

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

**INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN
GUATEMALA REGULADOS POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HELEN MAYARÍ REYES MORALES

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II :	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Diéguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Mario Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda. María del Carmen Mancilla Girón
Vocal:	Licda. Hilda Margarita Franco Hernández
Secretaria:	Licda. Rosa Orellana Arévalo

Segunda Fase:

Presidenta:	Licda. Rosalva Corsantéz Zuñiga de Muñoz
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic. Héctor Orozco y Orozco

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 de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LICENCIADA
ENEIDA VICTORIA REYES MONZÓN
ABOGADA Y NOTARIA

Colegiado Activo No. 3754

6av 0-60 GRAN CENTRO COMERCIAL DE LA ZONA 4 OFICINA 810

8vo. NIVEL TORRE PROFESIONAL I

TEL: 23352301-23380005-55211991

Guatemala 28 de marzo del 2011

LICENCIADO

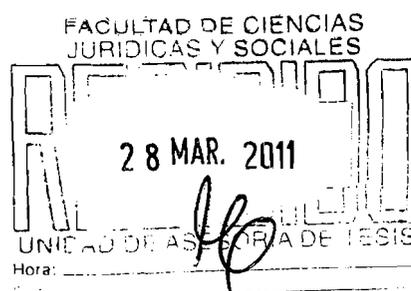
CARLOS MANUEL CASTRO MONROY

JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

SU DESPACHO.



Respetable Licenciado Castro:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha veintisiete de enero del año dos mil once, emitida por la UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró como Asesora del trabajo de Tesis de la Bachiller **HELEN MAYARI REYES MORALES**, intitulado "**INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA REGULADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**", para lo cual me permito hacer las consideraciones siguientes, en estricta observancia y bajo la directriz del *Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*:

- I. El contenido científico de esta tesis estriba en el tema del incumplimiento de los derechos laborales, el cual es un tema importante dentro de la rama del derecho público, al generar sus propios aportes que hacen posible una investigación, enfocándolo en todo momento de forma técnica para obtener un resultado concreto.
- II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de investigación que se utilizó fue primeramente la de recopilación de datos y de abstracción, toda vez que permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos, la forma histórica para evidenciar el desarrollo que ha tenido el derecho laboral y por último el método deductivo.



ENEIDA VICTORIA REYES MONZÓN

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiado Activo No. 3754

6av 0-60 GRAN CENTRO COMERCIAL DE LA ZONA 4 OFICINA 810

8vo. NIVEL TORRE PROFESIONAL I

TEL: 23352301-23380005-55211991

- III. En cuanto a la redacción que se utilizó, en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento entre cada capítulo y en el cual se ha empleado lenguaje eminentemente técnico y jurídico.
- IV. A mi consideración existe un verdadero y tangible aporte a la ciencia del derecho de trabajo, toda vez que el incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala, es un tópico que sirve de base para el entendimiento y aportación de nuevas ideas para su regulación dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.
- V. Al leer y analizar cada una de las conclusiones estableció cuáles son los problemas concretos que genera el incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala y por lo tanto sus consecuencias, en cuanto a las recomendaciones, se dan soluciones factibles a los problemas que produce el incumplimiento de los derechos de trabajo.
- VI. El apartado de la bibliografía me parece muy completo, en virtud de que se utilizó diferentes fuentes, tanto nacionales como extranjeras así también fueron unas físicas y otras de carácter electrónicas, por lo que hace que la presente tesis muestre fundamento en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración el trabajo de investigación de la bachiller HELEN MAYARÍ REYES MORALES, llena los requisitos establecidos en el Artículo 32 del *Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*, por lo que habiendo observado cada uno de las revisiones y correcciones emitidas por mi persona, confiero **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS**.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, deferentemente:


Licda. ENEIDA VICTORIA REYES MONZÓN

Colegiada 3,754

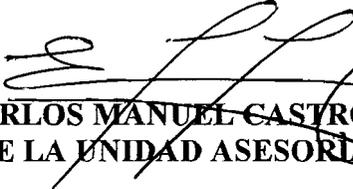
Licda. ENEIDA VICTORIA REYES MONZÓN
ABOGADO Y NOTARIO



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veintiocho de abril de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **CARLOS HUMBERTO MANCIO BETHANCOURT**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **HELEN MAYARÍ REYES MORALES**, Intitulado: **“INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA REGULADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

LIC. CARLOS HUMBERTO MANCIO BETHANCOURT
COLEGIADO: 3674
6av 0-60 GRAN CENTRO COMERCIAL DE LA ZONA 4 OFICINA 810
8vo. NIVEL TORRE PROFESIONAL I TELEFONO: 55211571



Guatemala, seis de mayo del 2011

Licenciado:

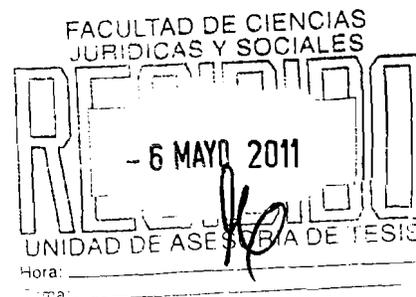
Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Su Despacho:



Licenciado Castro Monroy

Como revisor del trabajo de Tesis de la Bachiller **HELEN MAYARÍ REYES MORALES**, en la elaboración del trabajo intitulado: **“Incumplimiento de los Derechos Laborales en Guatemala regulados por la Organización Internacional de Trabajo”**, dejo constancia y hago de su conocimiento lo siguiente:

- a) La sustentante respecto al contenido científico y técnico de la tesis, realizó un análisis exhaustivo de la doctrina y legislación pertinente relacionada al Incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala, regulados por la Organización Internacional de Trabajo, aportando criterios de importancia tanto para la práctica, como la doctrina dentro del derecho laboral, puntualizando en cuanto a breves antecedentes, características, elementos principales y su clasificación, lo que permite llevar acabo la investigación.
- b) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, la sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico, que permitió plantear el problema, y el método histórico, que permitió tomar como referencia los antecedentes del derecho laboral, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación como lo son: la observación directa, recopilación de datos y opiniones, interpretación de la legislación, que hizo posible concretar el tema de investigación.
- c) Respecto a la redacción, tuve el agrado de corroborar la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propia de un profesional de las ciencias jurídicas, se guardó la congruencia debida sobre lo expuesto entre cada capítulo y el tema de investigación.

LIC. CARLOS HUMBERTO MANCIO BETHANCOURT
COLEGIADO: 3674
6av 0-60 GRAN CENTRO COMERCIAL DE LA ZONA 4 OFICINA 810
8vo. NIVEL TORRE PROFESIONAL I TELÉFONO: 55211571



d) La contribución científica del tema del incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala aporta nuevas perspectivas de estudio para el derecho laboral, al determinar nuevos factores que son de importancia dentro de esa rama del derecho público.

e) Se arribó a justificaciones y argumentos válidos, llegando a conclusiones que determinan los derechos laborales no son cumplidos y respetados, así como a recomendaciones concretas, que convierten el trabajo de tesis, en material dable a la discusión para reformas normativas específicas que puedan traducirse en cambios notorios, específicamente en la legislación laboral.

f) También se apoyó en extensa bibliografía nacional e internacional, así como en fuentes de doctrina contemporánea; lo que hace de su trabajo, una investigación factible, debido al esfuerzo recopilatorio realizado.

Como Revisor del trabajo de tesis de la sustentante, HELEN MAYARÍ REYES MORALES, puedo concluir que se cumplieron con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; lo que me permite extender **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo bajo análisis, a efectos de dar continuidad con el procedimiento de mérito y al final, la correspondiente evaluación por el Tribunal Examinador en el acto de Examen Público de Tesis, que le permita optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Deferentemente,

Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

Colegiado 3,674

CARLOS HUMBERTO MANCIO BETHANCOURT
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cuatro de agosto del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante HELEN MAYARÍ REYES MORALES, Titulado INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN GUATEMALA REGULADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. 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:** Quién me permitió llegar hasta acá y alcanzar mi meta.
- A MIS PADRES:** Ángela Morales Dávila y Francisco Reyes Ixcamey.
- A MIS HERMANAS:** Evelyn Lizette y Alexny Sofía Reyes Morales.
- A MIS ABUELITOS:** Por su apoyo y su cariño.
- A MIS TÍOS:** Por su apoyo y su aliento.
- A MIS PRIMOS:** Por estar siempre conmigo.
- A MIS AMIGOS:** Por todo su apoyo, por todos los momentos vividos y por estar ahí en las buenas y en las malas.
- ESPECIALMENTE:** A la Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Denominaciones.....	2
1.2. Características.....	3
1.3. Objeto del derecho de trabajo.....	5
1.4. El trabajo como derecho social.....	6
1.5. Naturaleza jurídica.....	6
1.5.1. Derecho público.....	7
1.5.2. Derecho privado.....	7
1.6. Autonomía del derecho del trabajo.....	8
1.7. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo.....	10
1.8. Fuentes del derecho de trabajo.....	11
1.9. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador.....	13
1.9.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	13
1.9.2. Inspección General de Trabajo.....	18
1.9.3. Función fiscalizadora.....	22
1.10. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas.....	23
1.11. Evolución histórica del trabajo.....	24



