

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

**ANÁLISIS SOBRE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS PRESENTÓ EN  
CONTRA DE GUATEMALA EN EL AÑO 2011 POR INCUMPLIMIENTO EN LOS  
LINEAMIENTOS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL PACTADOS EN EL MARCO  
DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTRO  
AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)**

Tesis

Presentada al Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**

al Conferírsele

el Grado Académico de

**LICENCIADO EN RELACIONES INTERNACIONALES**

y el título profesional de

**INTERNACIONALISTA**

Guatemala, noviembre de 2017

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**RECTOR MAGNÍFICO**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

**SECRETARIO GENERAL**

Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

**CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

|             |                                        |
|-------------|----------------------------------------|
| Director:   | Dr. Marcio Palacios Aragón             |
| Vocal I:    | Lic. Henry Dennys Mira Sandoval        |
| Vocal II:   | Licda. Carmen Olivia Álvarez Bobadilla |
| Vocal III:  | Licda. Ana Margarita Castillo Chacón   |
| Vocal IV:   | Br. María Fernanda Santizo Carvajal    |
| Vocal V:    | Br. José Pablo Menchú Jiménez          |
| SECRETARIO: | Lic. Rodolfo Torres Martínez.          |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE CONOCIMIENTOS**

|              |                                              |
|--------------|----------------------------------------------|
| COORDINADOR: | Lic. Francisco José Lemus Miranda            |
| EXAMINADOR:  | Lic. Jorge Enrique Arriaga Rodríguez         |
| EXAMINADORA: | Licda. Mayra del Rosario Villatoro del Valle |
| EXAMINADOR:  | Lic. Rubén Corado Cartagena                  |
| EXAMINADORA: | Licda. Ruth Teresa Jácome Pinto de Alfaro    |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS**

|              |                                         |
|--------------|-----------------------------------------|
| DIRECTOR:    | Dr. Marcio Palacio Aragón               |
| SECRETARIO:  | Lic. Rodolfo Torres Martínez            |
| EXAMINADOR:  | Lic. Williams Alejandro Álvarez de León |
| EXAMINADOR:  | Lic. Secil Oswaldo de León              |
| COORDINADOR: | Lic. Rubén Corado Cartagena             |

Nota: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 74 del Reglamento de Evaluación y Promoción de estudiantes de la Escuela de Ciencia Política).

Jaime Enrique Sintuj Girón.

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Guatemala, nueve de noviembre de dos mil diecisiete.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión de la Tesis titulada: “ANÁLISIS SOBRE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS PRESENTÓ EN CONTRA DE GUATEMALA EN EL AÑO 2011 POR INCUMPLIMIENTO EN LOS LINEAMIENTOS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL PACTADOS EN EL MARCO DEL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)”, presentada por el (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN** Carnet No. 200410371.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
Dr. Marcio Palacios Aragón  
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
10/javt

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día ocho de noviembre de dos mil diecisiete se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Lic. Williams Alejandro Álvarez de León, Lic. Secil Oswaldo de León y el Lic. Rubén Corado Cartagena, Administrador de Defensoría de Tesis y Exámenes Privados de la Carrera de Relaciones Internacionales, el trabajo de tesis: **“ANÁLISIS SOBRE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS PRESENTÓ EN CONTRA DE GUATEMALA EN EL AÑO 2011 POR INCUMPLIMIENTO EN LOS LINEAMIENTOS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL PACTADOS EN EL MARCO DEL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)”**. Presentado por el (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN** Carnet No. **200410371**, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**



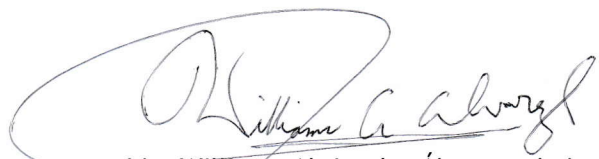
Lic. Rubén Corado Cartagena  
Administrador de Defensoría de Tesis y  
Exámenes Privados



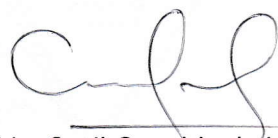
c.c.: Archivo  
9/ javt

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día diecisiete de octubre de dos mil diecisiete se realizó la defensa de tesis presentada por el (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN** Carnet No. **200410371**, para optar al grado de Licenciado (a) en **RELACIONES INTERNACIONALES** titulada: **“ANÁLISIS SOBRE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS PRESENTÓ EN CONTRA DE GUATEMALA EN EL AÑO 2011 POR INCUMPLIMIENTO EN LOS LINEAMIENTOS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL PACTADOS EN EL MARCO DEL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)”** ante el Tribunal Examinador integrado por: Lic. Williams Alejandro Álvarez de León, Lic. Secil Oswaldo de León y el Lic. Rubén Corado Cartagena, Administrador de Defensoría de Tesis y Exámenes Privados de la Carrera de Relaciones Internacionales. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.



