posibilidad de emplear trabajadores en ocupaciones en las que pudieran tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común. La moción del trabajo decente surge como una clave para construir el futuro.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se hace referencia al derecho que tienen los trabajadores para recibir un salario igual por un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. No deben establecerse diferencias en el salario por razones de sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

La Organización Internacional del Trabajo formula normas internacionales del trabajo que revisten la forma de convenios y de recomendaciones” en ellas se fijan tanto condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, entre otros sobre la libertad sindical, derechos 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. Además de su acción normativa la Organización Internacional del Trabajo presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación de profesionales, políticas de empleo, legislación



del trabajo, condiciones del trabajo, seguridad social, así como seguridad y salud en el trabajo. La expresión contemporánea de la misión histórica de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra plasmada en el concepto de trabajo decente, que representa la base para lograr un derecho digno, un crecimiento productivo y un desarrollo sostenible.

El objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La Organización Internacional del Trabajo sigue apostando a la viabilidad del tan difundido “trabajo decente” como respuesta integral a la crisis, y ahora suma sus esfuerzos y deseos para colaborar con otros organismos internacionales y países desarrollados para que intensifiquen la asistencia al desarrollo de países más vulnerables.

Se cuestiona con respecto a la meta de trabajo decente propuesta por la Organización Internacional del trabajo, que significa contar con oportunidades de trabajo que sea productivo y que origine un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para la familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para mujeres y hombres. Este cuestionamiento deviene de la realidad guatemalteca, en la cual desearía que se plasmaran todas las características del trabajo decente.



Desde sus inicios la Organización Internacional del Trabajo, al tiempo que adoptaba instrumentos internacionales de trabajo, se dotó de un vigoroso mecanismo de control y aplicación de dichos instrumentos por sus estados miembros. Al paso de los años ello ha dado lugar a miles de casos de progresos en su efectivo cumplimiento. Debemos valorar positivamente la labor de la Organización Internacional del Trabajo contribuyendo a la promoción y defensa en cuanto a que la calidad de empleo es el eje central del concepto del trabajo decente, por lo que todas las partes que configuran la relación laboral debemos asumir la importancia del empleo de calidad y contribuir a cooperar en el fomento y la promoción del mismo.

La Organización Internacional del Trabajo se ha planteado que el trabajo decente es la aspiración más sentida por hombres y mujeres. Se trata del trabajo que permite satisfacer las necesidades personales y familiares de alimentación, salud y seguridad. El trabajo que asegura ingresos al llegar a la época de la jubilación y en el cual los derechos fundamentales son respetados. La pobreza solo se reducirá de manera permanente si se afrontan y resuelven los grandes desequilibrios existentes en los mercados de trabajo.

Es importante cambiar el actual tipo de crecimiento de la economía en la que el producto crece muy poco, lo hace de manera no sustentable y se basa en sectores poco generadores de empleo. Se requieren entonces medidas económicas integradas a fin de que el crecimiento sea más promotor del empleo. Por esa razón como punto de



partida de una agenda de crecimiento y empleo, los países deben asumir el compromiso de generar trabajo decente para todos y fomentar el crecimiento sostenible a largo plazo.

La Organización Internacional del Trabajo ha discutido diversas políticas que puedan utilizarse con el fin de llegar a la meta de lo que significa el contar con un trabajo decente.



CAPÍTULO IV



4. Análisis jurídico del “trabajo decente” y de los principios del derecho laboral

La aplicación efectiva de los derechos laborales es un reto para todos los países del mundo y constituye uno de los esfuerzos que se desarrollan por crear trabajo decente para mujeres y hombres. El Estado juega un papel indiscutible en la aplicación de los derechos laborales y está obligado a garantizar la aplicación de los instrumentos internacionales ratificados por el país. La finalidad de la ley laboral es lograr que la justicia en las relaciones que surjan entre empleadores y trabajadores exista un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Las leyes laborales contienen un mínimo de derechos que se basan en la naturaleza de la persona humana y en su dignidad trascendente. La identidad del derecho del trabajo como rama diferenciada resulta esencialmente de la existencia de principios propios. En tanto ellos informen el ordenamiento jurídico laboral está asegurada la subsistencia de aquel.