CAPÍTULO II

Página

2.	Organización Internacional del Trabajo.....	29
2.1.	Origen de la Organización Internacional del Trabajo.....	32
2.2.	Funciones de la Organización Internacional del Trabajo.....	35
2.3.	Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.....	35
2.4.	Políticas y programas de la Organización Internacional del Trabajo.....	36
2.5.	Conferencia Internacional del Trabajo.....	38
2.6.	Consejo de administración de la Organización Internacional del Trabajo...	40
2.7.	Oficina de la Organización Internacional del Trabajo.....	40
2.8.	Normas internacionales que formula la Organización Internacional del Trabajo.....	41

CAPÍTULO III

3.	Convenios Internacionales de Derecho laboral ratificados por el Estado de Guatemala.....	43
3.1.	Convenio No. 29, trabajo forzoso.....	43
3.2.	Convenio No. 63, estadísticas de salarios y horas de trabajo.....	46
3.3.	Convenio No. 87, Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948).....	49
3.4.	Convenio No. 98, Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).....	51
3.5.	Convenio No. 100, Igualdad de remuneración (1951).....	53
3.6.	Convenio No. 105, Abolición del trabajo forzoso (1957).....	55



3.7. Convenio No. 111, Discriminación, empleo y ocupación (1958).....	56
3.8. Convenio No. 138, Edad mínima (1973).....	60
3.9. Convenio No. 182, Las peores formas de trabajo infantil (1999).....	65

CAPÍTULO IV

4. Análisis del incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala regulados por la Organización Internacional del Trabajo.....	71
4.1. Libertad sindical y la negociación colectiva.....	73
4.1.1. Contenido.....	75
4.2. Abolición del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias.....	84
4.3. Eliminación del trabajo infantil.....	86
4.4. Eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación.....	89
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN



El presente estudio de tesis tiene como objetivo determinar si en Guatemala se incumplen las disposiciones relativas a los derechos laborales regulados por la Organización Internacional de Trabajo, lo que se justifica a través de un análisis sobre la situación de cumplimiento o incumplimiento de esos derechos que son conocidos como irrenunciables y que regulan las garantías mínimas inherentes a cada trabajador, dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes.

El objetivo de la investigación es determinar las causales por las cuales se incumplen los Convenios laborales emitidos por la Organización Internacional de Trabajo, por parte del Estado de Guatemala y la hipótesis planteada es ¿por qué la importancia de efectuar un estudio del incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala regulados por la Organización Internacional de Trabajo?.

La tesis se elaboró en base de los siguientes métodos de investigación: el método inductivo; partiendo de lo particular a lo general, tomando como base el tema de investigación, del método deductivo; de lo general a lo particular para sintetizar conclusiones y recomendaciones, del método analítico; para descomponer el tema en partes que puedan ser estudiadas por separado y del método jurídico; ya que la existencia de la investigación deriva de las leyes.



El derecho laboral al ser parte del ordenamiento jurídico de un Estado, es también tomado en cuenta por la legislación internacional para la creación de instrumentos que lo protejan, como es el caso de los convenios internacionales, propuestos por la Organización Internacional de Trabajo, con el fin de comprometer a los estados que firmen esos instrumentos a respetarlos y a cumplir con todo lo que en ellos se establece.

El presente trabajo está conformado por cuatro capítulos, los cuales se desarrollan de la siguiente forma: el primer capítulo, contiene la definición del derecho de trabajo, características, naturaleza jurídica y los organismos encargados del cumplimiento del derecho de trabajo y de la protección a los trabajadores; en el segundo capítulo, los programas y órganos que regulan la Organización Internacional de Trabajo; en el tercer capítulo, los Convenios de Derecho de Trabajo ratificados por Guatemala; y en el cuarto capítulo, se encuentra el análisis referente al incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala, regulados por la Organización Internacional de Trabajo.

El derecho de trabajo como rama del derecho público tiene como principal encargado de su cumplimiento al Estado de Guatemala, que tiene la obligación de velar porque se respete y se apliquen las sanciones correspondientes a las personas que violen o incumplan con lo establecido en las leyes laborales, por lo que es deber del Estado de Guatemala proteger todos los derechos y garantías que se regulen tanto dentro del ámbito interno, como del ámbito internacional y de esta manera mantener el equilibrio deseado entre patronos y trabajadores, para que ambos puedan beneficiarse y se encuentren amparados por las respectivas leyes.

CAPÍTULO I



1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es un derecho que tiene su fundamento dentro de la Carta Magna, Código de Trabajo y demás leyes, que regulan derechos y obligaciones para las partes dentro de un ámbito laboral, limitando de esta manera, el abuso de poder que pueda llevar acabo el patrono, siendo el derecho de trabajo un derecho tutelar y por lo tanto, protector del trabajador.

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social".¹

Por lo que el derecho laboral al ser de obligatorio cumplimiento, se le ha clasificado dentro de una de las ramas del derecho público, que permite limitar la voluntad de los contratantes, evitando el abuso de poder que pueda manifestarse por cualquiera de las partes, al contar con sus restricciones.

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág.12.



El derecho de trabajo tiene muchas acepciones, sin embargo, debe tomarse en cuenta los conceptos de autores guatemaltecos, como Luis Fernández Molina, por su conocimiento particular del tema, por su experiencia como docente y como Abogado laboralista.

1.1. Denominaciones

El autor De la Cueva, refiere que "en función de su origen, al derecho laboral se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones se utilizaron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboralistas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa".²

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 3.



El autor Luis Fernández Molina, indica que “el derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios”³.

En términos generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales.

1.2. Características

De acuerdo a Luis Fernández Molina, el derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

Mínimas.

Protectoras del Trabajador; e

Irrenunciables únicamente para el trabajador.

Entiéndase como mínimas, porque: es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no compensa

³ Fernández Molina, *Ob. Cit*; pág. 12



totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran irrenunciables, únicamente para el trabajador, porque el patrono sí puede renunciar a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra regulada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

1. Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.
2. Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
3. Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.



4. Es imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
5. Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.3. Objeto del derecho de trabajo

1. Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
2. Norma, todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
3. Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.
4. Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.



1.4. El trabajo como derecho social

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado, o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

1.5. Naturaleza jurídica

El surgimiento del derecho laboral como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho, planteó una serie de cuestionamientos, entre ellos, la determinación de su ubicación, su encuadre, su pertenencia. Esta cuestión no se ha convertido en un asunto meramente académico sino que proyecta mucha repercusión en la práctica.

“Como se ha visto con anterioridad y se repetirá abundantemente, en la evolución e implantación del Derecho Laboral, se encuentran constantemente dos corrientes opuestas: Los publicistas y los privatistas. Al referirse a lo público, se está aceptando una intervención, una imposición estatal sobre el libre ejercicio de la voluntad; por el contrario, al darle prioridad a la corriente privatista, se está limitando la injerencia legal



proclamando la plena libertad contractual; la injerencia estatal frente a la autonomía de la voluntad. En otras palabras, para la determinación de la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, es importante conocer si la participación estatal debe ser protagónica o periférica”.⁴

1.5.1. Derecho público

Tradicionalmente se han considerado al Derecho Laboral como una rama del Derecho Público. El Código de Trabajo es claro en establecer que “el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su apreciación, el interés privado debe ceder entre el interés social o colectivo”, lo cual se encuentra inmerso en el considerando e) de dicha ley laboral.

1.5.2. Derecho privado

“Los seguidores del derecho privado, argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Subrayan que sin esa voluntad originaria de las partes, el Derecho Laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar”⁵.

Los privatistas, reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de Derecho Público, pero sostienen que ello no le quita el carácter privado a esta rama jurídica, ya

⁴ Ibid, pág. 53.

⁵ Ibid, pág. 57.



que dicha intervención es secundaria u supletoria (como en el Derecho Civil, el caso de sucesiones hereditarias y el derecho de familia) y que puede aceptarse como un apéndice de Derecho Público, únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de carácter administrativo laboral.

Concretamente la naturaleza jurídica del derecho laboral parte de que es una rama del derecho público porque es el Estado el que interviene en su aplicación con los particulares, siendo que en su substanciación es impulsado y actuado de oficio con el *ius imperium*.

1.6. Autonomía del derecho del trabajo

“Se dice que el Derecho de Trabajo es autónomo porque:

1. Tiene un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales, o sea, las relaciones de trabajo subordinado. En efecto el Derecho de Trabajo es el llamado y no otra rama del Derecho a regular las relaciones humanas que se derivan de las pretensiones de trabajo subordinado. Como se puede apreciar, el campo del Derecho Laboral, es extenso, ya que la cotidiana relación de trabajo crea una serie de infinitas situaciones.