Lic. Williams Alejandro Álvarez de León  
Examinador

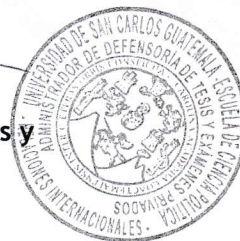


Lic. Secil Oswaldo de León  
Examinador



Lic. Rubén Corado Cartagena  
Administrador de Defensoría de Tesis y  
Exámenes Privados

c.c.: Archivo  
8b /jvt



*Carlos Orlando Oliva Muralles*  
*Colegiado 4,961*

Guatemala, 21 de agosto de 2017

**Doctor**  
**Marcio Palacios Aragón**  
**Director**  
**Escuela de Ciencia Política**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala.**

Estimado señor Director:

Con atento saludo me dirijo a usted para informarle que he procedido a asesorar y revisar el trabajo de tesis presentado por el estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**, con carné No. **200410371**, titulado **Análisis sobre la denuncia que Estados Unidos presentó en contra de Guatemala en el año 2011 por incumplimiento en los lineamientos sobre legislación laboral pactados en el marco del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana (DR-CAFTA)**, el cual presenta como requisito académico previo a obtener el título de Internacionalista, en el grado de licenciatura.

Por lo anterior, me permito manifestarle que los planteamientos desarrollados son un aporte importante al estudio de la problemática mencionada desde la perspectiva de las Relaciones Internacionales.

Por tal virtud me es grato informarle que la investigación presentada por el estudiante **SINTUJ GIRON**, tiene las cualidades y requisitos necesarios de un trabajo de tesis, por lo tanto la recomiendo apta para ser presentada al Honorable Tribunal Examinador.

Sin otro particular, me suscribo aprovechando la presente para manifestarle mis más altas muestras de consideración y respeto.



**Licenciado Carlos Orlando Oliva Muralles**  
**Asesor**

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Guatemala, veintiuno de agosto de dos mil diecisiete.-----

**ASUNTO:** El (la) estudiante, **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**  
Carnet No. **200410371** continúa trámite para la  
realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (la) Lic. Carlos Orlando Oliva Muralles en su calidad de Asesor (a), pase al Coordinador (a) de la Carrera de Relaciones Internacionales para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo Setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Dr. Marcío Palacios Aragón  
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
7/javt

**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Guatemala, diecisiete de agosto de dos mil dieciséis -----

**ASUNTO:** El (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**  
Carnet No. **200410371** continúa trámite para la  
realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente, pase al Asesor (a) de Tesis, Lic. Carlos Orlando Oliva Muralles que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**



Dr. Marcio Palacios Aragón  
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
6/jvt



Guatemala, 15 de julio del 2013

Licenciado(a)  
**Geidy Magali De Mata Medrano**  
Director(a)  
Escuela de Ciencia Política  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata

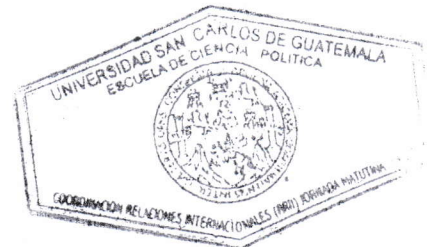
Me permito informarle que para desarrollar la tesis titulada: **"ANÁLISIS SOBRE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS PRESENTÓ EN CONTRA DE GUATEMALA EN EL AÑO 2011 POR INCUMPLIMIENTO EN LOS LINEAMIENTOS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL, PACTADOS EN EL MARCO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)"**, presentado por el (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**, carnet no. **200410371** puede autorizarse como Asesor (a) a Licda. María Elena Izquierdo Merlo.

Cordialmente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

Lic. Francisco José Lemus Miranda  
**Coordinador(a) de Carrera**

c.c.: Archivo  
myda  
5/





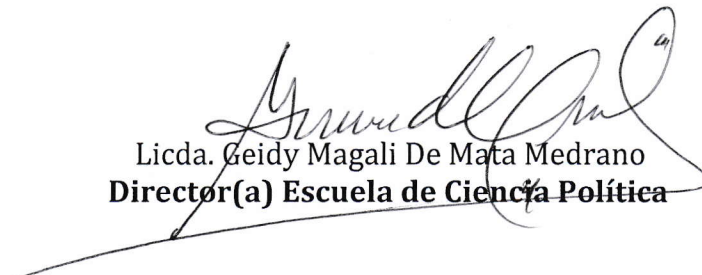
**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA:** Guatemala, cinco de julio del dos mil trece-----

ASUNTO: El (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN,**  
**Carnet 200410371,** continúa trámite para la  
realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador (a)  
del Área de Metodología, pase al (a la) Coordinador (a) de Carrera correspondiente,  
para que emita visto bueno sobre la propuesta de Asesor.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Licda. Geidy Magali De Mata Medrano  
**Director(a) Escuela de Ciencia Política**

Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
4/ myda.