La formulación de los principios del derecho de trabajo es el fruto de su extracto del complejo normativo laboral tal como se ha manifestado durante el siglo XX. Este complejo normativo varía de país en país.

4.1 Consideraciones preliminares

El ordenamiento jurídico guatemalteco dispone de una serie de normas legales que de forma general o específica regulan lo concerniente al derecho laboral guatemalteco. El



Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) es la norma ordinaria que en primera instancia regula lo relacionado con los principios y derechos fundamentales del Trabajo.

Uno de los desafíos actuales de la comunidad es asegurar que el progreso económico resultante de la globalización se transforme en un progreso social sostenible, y uno de los principales medios para lograrlo es la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo.

Estas normas responden a principios que están en la base del continuo esfuerzo de la comunidad para lograr un progreso económico, político y social sostenido. Al ser de importancia medular los principios relativos al trabajo para revertir la pobreza, no sólo son necesarias políticas de ingreso y contención, sino, como lo define la Organización Internacional del Trabajo, es necesario un modelo de relaciones laborales que permita conciliar el irrestricto respeto a los derechos de las personas que trabajan, congruente con el desarrollo productivo de las comunidades, para así crear las condiciones que hagan viable una convivencia entre trabajadores y empleadores, basado en lo que la Organización Internacional del Trabajo ha llamado "trabajo decente".

Para ello se requiere que las instituciones públicas sean capaces de asumir y comprender las transformaciones derivadas de la modernidad, adecuándose



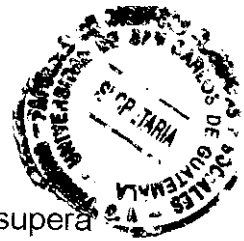
dinámicamente a los fuertes cambios que la realidad presenta en el plano de las relaciones laborales.

4.2 Consideración jurídica del tema

Se entiende que el derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, debe concluirse, por delegación, que el derecho laboral es el que tiene como finalidad principal regular las relaciones jurídicas entre la parte patronal y la parte laboral en cuanto al trabajo subordinado, vinculando necesariamente al Estado como ente conciliatorio y jurisdiccional.

En el capítulo segundo se analizaron los principios del derecho laboral guatemalteco, que para los efectos de los puntos a continuación analizados podemos resumir como aquellas normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el Derecho Laboral. Aquí estudiaremos a qué obedecen estos principios y qué elementos los integran e impulsan. Así, encontramos que hay varias consideraciones jurídicas sobre el tema, derivadas de necesidades, como son las siguientes:

a) Derecho a trabajar: que es la facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labor útil y eficaz, principalmente para que el producto o retribución de tal esfuerzo garantice la vida material, debiendo procurarse que este Derecho no se convierta en palabra sin sentido por la imposibilidad de su ejercicio, contrariedad que



surge cuando la actividad humana que demanda aplicación para un fin útil supera numéricamente a las necesidades de la producción en determinado lugar o tiempo. El trabajo es un derecho fundamental y un bien para el hombre, es un bien total digno de él, porque es idóneo para expresar y acrecentar la dignidad humana. El trabajo debe de estar disponible para todos aquellos capaces de él. La plena ocupación es por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho de trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social. Asimismo, el derecho al trabajo es la base para ganarse una vida digna.

No es posible concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebiría el estado actual de desarrollo de la sociedad si no tuviera presente el papel que el trabajo a desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes de que disfruta la humanidad para la satisfacción de sus múltiples necesidades.

Todo el progreso que puede admirar la humanidad es fruto del trabajo. Sin la actividad productiva del hombre seguramente fuera muy distinta la realidad que hoy se nos ofrece a la vista. Y con el trabajo como actividad del hombre encaminada a un fin mediante el cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza para dar satisfacción a las necesidades. El resultado de la labor fruto del esfuerzo físico o intelectual le



pertenece a quien paga; mientras el que trabaja debe de comprar lo que fabricó para la satisfacción de sus necesidades.

b) Derecho al trabajo: que se ocupa de las garantías contra el paro obrero, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, indemnización por despido y regulación de sus causas. Es la base para una vida digna, significa que todas las personas debemos de tener la posibilidad de ganarnos la vida en el trabajo que elijamos y a condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes a la dignidad humana.