2. Es notoria su independencia del Derecho Civil, del cual formaba parte anteriormente. Hoy en día nadie puede negar la brecha que separa ambas disciplinas jurídicas a pesar de las semejanzas que por la comunidad de origen tienen.

3. Tiene autonomía legislativa, la cual llegó a su momento culminante con la enunciación de derechos de orden laboral en el contexto constitucional, lo que sucedió por primera vez con la Constitución mexicana de 1917, después la Constitución de Weimer de 1919, a las que paulatinamente fueron regulando otras legislaciones como Guatemala en 1945.

Como producto de lo anterior, surgió el Código de Trabajo en Guatemala en 1947, así como una fecunda producción de leyes en toda categoría de orden laboral, a lo que debe adicionarse la ley profesional, esto es, el pacto colectivo.

4. Tiene autonomía jurisdiccional y administrativa. Las diferencias y disputas originadas del hecho de la prestación de trabajo, son dirigidas en la gran mayoría de países, por un tribunal específico y privado, las cuestiones administrativas de trabajo son manejadas por organismos dedicados exclusivamente a asuntos laborales. En Guatemala funcionan los tribunales de trabajo y previsión social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.



5. Tiene autonomía científica y didáctica. Existen innumerables tratadistas que han dedicados estudios completos a materias de orden exclusivamente laboral. En las cátedras de las distintas universidades se incluyen desde hace mucho tiempo el estudio del Derecho de Trabajo o Derecho Laboral.
6. Autonomía de principios. El Derecho de Trabajo está inspirado por principios que le son propios y características como el de la tutelaridad al trabajador. Este fue el principio que provocó el rompimiento del Derecho de Trabajo con el Derecho Civil.
7. Tiene fines propios, ya que procura por mejores condiciones para los trabajadores, evita la fricción y confrontación por motivos de trabajo, vela por mantener un equilibrio en la situación laboral, procura una armonía social “⁶

El derecho de trabajo al tener sus propias características es considerado como un derecho autónomo que tiene como fin la protección al trabajador, limitando de esta manera la autonomía de la voluntad y convirtiéndolo de esta manera, en una rama del derecho público.

1.7. Ámbito de aplicación del derecho del trabajo

El ámbito de aplicación del derecho de trabajo, se establece mediante el perfeccionamiento de la relación de trabajo por medio del contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, éste es el vínculo económico-jurídico mediante el que

⁶ *Ibid*, pág. 69.



una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

1.8. Fuentes del derecho de trabajo

El término fuente, es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada, a manera de ejemplo el querer buscar la fuente de un río, sería como buscar su nacimiento o querer encontrar el lugar de donde salen las aguas de la tierra. Por lo tanto, cuestionar las fuentes del derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social. Las fuentes del Derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

“La clasificación de las fuentes del Derecho Laboral, de acuerdo a Luis Fernández Molina, es la siguiente:”⁷

- **Fuentes reales:** También llamadas sustanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de

⁷ *Ibid*, pág. 78.



los hombres, de los que se obtendrán las normas jurídicas para el Derecho positivo.

En el Derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero patronales.

- **Fuentes formales:** Son las formas o manera de ser que deben adaptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho, las formas como se da a conocer.
- **Fuentes escritas:** Por excelencia, la ley, además, los pactos colectivos, los reglamentos interiores de trabajo.
- **Fuentes no escritas:** La costumbre, la equidad.
- **Fuentes legislativas:** La ley.
- **Fuentes contractuales:** Pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo. El pacto colectivo tiene la característica especial de ser ley profesional, según el Artículo 53 del Código de Trabajo. Ello implica que las partes son creadoras de



una ley, atribución que por principio con exclusividad le corresponde al Organismo Legislativo, o el que haga sus veces, sin embargo, esa ley profesional tiene solo aplicación dentro del ámbito de la empresa y para efectos de tipo laboral exclusivamente.

- **Fuentes formales generales del derecho:** Estas fuentes son las generales a todas las ramas del Derecho, entre ellas: La ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

1.9. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

1.9.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 274 del Código de Trabajo establece que “el Ministerio de Trabajo y Previsión social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo ya 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.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.



La Ley del Organismo Ejecutivo, contenida en Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 40, establece lo siguiente:

“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y



en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.

Por lo que de acuerdo a las funciones establecidas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de la Ley del Organismo Ejecutivo, tiene la obligación de velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales, la política, programas y todo lo referente al derecho de trabajo, fue creada esta entidad exclusivamente con ese propósito, al asignarle funciones específicas que debe ejecutar.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Además de las funciones que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. "Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.



5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se organiza de la siguiente manera:

Ministro de Trabajo y Previsión Social.



Viceministro de Trabajo y Previsión Social I (Aspectos Laborales).

Viceministro de Trabajo y Previsión Social II (Aspectos Administrativos Financieros).

Viceministro de Trabajo y Previsión Social III (Aspectos de Previsión Social)”.
”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una entidad que debido a la complejidad de sus obligaciones, tiene que organizarse de tal manera que se puedan abarcar todos los ámbitos posibles, que sean fundamentales para la protección del trabajador, y el respeto a sus derechos.

1.9.2. 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 en vigor o que se emitan en lo futuro.

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.



En cuanto a los antecedentes de la Inspección General de Trabajo, se crea y desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras, se inicia en Gran Bretaña, país dotado de numerosas fábricas, por ende, se plantean los primeros problemas, en consecuencia se adoptan las primeras medidas, con la Ley de 22 de junio de 1802, que va dirigida a proteger la salud física y moral de los aprendices y otros obreros. En 1844, aumenta el número de las regiones y los inspectores pasan a ser funcionarios de la administración del Estado.

En Guatemala la verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el uno de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 247 estableció que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social.

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo por tal razón, en el Artículo dos de las disposiciones transitorias del mismo Código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se



llame con el correcto nombre que le corresponda: Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios”.

La conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo, no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial, el 17 de octubre de 1956 y que entró en vigencia el 18 de octubre del mismo año, se estableció el Ministerio de Trabajo, sin embargo aquí surge otra situación de análisis. Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Es indudable que el apellido con que el Congreso de la República de Guatemala bautizó al Ministerio de Trabajo en 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra fácilmente con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre como se expone a continuación.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo; en este Decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.



Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto número 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como Previsión Social, lo que no responde al nombre real. En síntesis, podría decirse que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: Las Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación; Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Trabajo Y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Doctrinariamente, Cabanellas afirma que la Inspección de Trabajo significa: “Servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y del equilibrio social”.⁸

Legalmente es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene carácter de asesoría técnica y debe de 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 en vigor o que se emitan en lo futuro, además que se suscriban ante los inspectores de trabajo los arreglos directos y conciliatorios; teniéndose como parte en todo conflicto individual o

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, pág. 881.



colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras.

1.9.3. Función fiscalizadora

La Inspección General del Trabajo, está encargada de velar por el cumplimiento de la legislación, pero para verificar que las empresas cumplan y respetan con dichas disposiciones, la Inspección de Trabajo actúa por medio del control, este se basa en las visitas a los establecimientos sometidos a inspección, sus objetivos son, que por medio de la observación y discusión verifica la situación y luego promueve los medios necesarios para poder garantizar el cumplimiento de la legislación, como también proteger a los trabajadores, logrando que cesen situaciones peligrosas o anormales.

El control se manifiesta en tres momentos: Control previo, significa que toda actuación debe ser sometida al servicio de la Inspección del Trabajo competente; para que determine si dificulta o imposibilita en alguna forma el cumplimiento de la ley; sucede a éste, el control ordinario: se realiza durante las visitas a los establecimientos; por último el control de investigación, siendo su objetivo principal evitar que ocurran accidentes.

Se puede encomendar a la Inspección del Trabajo otras funciones; por ejemplo, velar por la prevención de los incendios en los locales abiertos al público o por la protección del medio ambiente contra los daños causados por las empresas, dependencia que a menudo es la única que está en condiciones de cumplir estas funciones, aunque no le

competen directamente para no obstaculizar sus funciones principales, centradas en la protección de los trabajadores en la empresa.

La función fiscalizadora se ve claramente regulada en el Artículo 278 del Código de Trabajo, pues en el regula que la inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, trabajadores sociales, debe velar porque los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, reglamentos que normen condiciones de trabajo y previsión social en vigor.

La función de información y asesoramiento, se ejecuta por medio del Convenio número 81 el objeto de esta función es: indicar la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales. El control, la información y el asesoramiento son estrechamente complementarios por lo que a menudo están entremezclados, cuando el inspector realiza la visita de control se hacen preguntas, se dan respuestas, se intercambian informaciones, es acá donde se cumple la información y el asesoramiento, por un lado permite al inspector informarse, por el otro, convence, indica o asesora de los medios para alcanzar el resultado buscado.