Guatemala, 10 de junio del 2013.

Licenciado(a)  
Geidy Magali De Mata Medrano  
**Director(a)**  
**Escuela de Ciencia Política**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**

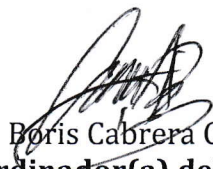
Respetable Licenciada De Mata::

Me permito informarle que tuve a la vista el diseño de tesis titulado: **"ANÁLISIS SOBRE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS PRESENTÓ EN CONTRA DE GUATEMALA EN EL AÑO 2011 POR INCUMPLIMIENTO EN LOS LINEAMIENTOS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL, PACTADOS EN EL MARCO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)"**, presentado por el (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**, carnet no. **200410371**, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi dictamen es favorable para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**



Lic.   
**Coordinador(a) del Área de Metodología**

Se envía el expediente  
c.c.: Archivo  
myda/



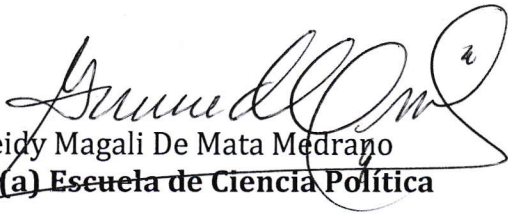
**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE  
GUATEMALA:** Guatemala, diez de junio del año dos mil trece.-----

ASUNTO: El (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**,  
**carnet no. 200410371**, continúa trámite para la  
realización de su Tesis.

Habiéndose aceptado el tema de tesis propuesto, por parte del (de la) Coordinador (a)  
de Carrera pase al (a la) Coordinador (a) del Área de Metodología, para que se sirva  
emitir dictamen correspondiente sobre el diseño de tesis.

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

  
Licda. Geidy Magali De Mata Medrano  
**Director(a) Escuela de Ciencia Política**

c.c.: Archivo  
2/ myda.





Guatemala, 6 de junio del 2013

Licenciado(a)  
Geidy Magali De Mata Medrano  
**Director(a)**  
**Escuela de Ciencia Política**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**

Respetable Licenciada De Mata:

Me permito informarle que el tema de tesis: **"ANÁLISIS SOBRE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS PRESENTÓ EN CONTRA DE GUATEMALA EN EL AÑO 2011 POR INCUMPLIMIENTO EN LOS LINEAMIENTOS SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL PACTADOS EN EL MARCO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA (DR-CAFTA)"**. Propuesto por el (la) estudiante **JAIME ENRIQUE SINTUJ GIRÓN**, carnet no. **200410371** puede autorizarse, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**

Lic. Francisco José Lemus Miranda  
**Coordinador (a) de Carrera**



c.c.: Archivo  
myda/  
1

## **AGRADECIMIENTO Y DEDICATORÍA**

### **A DIOS:**

Fuente inagotable de sabiduría, amor y comprensión. Quien me ha guiado y cuidado a lo largo de mi vida.

### **A MIS PADRES:**

Carmelina Girón de Sintuj y Manuel Enrique Sintuj. Quienes sin su apoyo no hubiera sido posible, dedico este logro.

### **A MIS HERMANAS:**

Carmen Liseth Sintuj de Gómez, Sara Lorena Sintuj Girón y Blanca Angélica Sintuj Girón de Guzmán. Pues me han acompañado a lo largo de mi vida dándome amor y comprensión.

### **A MI ESPOSA:**

Lenica Eunice Rivera García, por ser la inspiración de mi esfuerzo y perseverancia.

### **A MIS SOBRINOS:**

Jackmeni, Rebeca, Hans, Odalis Gómez, Ivanna Abigail Guzmán, Wesley Lorenti, Alejandro Jamil de León, Melissa Cutzal, Josué Cutzal a quienes amo como parte de la familia.

### **A MIS CUÑADOS:**

Tobías Gómez, Hugo Guzmán, Karen Astorga, Rita Astorga, Irma Astorga, Claudia Bautista, Leonel Cutzal, por su apoyo y respeto, gracias.

### **A MIS TIOS Y PRIMOS:**

Por brindarme su cariño y siempre confiar en que podía alcanzar la meta.