Se debe de garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos y ellas y sus familias, no se debe discriminar en empleo y los ascensos o en el goce de los derechos relacionados con el trabajo, con base al genero, la raza, el origen étnico, la religión o la opinión política. El mismo trabajo debe de ser compensado con el mismo salario. La cantidad de horas de trabajo debe de limitarse a fin de no perjudicar la salud de los trabajadores y permitirles que disfruten de un tiempo de ocio adecuado. Los empleadores deben otorgarles a los empleados vacaciones periódicas pagadas.

c) Derecho en el trabajo: que se enfoca en la reglamentación de las condiciones del trabajo, leyes protectoras para los trabajadores, jornadas, horas extraordinarias, higiene y seguridad en el trabajo, contenidos en reglamentos interiores de trabajo que deben de



concebir una escala que se adecue a las expectativas del trabajo decente tal como fuera propuesto por la Organización Internacional del trabajo. Estos reglamentos deben de permanecer a la vista de los trabajadores para que estos tengan presente las reglas a que están sujetos tanto ellos como el empleador con motivo de la ejecución del trabajo.

Los reglamentos deben contener de acuerdo al Artículo 60 del Código de Trabajo de Guatemala, (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) las reglas de orden técnico y administrativo para la buena marcha de la empresa, así como normas de higiene y seguridad, prevención sobre los riesgos profesionales e instrucciones de cómo prestar los primeros auxilios en caso de accidentes y todo aquello que permita la buena marcha de la empresa, tales como las horas de entrada y salida de trabajadores, tiempo para la alimentación, lugar y momento de inicio y finalización de las jornadas de trabajo, tipos de salarios, lugar, día y hora de pago, disposiciones disciplinarias y procedimiento de aplicación de las mismas.

d) derecho del trabajo: se refiere al salario, contrato de trabajo, libertad contractual.

El trabajo es un derecho natural y una vocación del hombre, es necesario para ellos que las empresas, las organizaciones profesionales, los sindicatos y el Estado se hagan promotores de políticas laborales que no perjudiquen si no que favorezcan al núcleo familiar



La historia del derecho del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Ha sido llamado en sus inicios legislación industrial, derecho obrero, derecho laboral, derecho social, nuevo derecho, esto deviene porque el derecho está en constante transformación. Doctrinariamente al derecho del trabajo se le considera como derecho público, derecho privado e inclusive derecho mixto.

En la Biblia, específicamente el libro del Génesis, al trabajo se le concebía como un castigo, no era una norma jurídica, era una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencia a Dios. En la Roma clásica se considera que el trabajo no es para las personas ni para los animales y las cosas, y dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la esfera humana “los esclavos”. En la edad media la expresión salida de los monasterios portugueses rezaba “el ocio es el mayor enemigo del alma, por lo que las personas debían trabajar para ganarse el sustento.

El derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas, dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo; a estas dos partes se suman el derecho internacional del trabajo y el derecho administrativo y procesal del trabajo.



e) Derecho después del trabajo: aquí se incluye la previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, vivienda e indemnización por accidentes o enfermedades laborales.

En el caso de que un trabajador renuncie a su trabajo el empleador no está obligado al pago de indemnización, pero sí deberá pagarle la parte proporcional que le corresponda de aguinaldo, vacaciones, bonificación anual y vacaciones y, además el sueldo del mes en el que se produzca la renuncia. Si el trabajador fuere despedido, el empleador está obligado a pagarle la indemnización que le corresponda por cada año de servicios prestados lo que el trabajador recibe como paga al mes; además, el pago proporcional de aguinaldo, bonificación anual, vacaciones y su último sueldo.

f) Derecho colectivo del trabajo: comprende los sindicatos, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo, colisiones y conflictos.