1.10. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas

El derecho laboral persistió bajo la cobertura del derecho civil hasta mediados del siglo pasado, momento en que se inició una fisura que con el tiempo fue incrementándose.



En lo colectivo, las regulaciones de los sindicatos han sido tomadas de las instituciones civiles y mercantiles que regulan las asociaciones, las asambleas generales los consejos de administración. Ninguna disciplina ha regulado en mejor forma el desenvolvimiento de las asociaciones humanas, que el derecho mercantil en las sociedades mercantiles.

El derecho constitucional, matriz e inspiración de todo el ordenamiento jurídico, establece los lineamientos básicos e incuestionables del derecho laboral. La Constitución Política de la República de Guatemala, considera el trabajo como un Derecho social y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales.

Destacan dentro de esos principios, la tutelaridad y la irrenunciabilidad de derechos, así como esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados.

En cuanto a lo procesal, lo laboral también establece sus propios procedimientos, aunque admite supletoriamente la aplicación más depurada del procedimiento civil y mercantil.

1.11. Evolución histórica del trabajo

“La palabra trabajo según su etimología proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del



hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción 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 del 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, claro está que relacionándose con ellas”.⁹sic

Guatemala tiene su inicio a partir de la Revolución de octubre de 1944, cuando se promulgan las nuevas leyes con carácter social, así como las normas laborales que tiene como finalidad entre otras, emitir regulaciones específicamente protectoras para la mujer trabajador, en especial para aquellos casos en que va a ser madre, las que deben reconocerse porque no sólo es producto de la lucha del propio trabajador, sino concesiones de los gobernantes y legisladores de turno.

Es de suma importancia tomar en cuenta que por medio del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se promulgó el primer Código de Trabajo guatemalteco, reformado por el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se tomaron en cuenta las necesidades para introducir las reformas de acuerdo a la necesidad social, de acuerdo a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrar al

⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, **Diccionario jurídico sobre seguridad social**, pág. 95.



derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internacionales de trabajo.

Esas características ideológicas del derecho de trabajo fueron adaptadas a la realidad de Guatemala, tomando en cuenta que el derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Es de importancia mencionar que pese a la denotada lucha del sector laboral organizado contra el grupo patronal, en Guatemala muy poco se ha avanzado, puesto que la línea ideológica de los gobernantes se ha plegado a los intereses patronales, institucionalizando la represión indiscriminada que de todos es conocida.

"El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato



tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social".¹⁰

Pese a que su aplicación es forzosa, en Guatemala la parte patronal incumple con este principio ya que el empleador es quien impone las condiciones laborales y el trabajador sólo se sujeta a ellas. Partiendo de esta premisa, se puede concluir que en la realidad el contrato de trabajo, la parte patronal lo ha convertido en un contrato de adhesión, figura jurídica propia del derecho común.

"El derecho de trabajo nace como conjunto de normas aisladas y en pequeña cantidad, que están dirigidas a proteger al trabajador y también a pacificar el conflicto social entre los trabajadores y los empresarios. En término generales las primeras leyes laborales fueron de carácter excepcional; se dedicaban a regular entre otras materias las siguientes: el trabajo de menores, el trabajo de las mujeres y las materias todas de accidentes laborales. Progresivamente las leyes laborales se fueron extendiendo a otras materias como jornadas, descansos, salarios, hasta que llegaron a constituir un derecho especial basado en principios propios, distinto a los principios del derecho civil, como ejemplo la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la no discriminación en las relaciones laborales."¹¹

El derecho laboral surge como una necesidad de regular derechos que evitarán los abusos de poder que llevaban acabo los patronos, porque los trabajadores eran

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit;** pág.12.

¹¹ **Ibid.**



explotados, de esta manera el derecho laboral tiene como fin principal crear un equilibrio entre trabajadores y patronos, en el que sean respetados los derechos mínimos del trabajador, siendo así un derecho tutelar o protector para los mismos.

CAPÍTULO II



2. Organización Internacional del Trabajo

Es un organismo especializado creado por las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y el mantenimiento de los derechos humanos laborales internacionalmente reconocidos. Sus normas, tratan asuntos relativos al ámbito laboral, que pueden resultar de especial atención e interés, como:

- a) Libertad sindical.
- b) Derecho de sindicalización.
- c) Derecho de negociación colectiva.
- d) Abolición del trabajo forzoso.
- e) Igualdad de oportunidades y de trato.
- f) Otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

Asimismo, la OIT presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

- a) Formación y rehabilitación de profesionales.
- b) Política de empleo.
- c) Administración del trabajo.
- d) Legislación del trabajo y relaciones laborales.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Desarrollo gerencial.



- g) Cooperativas.
- h) Seguridad social.
- i) Estadísticas laborales.
- j) Seguridad y salud en el trabajo.

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

Esta normativa es denominada por algunos el “derecho internacional social”, campo del derecho internacional público conexo al derecho internacional de los derechos humanos. De esta normativa, los convenios sobre el trabajo forzoso, la libertad sindical, la discriminación y el trabajo infantil son clasificados por la OIT como convenios relativos a los derechos humanos.

Sus órganos de control permanente son el Comité de Expertos sobre la aplicación de convenios y recomendaciones (en adelante Comité de Expertos) y Comité de Libertad Sindical. Ambos comités están constituidos por expertos independientes, quienes aplican la normativa relevante en forma rigurosa.

El Comité de Expertos, establecido en 1927, tiene competencia para supervisar la puesta en práctica de todos los convenios internacionales de trabajo. Ejerce esta



competencia principalmente por medio del examen de informes presentados por los Estados, así como por los sindicatos y las organizaciones empresariales.

El Comité de Libertad Sindical es un órgano especializado con competencia para conocer denuncias de violaciones de esta libertad, que provienen principalmente de organizaciones sindicales. Siendo la libertad sindical un principio reconocido por la Constitución de la OIT, la competencia de este Comité no se limita a los Estados Partes en los Convenios sobre la materia, sino que se extiende a todos los Estados miembros de la Organización.

La jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical es publicada anualmente, así como obras doctrinales que la resumen. El Comité de Expertos no elabora jurisprudencia pero sí publica –por lo general una vez por año– estudios generales sobre temas seleccionados.

En 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que establece que todos los Estados miembros están obligados a respetar los principios y derechos plasmados en los convenios relativos al trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil, además de la libertad sindical (Artículo 1.2). Un anexo a la declaración establece nuevos mecanismos de promoción y control, entre ellos la preparación de informes globales sobre las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales mencionadas. Elaborados por el secretariado de la OIT, los informes globales pueden considerarse



una fuente complementaria de la doctrina y jurisprudencia de los comités antes mencionados.

2.1. Origen de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es una entidad de vocación universal establecida en 1919 por el Tratado de Versalles. Es tripartita y está formada por Estados miembros y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de dichos Estados. Fue incorporada al sistema de la Organización de las Naciones Unidas en calidad de agencia especializada en 1946. La Conferencia Internacional del Trabajo, su asamblea general, es fuente de una normativa internacional amplísima que en 2003 alcanzó 182 convenios y 192 recomendaciones.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT, fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la



Constitución de la OIT estipula que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

- “1. Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
2. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones.
3. Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.



Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes por ejemplo:

1. Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana.
2. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.
3. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
4. Protección de niños, jóvenes y mujeres.
5. Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.
6. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
7. Reconocimiento del principio de libertad sindical.
8. Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

El Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, tiene como fin establecer los derechos mínimos que deben de existir en un contrato de trabajo, porque sólo a través del respeto a esos derechos es que se puede alcanzar la justicia social, por lo tanto la armonía que se busca entre patronos y trabajadores.



2.2. Funciones de la Organización Internacional del Trabajo

El Artículo 10 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, establece “que las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración”.

2.3. Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros.

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;



d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”.

2.4. Políticas y Programas de la Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo tiene una estructura tripartita, única en el sistema de Naciones Unidas, en virtud de la cual los representantes de los empleadores y de los trabajadores –los interlocutores sociales- participan en pie de igualdad con los gobiernos en la formulación de las políticas y programas.

Fomenta también el tripartismo dentro de cada Estado miembro, promoviendo un diálogo social en el que las organizaciones sindicales y de empleadores participan en la formulación y, cuando proceda, en la puesta en marcha de las políticas nacionales en los ámbitos social y económico. La Organización Internacional del Trabajo tiene cuatro objetivos estratégicos principales: promover y materializar las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades de empleo digno para las mujeres y los hombres; aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos; y fortalecer el tripartismo y el diálogo.



Para alcanzar estos objetivos, la Organización Internacional del Trabajo formula políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, para mejorar las condiciones de trabajo y de vida y para aumentar las oportunidades de empleo; establece normas internacionales de trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación que sirven de orientación a las autoridades nacionales para poner en ejecución estas políticas; formula y lleva a cabo, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional que ayuda a los países a llevar a la práctica dichas políticas; y lleva a cabo actividades de formación, educación, investigación y publicación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha puesto en marcha diferentes programas operativos de cooperación técnica, los cuales corresponden a sus prioridades estratégicas. Uno de ellos, es el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), el cual administra actualmente en diferentes regiones del mundo más de 1,000 programas destinados a promover alternativas al trabajo infantil. La Organización Internacional del Trabajo considera que el trabajo infantil constituye un problema apremiante desde el punto de vista social, económico y de los derechos humanos. Se estima que hay 250 millones de niños y niñas trabajando en todo el mundo, a muchos de los cuales se les priva de una educación adecuada y de las libertades fundamentales al tiempo que se pone en grave peligro su salud.



Los niños y niñas son los que pagan el precio más elevado de esta situación, pero los países también salen perjudicados. Acabar con el trabajo infantil constituye un fin en sí mismo, pero también es un modo muy eficaz de promover el desarrollo económico y humano.

Para promover que más países se sumen a la causa global en contra del trabajo infantil, la Organización Internacional del Trabajo estableció los Convenios sobre la edad mínima, 1973 y sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, mediante los cuales los Estados signatarios, como el caso de Guatemala, se comprometen a tomar medidas inmediatas para eliminar todas las formas intolerables del trabajo infantil, desde la esclavitud y el trabajo forzoso hasta la utilización de niños y niñas en actividades ilícitas o cualquier trabajo que pueda perjudicar su salud, su seguridad o su moralidad.

2.5. El Órgano de la Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo, es el órgano superior de la Organización Internacional del Trabajo. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia



representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el bloque de trabajadores, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.

También corresponde a la Conferencia Internacional examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales en cada país, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias. En esa tarea la Conferencia cuenta con la ayuda de la importante comisión de expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

A partir de 1998 la Conferencia debe examinar el Informe global sobre lo que ordena la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a derechos y garantías fundamentales que debe preparar la oficina, debiendo dar cuenta, cada año en forma rotativa, el estado en que se encuentran cada uno de estos puntos:

- “1. Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. La abolición efectiva del trabajo infantil.



4. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación”.

2.6. Consejo de administración de la Organización Internacional del Trabajo

Es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo y se reúne dos veces al año en Ginebra. Dirige el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, establece el programa y el presupuesto y examina el incumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

2.7. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Cuenta con 2,250 funcionarios que trabajan en la sede y en 40 oficinas exteriores repartidas en todo el mundo. En reconocimiento a su labor y debido al cumplimiento de sus cincuenta años de fundación, en 1969 recibió el Premio Nobel de la Paz.

En Guatemala, la Organización Internacional del Trabajo incursiona en el desarrollo de principios laborales garantistas de trabajo que cumplan con la protección mínima necesaria para el trabajador, vela además por el cumplimiento de las normas establecidas por el país.

Durante sus reuniones, participan autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Una de sus actuales metas laborales es generar más de 200 mil empleos



anuales, aunque han señalado el hecho de lo difícil de implementar esa cantidad de empleos por diversas razones, de las cuales cabe mencionar que la legislación de trabajo en el país ya no está acorde con la realidad.

Esta afirmación debe sentar las bases para la posible ampliación y mejora de los derechos laborales contemplados por la legislación ordinaria, otorgar así, mejores garantías, además de las otorgadas por los convenios internacionales.

2.8. Normas internacionales que formula la Organización Internacional del Trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, una de las funciones de la Organización Internacional de Trabajo es la regulación y emisión de diferentes normas que contemplen postulados universales de fundamentación de las condiciones labores, las cuales revisten la forma de tratados y convenios internacionales. Sus objetivos radican en la necesidad de abordar el problema de las condiciones de trabajo que entrañaban a los trabajadores, desde el inicio del derecho laboral (injusticia, miseria y privaciones), los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, toman la forma de tratados internacionales que están sujetos a la ratificación de los Estados Miembros de ella. Además, existen también las recomendaciones que no son instrumentos vinculantes (por lo general, versan sobre los mismos temas que los convenios) y recogen directrices que pueden orientar la política y la acción nacionales.



La organización, ha adoptado más de 180 convenios y de 185 recomendaciones sobre una amplia gama de temas. Los convenios y tratados internacionales en materia laboral, constituyen en Guatemala, las garantías mínimas que deben ser otorgados a los trabajadores.

La Organización Internacional de Trabajo, fue creada al ser de notoria necesidad la regulación y defensa de los derechos de los trabajadores, debido a la explotación, maltrato y abuso que sufrían al ser tratados como esclavos, violentando sus derechos humanos y por lo tanto laborales, por lo que fue decisión de las Naciones Unidas crear este órgano que se encargará de su protección y que tuviera como fin la justicia social, y la armonía entre el capital y el trabajo.



CAPÍTULO III

3. Convenios Internacionales de Derecho laboral ratificados por el Estado de Guatemala

Los convenios internacionales de derecho laboral, son pactos que se llevaban acabo entre las partes signatarias, que tienen como fin comprometerse al cumplimiento y al respeto de los derechos y garantías mínimas que se encuentran establecidos en los mismos, ya que buscan crear condiciones más humanas para los trabajadores.

3.6. Convenio No. 29, trabajo forzoso

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 1930, en su decimocuarta reunión, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo forzoso u obligatorio, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 28 de junio de 1930, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y que será sometido a la ratificación de los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:



Lo más importante del presente Convenio es la ratificación obligatoria para suprimir el empleo del trabajo forzoso en todas sus formas, únicamente puede utilizarse en forma transitoria en forma excepcional para fines públicos, con las garantías de plazo de cinco años a partir de la vigencia de ese Convenio.

El trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente, sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende:

- “a) Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) Cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- d) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y, en general, en todas las circunstancias



que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de la existencia de toda o parte de la población;

e) Los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan el derecho de pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos”.

El trabajo forzoso, es la condición en que el trabajo se exige bajo amenaza y que se lleva a cabo de forma involuntaria, debido a la necesidad que tiene el trabajador, por lo que no es otra cosa que una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal.

En palabras de Juan Somavia, Director General de la OIT, en la 100ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, “El trabajo forzoso es la verdadera antítesis del trabajo decente, que es la meta de la OIT”.

La pobreza, el desempleo y la discriminación no son las únicas fuentes de esta problemática, lo son también la carencia de educación y la violencia, condiciones generalizadas en el mundo de hoy que hacen que más de doce millones de personas sean víctimas de trabajos forzados. Las causas van desde las complejas situaciones socio-económicas a lo ancho del globo terráqueo, hasta la falta de decisión política de



los diferentes Estados. En este ensayo se presenta una visión informada que busca sacar a luz todas aquellas problemáticas en torno al trabajo forzoso.

El segundo considerando del Decreto 9-2009, que contiene la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, refiere que la República de Guatemala ha ratificado, entre otros, los siguientes instrumentos internacionales: Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la "Prohibición de las Peores Formas de Trabajo de Menores y la Acción Inmediata para su Eliminación", Convenios de la Organización internacional del Trabajo Números 29 y 106, relacionados con "El Trabajo Forzoso y Obligatorio" y "La Abolición del Trabajo Forzoso"; "El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativos a la Venta de Niños, la Prostitución infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía", mismos que constituyen para el Estado compromisos que deben cumplirse e implementarse.

3.7. Convenio No. 63, estadísticas de salarios y horas de trabajo

Este Convenio, establece que se deberán compilar estadísticas de tasas de salarios por tiempo y de horas de trabajo normales, de los obreros pertenecientes a una selección representadas de las principales industrias mineras y manufactureras y de la edificación y la construcción.



Las estadísticas de tasas de salarios por tiempo y de horas de trabajo normales deberán indicar las tasas y las horas:

- "a) Fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales, o en aplicación de dicha legislación o dichos contratos colectivos o laudos arbitrales;
- b) Obtenidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de los organismos mixtos o de otras fuentes adecuadas de información, cuando las tasas y las horas no hayan sido fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales, o en aplicación de dicha legislación, o dichos contratos colectivos o laudos arbitrales.
- c) Las estadísticas de tasas de salarios por tiempo y de horas de trabajo normales deberán indicar la naturaleza y la fuente de la información en que se basen, y si se trata de tasas o de horas fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales, o en aplicación de dicha legislación o dichos contratos colectivos o laudos arbitrales, o bien de tasas o de horas fijadas mediante acuerdos individuales entre empleadores y trabajadores".

Cuando se trate de tasas de salarios calificados con los términos mínimos (que no sean los mínimos legales), típico, corrientes, o con otros análogos, deberá explicarse el significado de estos términos.

Cuando las horas de trabajo normales no estén fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales, o en aplicación de dicha legislación, dichos contratos colectivos o laudos arbitrales, significarán el número de horas, por días, semana, u otro



período cualquiera, en exceso del cual todo trabajo se remunera con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituye una excepción a las reglas o usos de la empresa concernientes a las categorías de obreros interesados.