El derecho colectivo del trabajo es la reunión de trabajadores y está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la informalidad en que aislado se encontraba frente al empleador e incluso frente a la legislación existente. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surge una nueva forma de creación del derecho del trabajo:



Se dice que en el derecho de trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

Esta rama del derecho contempla las relaciones colectivas y no tiene en cuenta directamente al trabajador individual. En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Al derecho colectivo del trabajo le son aplicables todos los principios y especialmente el tutelar además se suma a este principio fundamental el de la libertad sindical.

Estas necesidades son el origen y han dado forma a los principios del derecho laboral, entremezcladas acorde a las circunstancias propias de los países, ámbitos jurídicos y sociedades. A manera de recordatorio el Código de trabajo guatemalteco, (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), en el cuarto considerando hace hincapié en los principios que inspiran al derecho de trabajo, siendo estos como anteriormente se mencionaron el principio tutelar, mínimo de garantías, necesario e imperativo, realista, objetivo, público, hondamente democrático, mismos que se encuentran también regulados en el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo que regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social. Pensando en ello, la Organización Internacional del Trabajo quiso englobarlas en un solo concepto, que a



su vez reuniera y fuera la norma ejemplar a seguir por toda relación laboral, y este concepto no es otro que el de “trabajo decente”.

Encontramos entonces que las raíces jurídicas del concepto de “trabajo decente” están asociadas a la permanente búsqueda por satisfacer esas necesidades en toda relación laboral, lo que a su vez ha hecho surgir, doctrinalmente hablando, los principios del Derecho Laboral. El “trabajo decente”, entendido de esta manera, es el postulado fundamental en el cual se integran todos los principios del Derecho laboral, ya que plasmar en la realidad este concepto es el objetivo de todos estos principios.

En Guatemala, el concepto de “trabajo decente” cae necesariamente en la esfera del Derecho Público, a la cual pertenece el derecho laboral y todos los principios de esta rama jurídica, pues son normas de cumplimiento obligatorio; por consiguiente, a través de ese concepto y los principios se obtiene la doble finalidad de disciplinar las relaciones jurídicas que tienen el trabajo por objeto, y de regular la actividad del Estado como tutelar de las clases trabajador.

La legislación internacional sobre el derecho a la negociación colectiva es vinculante tanto para los trabajadores públicos y privados. La mayoría de países democráticos cumplen con los derechos de negociación colectiva y conceden un amplio margen para los temas de negociación de conformidad con las normas internacionales. La razón



por la cual se reconoce la negociación colectiva como un derecho humano internacional es que los compromisos resultantes de un proceso en el que los trabajadores tienen una voz autónoma reflejan los principios de dignidad, igualdad y democracia consistentes en los principios de los derechos humanos.



CAPÍTULO V



5. La positividad del “trabajo decente” en la legislación laboral guatemalteca

vigente

Diversas instituciones públicas tienen responsabilidades en la labor de asegurar la aplicación del concepto de trabajo decente. Todas estas instituciones deben de contar con políticas institucionales y estrategias para fomentar la igualdad de oportunidades de trabajo sin ningún tipo de discriminación.

De acuerdo con el andamiaje teórico y jurídico expuesto en los capítulos que preceden, se deduce que dentro del derecho laboral guatemalteco el concepto de trabajo decente resulta ineficaz como se demuestra a continuación:

5.1 En el marco jurídico interno

Falta adecuar la legislación laboral guatemalteca a los nuevos lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo en relación al concepto de “trabajo decente”.

Contar con un marco jurídico adecuado para el trabajo es fundamental para el trabajo decente, ello contribuye a proteger a los trabajadores, las condiciones del trabajo y los derechos de los trabajadores. Determinar el marco jurídico del trabajo decente en un país es una tarea compleja, ya que éste no es estático, si no que evoluciona a lo largo del tiempo. Debe prestarse especial atención a la aplicación de los principios y



derechos fundamentales en el trabajo que todos tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad de buena fe.

El marco jurídico del trabajo decente debería de reflejar, ya sea los cambios introducidos por los países con el objeto de desarrollar la legislación nacional o bien para la aplicación de leyes, o ambas cosas a la vez de conformidad con las normas de la Organización Internacional del Trabajo.

El Estado juega un papel insustituible en la aplicación de los derechos vinculados al trabajo, y está obligado a garantizar la aplicación de los convenios internacionales ratificados por él. Para cumplir con la función de garante de los derechos es necesario que el estado cuente con un marco legal adecuado a los convenios internacionales, instituciones fortalecidas y eficientes, políticas claras y presupuestos suficientes para realizar su trabajo.

El incumplimiento de las regulaciones laborales que deberían proteger a los asalariados tendió a agravarse en la mayoría de los países latinoamericanos, hecho que ha afectado a los trabajadores más vulnerables.

Este hecho se traduce en niveles crecientes de incertidumbre y pobreza, así como esa escasa credibilidad tanto en las instituciones como en la capacidad del Estado para



reducir los riesgos a que están expuestos los trabajadores. Contar con un marco jurídico es fundamental para el trabajo decente, pues ello contribuye a proteger a los trabajadores, las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores.

Para llevar a cabo una evaluación en materia de trabajo decente es necesario conocer en qué medida la legislación protege los derechos de los trabajadores y en qué medida se respetan estos en la práctica.

Es necesario crear leyes y procedimientos más drásticos para evitar la violación de los derechos fundamentales en el trabajo, así como implementar mecanismos alternativos de comunicación social e institucional exclusivos para promover el trabajo decente y monitorear la acción pública en esta materia.

Con el objeto de incorporar al ordenamiento jurídico guatemalteco la resolución emitida por la Organización Internacional del Trabajo sobre el “trabajo decente” es requisito que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo, presente la iniciativa de ley para que el Congreso de la República emita el decreto correspondiente.



5.2 Falta de voluntad política mínima

Es necesario actualizar a los órganos administrativos del trabajo para la instrucción y asesoramiento sobre el concepto de “trabajo decente”.

El Estado tiene la obligación de garantizar la aplicación de los derechos laborales, y la entidad rectora del poder ejecutivo en materia de administración del trabajo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esta instancia cumple un papel importante en la gestión de la política pública en materia sociolaboral, promoción del empleo, vigilancia y garantía de la adecuada aplicación de la legislación laboral; prevención, mediación y resolución de los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores; educación y difusión sobre la legislación laboral; orientación para la política de salarios.

Para poder alcanzar el objetivo del “trabajo decente” se deberá hacer a través del compromiso y la participación de los órganos del Estado, los cuales deben estar actualizados para integrar los objetivos económicos y sociales, y de una combinación de medidas bien coordinadas que converjan en los cuatro objetivos estratégicos que son el respeto a los derechos y principios laborales, el empleo decente, protección social y diálogo social.

Un apropiado sistema de inspección del trabajo es uno de los instrumentos básicos para hacer realidad los derechos de todos los ciudadanos a condiciones de trabajo decentes. De igual importancia es también la tarea de incorporar a la formalidad a los



trabajadores que trabajan en la informalidad, tratando de generalizar el trabajo decente en todos los sectores económicos y para todas las personas que trabajan.

Que mientras se emitan leyes y procedimientos, se impartan seminarios a las autoridades administrativas y judiciales para que al aplicar las normas vigentes se adecuen en lo posible a lo resuelto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto al trabajo decente.

Para revertir la pobreza no sólo son necesarias políticas de ingreso y contención, sino, como lo define la Organización Internacional del Trabajo, se debe promover un trabajo que debe ser de calidad o decente, es decir, brindar cobertura de salud provisional y protección laboral. Es necesario que el gobierno se comprometa a implementar políticas activas que generen trabajo decente, dirigidas a crear las condiciones de empleo de calidad, que doten a las políticas económicas y a la globalización de un fuerte contenido ético y humano, poniendo a la persona en el centro de trabajo, la empresa y la economía.