Las estadísticas de tasas de salarios por tiempo y de horas de trabajo normales deberán dar:

- "a) A intervalos que no excedan de tres años, cifras separadas de las principales profesiones de una selección amplia y representativa de las diversas industrias; y
- b) Por lo menos una vez cada año y, si fuere posible, a intervalos más frecuente cifras separadas de algunas de las principales profesiones entre las más importantes de dichas industrias.
- c) Los datos referentes a las tasas de salarios por tiempo y a las horas de trabajo normales se deberán presentar, siempre que sea posible, sobre la base de la misma clasificación profesional.
- d) Cuando las fuentes de información que hayan servido para la compilar de las estadísticas no indiquen las distintas profesiones a las que se aplican las tasas por horas sino que fijen diferentes tasas de salarios u horas de trabajo para otras categorías de trabajadores (tales como las de obreros calificados, semicalificados o no calificados), o fijen las horas de trabajo normales por categoría o rama de empresa, se deberán dar cifras separadas de acuerdo con estas distinciones.
- e) Cuando las categorías de trabajadores sobre las que se den datos no constituyan profesiones distintas deberá indicarse el ámbito de cada categoría, en la medida en que



las fuentes de información que sirvan para compilar las estadísticas faciliten las indicaciones necesarias”.

3.8. Convenio No. 87, Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948)

Este Convenio, trata sobre los siguientes aspectos, para regularlos en los países que lo hayan aceptado y ratificado.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.



Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de este Convenio

Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

La legislación nacional no transgredirá ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.



De conformidad con los principios establecidos en el párrafo ocho del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

3.9. Convenio No. 98, Derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949)

Este Convenio establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a



un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia, en base al presente Artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los Artículos precedentes.

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno



desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

3.10. Convenio No. 100, Igualdad de remuneración (1951)

Este Convenio establece que la remuneración es el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

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



Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) La legislación nacional;
- b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios.

Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Las formas de ratificar el Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.



3.11. Convenio No. 105, Abolición del trabajo forzoso (1957)

En realidad, la mayor parte de países de América latina ha ratificado los Convenios 29 y 105 en contra del trabajo forzoso. Ello significa que las organizaciones de trabajadores están en capacidad de informar a las entidades supervisoras de la OIT, sobre cualquier dificultad que surja en el proceso de implementación y que pueda ser documentada o probada.

Los gobiernos se obligan a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, como medio de coerción, con fines de fomento económico, como medida de disciplina, como castigo o medida de discriminación.

El citado Convenio establece que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el Artículo uno de este Convenio.

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

Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos



miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

3.12. Convenio No. 111, Discriminación empleo y ocupación (1958)

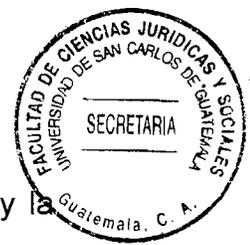
Los gobiernos se obligan a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda forma de discriminación a este respecto.

De acuerdo a este Convenio, la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de invalidar o impedir la igualdad de oportunidades o el tratamiento en el empleo o en la ocupación”.

Desde esta fecha, se han incluido consideraciones posteriores en algunas jurisdicciones (por ejemplo, orientación sexual, estado civil, aptitud física, excepto cuando se identifique como un requisito laboral).

El término discriminación comprende:

- “a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por



efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
- c) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
- d) A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

El presente Convenio obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;



- b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación Profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) Indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.



Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Todo miembro que ratifique este Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

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

El Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.



3.13. Convenio No. 138, Edad mínima (1973)

Los gobiernos se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Se debe especificar la edad mínima de admisión que no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años. En países insuficientemente desarrollados, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, se podrá especificar una edad mínima de 14 años. Guatemala ha acogido esta excepción de 14 años.

El Convenio, se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Por lo que el Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los Artículos cuatro a ocho del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.



El presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

La edad mínima fijada no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años. No obstante el Estado cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años.

Cada Estado que haya especificado una edad mínima de 14 años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- “a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada”.

La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a 18 años.



Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1° de este Artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

No obstante lo dispuesto en el párrafo 1° de este Artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importantes de aplicación.

El Estado cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.



Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Todo Estado que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este Artículo:

- a) Deberá indicar en las memorias que presente en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
- b) Podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Este Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos 14 años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de



empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) Un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) Un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) Un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

- a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados del párrafo anterior.

La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1° y 2° del presente Artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.



3.14. Convenio No. 182, Las peores formas de trabajo infantil (1999)

De acuerdo a la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil.

La eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil, requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias; conforme la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83a. reunión, celebrada en 1996.

Algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956.

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de



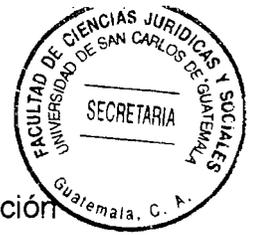
haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 17 de junio de 1999, podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Todo Estado que ratifique el Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

La expresión las peores formas de trabajo infantil abarca:

- “a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”.

Los tipos de trabajo a que se refiere el Artículo, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las



organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3° y 4° de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados.

Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1° de este Artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Previo consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar, mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Se deberá elaborar para poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.



Se deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

Se deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

- a) Impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- b) Prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- c) Asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- d) Identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- e) Tener en cuenta la situación particular de las niñas.

Se deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Se deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o



asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general de la Oficina Internacional del Trabajo.



CAPÍTULO IV



4. Análisis del incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala regulados por la Organización Internacional del Trabajo

Los gobiernos la región centroamericana se encuentran finalizando la negociación del Tratados de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamérica, proceso en la cual se discute entre otros aspectos la inclusión o exclusión de una cláusula laborales, temática que ha creado una serie de discusiones en torno a las legislaciones laborales de los países centroamericanos, se hace necesario establecer la situación de cumplimiento o incumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica.

Las Leyes laborales de Guatemala y los obstáculos legales, políticos y prácticos para su cumplimiento que se propuso hacer un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la situación y el respeto o irrespeto hacia los derechos laborales especialmente en torno a los derechos laborales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecidos en la Declaración de Principios fundamentales en el Trabajo los cuales comprende: La libertad sindical y la negociación colectiva; la abolición del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias, la eliminación del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzado y las horas extras obligatorias, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.



De lo anterior, se determina el incumplimiento de los derechos laborales en Guatemala regulados por la Organización Internacional del Trabajo, tomando en cuenta que existen limitaciones por falta de cumplimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva; no se ha podido eliminar el trabajo forzoso y las horas extras obligatorias, y mucho menos prescindir del trabajo infantil de alto riesgo, dándose con frecuencia la discriminación en el empleo y la ocupación.

En el ámbito laboral se ha dado una serie de discusiones en torno a la inclusión o no, de la cláusula laboral, sin embargo, no se ha logrado un consenso al respecto, pues hay quienes argumentan que las leyes laborales son de observancia obligatoria en todos los ámbitos en que se dé una relación laboral y, en este sentido, los tratados comerciales no están exentos de estas relaciones. Por lo que se incluyan o no en dichos tratados, necesariamente deben ser observados obligatoriamente por todos los miembros del mismo.

Además, los derechos laborales son reconocidos desde un rango constitucional como el caso de Guatemala y el resto de Centroamérica. Una preocupación en todos los sectores de la sociedad guatemalteca radica en la secretividad con que se realizan las negociaciones y los impactos negativos que puedan tener en la sociedad dicho tratado.

Otro elemento que se debe considerar, es la elección presidencial que reposicionó al CACIF como representación empresarial en las altas esferas del gobierno. Con lo cual los derechos económicos, sociales y culturales serán los más afectados en los

próximos 4 años, aun cuando, también representa, la posibilidad de dejar atrás la crisis de ingobernabilidad que ha afectado a Guatemala en los años recientes y que se manifiesta en un alto grado de corrupción y en el peso de grupos económicos de dudosa procedencia.

Guatemala y de la discriminación a la cual están sujetas las mujeres en relación a los hombres en el empleo, situación que se agrava aun más en el caso de la población indígena, especialmente en las mujeres indígenas

4.1. Libertad sindical y la negociación colectiva

“Libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental”,¹² constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y, junto a este, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el Derecho y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

¹² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, pág. 63.



De conformidad con la definición anterior, se señala la existencia de un plano individual, entendiéndose por ello aquel aspecto de la libertad que se aplica a los trabajadores como personas, sujetos o ciudadanos y que por ello se señala como estrictamente individual. Por otra parte, un segundo plano, que se denomina como colectivo y como tal se refiere a la libertad sindical en cuanto derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones específicas, tratándose en este caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores, como el Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

Asimismo el Código de Trabajo establece: "El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social" y en



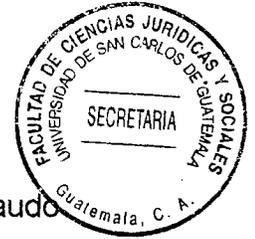
los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo dos del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con lo expuesto anteriormente se llega a establecer que el principio de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial, a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, siendo una garantía laboral, protegida y consagrada en la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes ordinarias de carácter laboral y los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

Considero, que a pesar que esa garantía tiene protección constitucional y de convenios y tratados internacionales en materia laboral, en la historia laboral guatemalteca, ha existido persecución de líderes sindicalistas, lo que ha generado muerte para éstos por parte de las fuerzas de seguridad y otras entidades gubernamentales.