Falta crear una regulación específica para evitar que se violen los derechos fundamentales en el trabajo y se fortalezca la voluntad para aplicar el concepto de trabajo decente, partiendo del principio de que no hay trabajo decente si no hay trabajo seguro.



Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales, específicamente la aplicación del concepto de trabajo decente se requiere de una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además es necesario desarrollar consciencia en la sociedad para que vele por el efectivo cumplimiento y aplicación del concepto de trabajo decente. Capacitar a los funcionarios de comunicación de las instituciones sobre lo que abarca el concepto de trabajo decente es una estrategia válida para lograr una mayor difusión del mismo.

Para poder hablar de trabajo decente y vida decente el Estado debe de dar las condiciones necesarias para que los niveles de discriminación de toda índole se reduzcan notablemente. Las condiciones mínimas deben implementarse para que el trabajo en el campo y en la ciudad sea digno y así trabajador y trabajadora no sean explotados en condiciones que rozan con la indignidad. La brecha existente entre hombres y mujeres debe extinguirse por igual tipo de trabajo en pleno siglo XXI.

El llamado es al gobierno central y a todos los poderes del Estado a promover y respetar la normativa del trabajo con el solo propósito de salvaguardar, fomentar y promover el trabajo digno y decente, la igualdad de género de la sociedad entre hombres y mujeres y, por ende, la igualdad para las oportunidades laborales, lo que será la piedra angular sobre la cual se podrá transitar por el camino del desarrollo y del progreso al cual tienen derecho sin restricción alguna.



5.3 Participación efectiva del Poder Judicial

Es indispensable formar juzgadores y personal auxiliar en los juzgados, tribunales, salas e instancias judiciales, que comprendan, apoyen y apliquen el concepto de “trabajo decente”.

Para lograr una efectiva, justa y pronta administración de justicia laboral, se requiere contar en todo el territorio nacional con tribunales laborales especializados, con una organización eficiente, presupuesto adecuado, y que los jueces y otros administradores de la justicia laboral estén capacitados sobre los convenios internacionales y la legislación nacional vigente. Asimismo, adecuar el criterio de las autoridades judiciales de Guatemala para que al aplicar las normas vigentes den cumplimiento a lo resuelto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto al trabajo decente.

Es importante que se apliquen tanto el principio de oralidad como el de inmediación en los procesos judiciales laborales, para que sean factores que contribuyan a garantizar la celeridad en los procesos y evitar retrasos. Además, es fundamental la gratuidad procesal para permitir el acceso a la justicia de todas las personas, así como la asistencia legal gratuita para quienes lo necesitan. También es esencial promover la especialización de los tribunales laborales que garanticen la aplicación de los principios del derecho de trabajo y las normas internacionales de trabajo.



El poder judicial también debe fortalecer los sistemas de información que proporcionen los insumos necesarios para los procesos de planificación, seguimiento y evaluación de las acciones y políticas institucionales en el orden jurisdiccional laboral. Se ha observado una tendencia al aumento de juzgados especializados en materia laboral, así como al número de jueces, con el objetivo de mejorar el acceso a la justicia. No obstante, estas medidas no han sido suficientes para atender la mayoría de los casos que llegan a los tribunales laborales, lo que ha incrementado la cantidad de casos pendientes de resolverse.

Que el Organismo Judicial organice seminarios para la formación de juzgadores y personal auxiliar en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de que el concepto de “trabajo decente” sea plenamente comprendido y, sobre todo, aplicado en las resoluciones de los conflictos laborales que conozcan. El trabajo decente solo es posible alcanzarlo entre muchas otras políticas al mejorar las capacidades de fiscalización del aparato estatal, tanto a través de la mejora de los sistemas de solución de conflictos en la propia empresa, como asistidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo por medio de la conciliación y mediación y de los sistemas de justicia laboral a nivel jurisdiccional.