4.1.1. Contenido

Los trabajadores y su organización sindical, para poder ejecutar una huelga de conformidad con la legislación laboral deben agotar todos los procedimientos establecidos en la ley (Código de Trabajo). Éste reconoce tres instituciones y su procedimiento que pueden llevar a los trabajadores a concluir y ejecutar una huelga en la búsqueda de hacer efectiva la libertad sindical y la negociación colectiva a través de



los instrumentos denominados como; pacto colectivo, convenio colectivo o un laudo arbitral, cuyas instituciones originarias son: a) el sindicato, que es el ente exclusivo por mandato legal que puede discutir pactos colectivos, b) el comité ad-hoc que de conformidad con los Artículos 374 al 376 puede discutir convenios colectivos, y; la institución de los trabajadores coaligados que pueden llegar incluso al laudo arbitral, aunque indistintamente, para las tres instituciones (sindicato, comité ad-hoc y trabajadores coaligados), esta la institución de la conciliación y la huelga las cuales pueden resolverse en caso de divergencia con un laudo arbitral.

Un principio fundamental para el derecho de la libertad sindical es la atribución o facultad de la que disponen los trabajadores o los empleadores para que de manera efectiva, puedan constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas. La libertad sindical dicho de una manera sencilla, es la facultad que tiene los trabajadores o los patronos de pertenecer o no a un sindicato.

La libertad sindical como un derecho humano fundamental se encuentra amparada por fuentes nacionales e internacionales. Entre las fuentes nacionales se encuentran en orden jerárquico la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás reglamentos referente al tema; y en el ámbito internacional existen los Tratados y Convenios Internacionales. En ese sentido se pueden citar los Artículos 34 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, en los cuales se reconoce dicho derecho en los siguientes términos:



Artículo 34: Derecho de Asociación. “Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúan el caso de la colegiación profesional.”

Al respecto, la Corte de Constitucionalidad opina que si bien la colegiación obligatoria implica una excepción a la libertad de asociación que reconoce el Artículo 34 de la Constitución, tiene su contrapartida en que se establece a nivel constitucional para la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio, lo que redundará en beneficio directo de los colegiados”.¹³

Por su parte el Artículo 102 literal q) lo establece como parte de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a la autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den el aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica

¹³ Gaceta 46, expediente 1434-96, pág. 34.



gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

En el plano internacional el convenio: 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, establece el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estime convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

Por su parte, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva: Prevé garantías contra los actos de discriminación antisindical y la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, así como medidas destinadas a alentar la negociación colectiva.

En el Código de Trabajo y sus reformas establece lo siguiente en cuanto al derecho de libertad Sindical y su protección: El Artículo 10, se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que le otorguen la Constitución, el presente código, su reglamento y sus demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.



Artículo 209. (Reformado por el Artículo cuatro del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala). “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

Si se incumpliere con lo establecido en el Artículo anterior, él o los trabajadores deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir, Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 del Código de Trabajo el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.

El Artículo 211 del mismo cuerpo legal, (Reformado por el Artículo uno del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala). El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad de titular



de éste, debe trazar y llevar en la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

1. Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.
2. Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados internacionales de trabajo ratificado por Guatemala, el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
3. Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
4. Proveerá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen el derecho a la libertad sindical.

En lo referente a la negociación colectiva, la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 establece: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para éste fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos



u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores”.

La Corte de Constitucionalidad considera “que un pacto colectivo de condiciones de trabajo es el celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, cuyo fin es reglar las condiciones de prestación de trabajo y materias afines. Se le denomina ley profesional porque tiene fuerza obligatoria para las partes que lo han suscrito y para todas las personas que en el momento de entrar en vigor, trabajen en la empresa o lugar de trabajo, en lo que les fuere favorable. En ese sentido, un pacto de condiciones de trabajo es un acuerdo colectivo que rige para partes determinadas por tiempo determinado (denunciable a su término) y no está dotado de generalidad”.¹⁴

El Código de Trabajo establece en el Artículo 214, que son actividades de los sindicatos: (Reformado por el Artículo seis del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala) Celebrar contratos colectivos de trabajos, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. La celebración de dichas actividades corresponde con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de ese Código, que se refieren al arreglo directo, la conciliación y los comités ad hoc.

¹⁴ Gaceta 59, expediente 1076-00, 2000, pág. 32.



Los Convenios de la OIT ratificados por Guatemala en materia de negociación Colectiva son el Convenio 98. Convenio de Sindicación y Negociación Colectiva y el Convenio 154, sobre negociación colectiva. El primero de ellos, plantea el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y, el segundo, que establece la definición de la negociación colectiva y elementos para su aplicación.

Al hacer una revisión de las disposiciones legales citadas anteriormente, se puede decir que en Guatemala existe un buen desarrollo de la legislación laboral en esta materia, pues se han ido incorporando en sus disposiciones muchos de los parámetros que establecen los convenios de la OIT, sobre todo a partir de las reformas aprobadas en el año 2001. No obstante el avance de la legislación laboral. En ese sentido, existe preocupación en algunos sectores sindicales sobre la intención del gobierno central de revisar e incorporar más reformas al Código de Trabajo en esta coyuntura en las que se está negociando con Estados Unidos el Tratado de Libre Comercio, ellos afirman que lo que realmente está buscando el gobierno es la de flexibilizar la ley y también las relaciones laborales, con lo que se corre el riesgo de perder los derechos mínimos que están actualmente garantizados en la ley.

Argumentan que no se trata de estar creando más leyes o de introducir más reformas, sino más bien se trataría de generar las condiciones para su pleno cumplimiento. Algunas limitaciones o contradicciones que se mantienen en la legislación, referente al tema de la libertad sindical y negociación colectiva y que fueron señaladas por los



dirigentes sindicales, lo constituye el hecho que sólo los guatemaltecos de origen pueden constituir o ser miembros de un sindicato y de su comité ejecutivo (Artículo 220 del Código de Trabajo). El acta constitutiva de un sindicato debe contener: d) (reformado por el Artículo dos Decreto 13-2,001 del Congreso de la República de Guatemala) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

Por su parte el Artículo 223 del Código de Trabajo establece que el funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas: b) (Reformado por el artículo cinco del Decreto 13-2,001 del Congreso de la República de Guatemala) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de algunos de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

Estas disposiciones contravienen el Artículo dos del Convenio 87, debido a que se observa en el mismo que se establece el derecho de constituir organizaciones que estimen convenientes sin ninguna distinción y sin autorización previa. Señalando como condición para ello que se observen los estatutos de las mismas.



En el caso de los trabajadores del sector público si existe una mayor contradicción en torno a derecho de sindicalización y de negociación colectiva, en tanto si bien se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, el mismo, únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

Es aquí donde está el problema, porque la misma ley declara y enumera los servicios públicos que se consideran esenciales, debido a que se incluyen como servicios públicos esenciales a los trabajadores de la educación, los servicios de correos, el servicio de transporte o en la generación de transporte y distribución de combustible. Debería considerarse servicio público esencial, todo servicio cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad, o la salud de la persona o las condiciones normales de existencia de la población.

Existe también la prohibición de las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por interés ajeno a reivindicaciones económico-sociales.

4.2. Abolición del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y

congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión; consideró la cuestión del trabajo forzoso, estableciendo que deberán tomarse todas las medidas necesarias para evitar que el trabajo obligatorio o forzoso pueda dar lugar a condiciones análogas a la esclavitud y de que la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956, prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba.

Adopta diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Todo Estado que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio en las formas siguientes:

- a) Como medio de coerción o de educación, políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- b) Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) Como medida de disciplina en el trabajo;
- d) Como castigo por haber participado en huelgas;
- e) Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.



Todo Estado miembro del presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Considero que en Guatemala, las horas extras en forma obligatoria es un diario vivir para los trabajadores de las empresas privadas y de la administración pública, sin que éstas sean pagadas como establece la ley laboral guatemalteca, por lo que este aspecto se incumple en la mayoría de instituciones.

4.3. Eliminación del trabajo infantil

En Guatemala se están haciendo importantes avances en el contexto de los esfuerzos mundiales encaminados a eliminar el trabajo infantil, pero no hay que darse por satisfechos pues aún queda mucho por hacer, se requiere un esfuerzo sólido y sostenido a escala mundial. En este sentido, la OIT tiene una función fundamental que desempeñar en la promoción de un movimiento mundial más integrado y coherente con miras a la consecución de metas viables.