Debería acometerse una reforma que tendría que ser integral, que atienda al cambio del sistema judicial laboral escrito, que es el principal problema de las indebidas dilaciones de los procesos, junto con la falta de especialización laboral de los jueces, la



falta de concentración e intermediación, así como de los escasos presupuestos que se destinan a la administración de justicia laboral. Además, debería de haber una relación entre el poder judicial y la Organización Internacional del Trabajo y ésta debe ser estratégica, pues para una buena y mejor disposición administrativa ésta debe de aprovecharse de las leyes y de los convenios.

Esta relación es clave y se debe a que los tribunales son el camino para lograr la aplicación efectiva y profunda del Derecho Internacional del Trabajo.

5.4 Falta de solidaridad del sector patronal

No existe conciencia en los sectores patronal y laboral sobre los beneficios sociales, personales y laborales que conlleva la aceptación y aplicación del concepto de “trabajo decente”

Es de urgente necesidad crear una instancia a escala nacional que propicie el logro del empleo pleno y productivo y el “trabajo decente” para todos los guatemaltecos dentro de un desarrollo sostenible. Diversos son los actores sociales que pueden apoyar y facilitar la creación de una cultura de cumplimiento, tales como las instituciones públicas, los medios de comunicación, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Estas



instituciones tienen la posibilidad de desarrollar estrategias de divulgación de los derechos laborales sobre lo que comprende el concepto de trabajo decente.

Para la creación de nuevas oportunidades laborales es necesario contar con un entorno que de seguridad política y jurídica, y que fomente la inversión, el crecimiento y la capacidad empresarial. Es fundamental que hombres y mujeres tengan la oportunidad de conseguir un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, para lograr la erradicación del hambre y la pobreza, el mejoramiento del bienestar económico y social de todos.

Crecimiento, inversión y desarrollo empresarial son claramente necesarios. La promoción de un ambiente favorable y competitivo para la iniciativa privada, que abarque desde la ayuda a las personas a organizarse para salir de manera progresiva de la economía informal, hasta la mejor manera de coordinar los intereses nacionales con las inversiones extranjeras, es clave para el futuro del “trabajo decente”.

Es imperativo que las empresas grandes abran vías a la solidaridad y a la colaboración. De otra manera el concepto de “trabajo decente” se quedará en lo que es hasta el momento, anhelos. La contribución de estas debe estar dirigida al apoyo que puedan brindar para el mantenimiento y respeto de los derechos laborales para garantizar la asistencia y cumplimiento de las normas de carácter general. Uno de los presupuestos



indiscutidos para hacer realidad el trabajo decente es la estabilidad, la cual se ve vulnerada por las empresas de servicios eventuales de contratación. El respeto del derecho de los trabajadores y la creación del trabajo digno son los caminos más indicados para permitir a todos el acceso al desarrollo humano, logrando en un futuro alcanzar un nivel más elevado de bienestar general, siendo el resultado una sociedad en la que reinen la justicia y la paz social.

Como he señalado anteriormente los derechos fundamentales en el trabajo son esenciales para generar trabajo decente. Además es imposible generar trabajo decente mientras haya niños trabajando, seres humanos o poblaciones discriminadas. En igual o peor situación se encuentran las poblaciones indígenas y los trabajadores de la pequeña agricultura familiar y de subsistencia.

El trabajo no es una mercancía; detrás de los costos del trabajo hay seres humanos para quienes su empleo es fuente de dignidad y bienestar familiar. Alcanzar la igualdad de oportunidades y superar la discriminación de todo tipo de trabajo es crucial para lograr la realización total de las capacidades personales.

Al crearse fuentes de trabajo (empleos) en Guatemala, la Inspección General de Trabajo deberá vigilar que se respeten las normas laborales vigentes, así como incluir



en la contratación lo que se refiere al concepto de trabajo decente recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El sector patronal debe de tomar conciencia sobre la obligación moral que deben de asumir todos sin excepciones, ya que el trabajo decente es un derecho de todo ser humano y que los hombres y mujeres de nuestra sociedad no son ajenos a esta justa aspiración hacia la cual deben unir esfuerzos.