Este segundo informe global sobre el trabajo infantil con arreglo al seguimiento de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo presenta por primera vez una visión realmente dinámica. Las nuevas estimaciones mundiales que se indican en la parte I permiten evaluar las tendencias mundiales y regionales. Del análisis de los datos surge un panorama destacable.

Un aspecto importante de las tendencias positivas señaladas aquí está relacionado con las normas de la Organización Internacional del Trabajo. Hay avances alentadores en cuanto a la ratificación en muchas partes del mundo y, si bien la ratificación de los Convenios números 138 y 182 es sólo un primer paso, muchas ratificaciones se han acompañado con medidas concretas contra el trabajo infantil.

El compromiso político, a través de la adopción de políticas coherentes en los ámbitos de la reducción de la pobreza, la educación básica y los derechos humanos, es un elemento fundamental, tanto hoy como ayer, para que los países puedan avanzar en la lucha contra el trabajo infantil.

Los informes globales proporcionan una importante oportunidad para reflexionar sobre los progresos realizados en los cuatro años precedentes. En la parte II del Informe se analizan los esfuerzos encaminados a reforzar el programa de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo de mayor envergadura, esto es, el programa



Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y para integrar la cuestión del trabajo infantil en el Programa de Trabajo Decente.

En la parte III se plantea el principal desafío con el que se enfrenta el movimiento mundial contra el trabajo infantil: encontrar la mejor manera de integrar la eliminación del trabajo infantil en los marcos clave de desarrollo y de derechos humanos.

Con miras a la consecución de estas metas, durante los próximos cuatro años la Organización Internacional del Trabajo intensificará sus esfuerzos para desarrollar enfoques coherentes y globales con miras a abolir el trabajo infantil. El plan de acción propuesto se sustenta en tres pilares: el apoyo a las respuestas nacionales ante el problema del trabajo infantil, en particular mediante la incorporación efectiva del tema en las políticas nacionales y los marcos nacionales de desarrollo; la profundización y el fortalecimiento del movimiento mundial, y la promoción de una mayor integración de las cuestiones relativas al trabajo infantil en las prioridades generales de la Organización Internacional del Trabajo con relación al trabajo decente como objetivo global. Este enfoque más centrado y estratégico respecto del liderazgo mundial ayudará a garantizar que la Organización Internacional del Trabajo contribuya de manera eficaz a relegar el trabajo infantil a la historia.

Considero que en Guatemala, persiste el trabajo infantil en niños menores de catorce años y en muchos casos actividades laborales de carácter peligroso, lo cual conlleva a exponer la integridad física de los niños en labores que están fuera de contexto legal

para que lo desarrollen. Lo anterior se debe a la economía familiar que exige la participación de los niños como una fuerza laboral que ayude a su mantenimiento.

4.4. Eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación

La discriminación en el empleo puede observarse en contextos muy diferentes - desde los altos edificios de oficinas hasta las aldeas rurales - y revestir formas muy variadas. Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás. Con frecuencia, los países deciden prohibir las distinciones o exclusiones e impedir la discriminación por otros motivos como la discapacidad, el VIH/SIDA o la edad. La discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar.

La eliminación de la discriminación comienza con el desmantelamiento de las barreras y la decisión de garantizar la igualdad de acceso a la formación, y a la educación, así como a la posibilidad de poseer y utilizar recursos tales como la tierra y el crédito. Prosigue con la fijación de condiciones para establecer y hacer funcionar

Empresas de todo tipo y tamaño, con la adopción de políticas y prácticas en materia de contratación, distribución de tareas, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos y terminación de la relación de empleo. Los méritos



la capacidad para desempeñar un trabajo y no características irrelevantes, deberían ser la pauta que ha de seguirse.

La discriminación en el empleo o la ocupación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si una mujer, y no un marido, debe obtener el consentimiento del cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte necesarios para iniciar una actividad laboral, se trataría de una discriminación directa por motivo de sexo.

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta.

La igualdad en el trabajo significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades económicas que desean llevar a cabo. Las medidas para promover la igualdad deben tener en cuenta la diversidad de las culturas, los idiomas, las circunstancias familiares, la capacidad de leer y de realizar



cálculos elementales. Para los campesinos y los propietarios de pequeñas empresas o empresas familiares, en particular en el caso de las mujeres y los grupos étnicos, la igualdad de acceso a la tierra (incluso por herencia), la formación, la tecnología y el capital es fundamental.

En el caso de los empleados y de los trabajadores independientes (o por cuenta propia), la no discriminación en el empleo depende de la igualdad de acceso a una educación de calidad antes de entrar en el mercado de trabajo. Este aspecto es de fundamental importancia para las niñas y los grupos desfavorecidos. Una división más igualitaria del trabajo y las responsabilidades familiares en el hogar permitiría también que un mayor número de mujeres tengan mejores oportunidades laborales, se necesitan medios eficaces para enfrentar los retos que plantea la discriminación.

Los principios de la OIT fijan límites mínimos. La legislación y la práctica nacionales pueden ser más amplias y comprender disposiciones más generales para la eliminación de la discriminación en el trabajo.

La discriminación es una actividad constante, no sólo por razón de género, sino también por algunas enfermedades que les impide desarrollar actividades de igual forma como lo hacen otras personas, ya sea del sexo masculino o que no se encuentren infectadas con enfermedades contagiosas como el VIH SIDA.





CONCLUSIONES

1. En la sociedad guatemalteca no existe un equilibrio entre el trabajo y el capital, lo que provoca que la productividad del país no pueda aumentarse, debido a que los derechos de los trabajadores no son respetados, cuando es obligación de los Estados signatarios de los Convenios Internacionales del Trabajo cumplir con los mismos.
2. Los Convenios emitidos por la Organización Internacional de Trabajo, que se encuentran ratificados por Guatemala, tienen fuerza coercitiva dentro del territorio guatemalteco, pasando a formar parte del ordenamiento jurídico vigente, siempre que no contraríen algunas de las disposiciones contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo, en la actualidad estos Convenios no son tomados en cuenta al emitir sentencias, o al resolver.
3. El trabajo forzado hoy en día, está abolido totalmente por los derechos humanos, debido a que los trabajadores sufren violaciones a sus derechos y explotación por su vulnerabilidad, circunstancia que no existe en un Estado de derecho, en el que son respetadas las leyes y la persona.
4. La Organización Internacional de Trabajo, busca erradicar el trabajo de menores de edad a través de políticas y programas que van proponiendo a todas las partes signatarias de los Convenios, con el propósito de evitar que los menores de edad



se encuentren expuestos a situaciones de peligro y condiciones inapropiadas para su desarrollo mental y físico, sin embargo, en Guatemala esto no se cumple ya que se ven menores de edad trabajando.



RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, debe cumplir con las disposiciones de carácter laboral emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, a través de la creación de un órgano dentro del Ministerio de Trabajo que se encargue de velar específicamente por el estricto cumplimiento de los convenios dentro de los lugares de trabajo.
2. Los administradores de la justicia como los patronos laborales deben cumplir los Convenios emitidos por la Organización Internacional de Trabajo, ya que tienen fuerza coercitiva lo que hace obligatorio su cumplimiento, de lo contrario deberá aplicárseles sanciones rigurosas que sean establecidas dentro del Código de Trabajo.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar las leyes laborales, en el sentido de erradicar totalmente el trabajo forzado dentro del ámbito laboral, a través de la creación de sanciones estrictas que sean aplicadas a todas las personas que abusan de su autoridad y se aprovechan de esa situación, dentro del ambiente laboral.
4. El Estado debe de imponer sanciones estrictas, ya sea de multa o de prisión, a las personas que contraten menores de edad, en los que el ambiente en que



desempeñen su trabajo sea peligroso, y no de acuerdo a sus condiciones físicas y psicológicas que pueda provocarles daños irreversibles.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Derecho del trabajo**, Barcelona, s.e, 1960.
- BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo**, Madrid, España: Ed. Marcial Pons, 1978-79.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina, s.e,1968.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala, Ed. Litografía Orión, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Conflicto colectivo y la huelga de los trabajadores del Estado**. IX Congreso Centro Americano y del Caribe del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Guatemala, 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, México, Ed. Porrúa, S.A., 1998.
- Diccionario jurídico sobre seguridad social**, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, Ed.1994.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala, Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

Legislación

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**. Decreto Ley 1441. Enrique Peralta Azurdía. Jefe de gobierno de la República de Guatemala, 1961.



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

Reglamento de la Inspección General de Trabajo de Guatemala, Guatemala, 1957.

Organización Internacional de Trabajo, 1919.

Corte de Constitucionalidad de Guatemala, Gaceta 46, expediente 1434-96, 1996.

Corte de Constitucionalidad de Guatemala, Gaceta 59, expediente 1076-00, 2000.