CONCLUSIONES



1. Las autoridades administrativas de trabajo de Guatemala no examinan los sistemas y procedimientos de otros países relativos a la creación de empleo decente y cumplimiento de los derechos vinculados a éste, y no incentivan su aplicación en Guatemala.
2. La legislación laboral guatemalteca carece de normas estrictas y desarrolladas para terminar con la discriminación; especialmente aquélla que es por razón de sexo, ya que si no hay igualdad no puede haber “trabajo decente”.
3. Los principios tutelares del trabajo establecidos en el Código de Trabajo (Decreto 1441) no están actualizados con lo resuelto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en cuanto al concepto de “trabajo decente”, pues hacen falta normas específicas para regular y aplicar este concepto.
4. No se establecen normas y procedimientos para que las autoridades competentes se comprometan a promover y respetar el trabajo decente, pues este es el primer paso indispensable con el que se debe dar impulso a la aplicación en Guatemala de las resoluciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el concepto de “trabajo decente”.

RECOMENDACIONES



1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe realizar consultas e intercambios con diversos países para obtener información y analizar experiencias, para después promover en Guatemala campañas que incentiven la creación de trabajos decentes y la aplicación de las normas que lo regulen.
2. El Organismo Legislativo debe reformar el Artículo 14 bis del Código de Trabajo de Guatemala (norma específica), prohibiendo la discriminación por razón de sexo, y así la Inspección General de Trabajo obligue a los empleadores a cumplir con los estándares mínimos de bienestar para trabajadores y trabajadoras, imponiendo las sanciones que correspondan en los casos de discriminación, especialmente por razón de sexo, para que se cumpla con la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto al trabajo decente.
3. Las condiciones del “trabajo decente” recomendadas por la OIT deben incorporarse a los principios tutelares establecidos en la parte considerativa del Código de Trabajo, para que las demás normas de ese código obliguen a las autoridades administrativas y judiciales a exigir su cumplimiento.



4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dictar las normas administrativas y reglamentarias (providencias y reglamentos) para asumir el compromiso de promover y respetar el “trabajo decente”, con el objeto de que las empresas las cumplan, de tal manera que el concepto “trabajo decente” no sea sólo un conjunto de anhelos.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo I. 11ª. ed., Buenos Aires, Argentina. Ed. Healiasta S.R.L. 1977. 762 Págs.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I, 5ª. ed., México, D.F. Ed. Porrúa, S.A. 1978, 647 Págs.
- DE BUEN L., NÉSTOR. **Derecho del trabajo**. Tomo 1º. 2ª. edición, México, D.F., Ed. Porrúa, S.A. 1977, 613 págs.
- BALBIN, Edgardo. **Hablemos de trabajo decente**. Guía de lectura básica para organizaciones sindicales. Lima, Perú, 1999, 65 págs.
- DEL CID, Miguel. **Necesidades y expectativas laborales 2006-2012**. V foro nacional laboral Concamin/Coparmex. La Habana, Cuba 2006, 10 págs.
- ESPINOZA, Malva. **Trabajo decente y protección social**. Santiago de Chile, Oficina Organización Internacional del Trabajo. 2003. 31 Págs.
- URIARTE, Ermida. **Trabajo decente y formación profesional**. Boletín Cinterfor No. 151, Montevideo, Uruguay 2000. 36 Págs.
- LEVAGGI, Virgilio. **Trabajo decente**. Boletín Cinterfor, 2 de mayo de 2007, 37 págs.
- ROGERS, Ferry. **El trabajo decente como una meta para la economía global**. Boletín Cinterfor No. 153. 2002. 28 Págs.
- VARIOS AUTORES. **Diccionario de la lengua española**. Ed. Espasa-Calpe, S.A. 21 ed., Madrid, España. 1992. 1,513 págs.
- V Informe de la Organización Internacional del Trabajo. **La hora de la igualdad en el trabajo**, 2006.



Legislación:

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

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

Convenio Sobre Igualdad de Trato (Convenio 118) (Seguridad Social 1952)

Convenio Sobre la Conservación de los Derechos en Materia de Seguridad Social. 1982 (Convenio 157)