### **A MIS AMIGOS**

Carlos Santos, Vicente López, Julio Jaramillo y familia. Aury Estrada, Daniel Chávez, Marlon Castro, Wendy Castañeda, Claudia Aguirre, Elizabeth López, Lourdes Garrido, Ricardo Rueda, Mario Velásquez, compañeros de estudio y compañeros de trabajo, gracias por su apoyo y amistad incondicional.

**A MI ASESOR:**

Lic. Carlos Orlando Oliva Muralles. Quien apoyó sin escatimar esfuerzos y aportó de gran manera sus conocimientos para guiar el proceso de tesis.

**A LA UNIVERSIDAD DE  
SAN CARLOS DE GUATEMALA:**

Alma Mater donde forjé mi camino profesional.

**A LA ESCUELA DE  
CIENCIA POLÍTICA:**

A mí querida Escuela a la que deseo volver para continuar creciendo académicamente para el bienestar social y personal.

## Índice

|                                                                             | Pág. |
|-----------------------------------------------------------------------------|------|
| Introducción.....                                                           | I    |
| CAPÍTULO I                                                                  |      |
| 1.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS Y TEÓRICOS APLICADOS<br>EN LA INVESTIGACIÓN..... | 1    |
| 1.2 Objetivos.....                                                          | 3    |
| 1.2.1 Objetivo General.....                                                 | 3    |
| 1.2.2 Objetivos Específicos.....                                            | 3    |
| 1.3 Delimitación.....                                                       | 4    |
| 1.3.1 Unidad de Análisis.....                                               | 4    |
| 1.3.2 Periodo Histórico.....                                                | 4    |
| 1.3.3 Ámbito Geográfico.....                                                | 4    |
| 1.4 Técnicas.....                                                           | 4    |
| 1.4.1 La Observación.....                                                   | 5    |
| 1.4.2 Análisis de Encuestas.....                                            | 5    |
| 1.4.3 Entrevistas.....                                                      | 5    |
| 1.4.4 Análisis de Contenido.....                                            | 6    |
| 1.5 Instrumentos.....                                                       | 7    |
| 1.5.1 El Cuestionario.....                                                  | 7    |
| 1.6 Abordaje Teórico.....                                                   | 8    |
| 1.7 Marco Conceptual.....                                                   | 13   |
| 1.7.1 Los tratados Internacionales.....                                     | 13   |
| 1.7.2 Definición de Tratado Internacional.....                              | 14   |
| 1.7.3 Clasificación de los Tratados Internacionales.....                    | 16   |
| 1.7.3.1 Los Tratados Formales.....                                          | 17   |
| 1.7.3.2 Los Tratados Simples.....                                           | 17   |
| 1.7.4 Tipos de Tratados.....                                                | 17   |
| 1.7.4.1 Los Tratados Bilaterales.....                                       | 17   |

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| 1.7.4.2 Los Tratados Multilaterales.....                      | 18 |
| 1.7.5 La Clasificación de los Tratados por su contenido.....  | 19 |
| 1.7.5.1 Los Tratados de Primera Generación.....               | 19 |
| 1.7.5.2 Los Tratados de Segunda Generación.....               | 19 |
| 1.7.5.3 Los Tratados de Tercera Generación.....               | 20 |
| 1.7.5.4 Los Tratados de Cuarta Generación.....                | 20 |
| 1.7.6 Tratados Internacionales y sus Generalidades.....       | 21 |
| 1.7.6.1 Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados.... | 22 |
| 1.7.7 Concepto de Tratado de Libre Comercio.....              | 25 |

## CAPITULO II

|                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 RONDA DE NEGOCIACIONES PREVIO A LA FIRMA<br>DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS,<br>CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA, DR-CAFTA..... | 29 |
| 2.2 Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos,<br>Centroamérica y República Dominicana DR-CAFTA.....                                                  | 31 |

## CAPÍTULO III

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 ESTADO ACTUAL DE LA DENUNCIA DENTRO DEL TEMA<br>LABORAL EN EL MARCO DEL DR-CAFTA..... | 39 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## CAPTULO IV

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 LA DENUNCIA DENTRO DEL TEMA LABORAL EN EL<br>MARCO DEL DR-CAFTA Y SUS IMPLICACIONES..... | 55 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                   |    |
|-------------------|----|
| CONCLUSIONES..... | 77 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 81 |
| ANEXOS.....       | 85 |

## INTRODUCCIÓN

Los tratados a nivel internacional son importantes debido a que gracias a ellos los Estados logran vincularse de manera pacífica y con bases legales; en los diferentes ámbitos como lo son los ambientales, comerciales, de cooperación, de seguridad, etc. El sistema internacional como todo ente social, cambia. Esos cambios son provocados por el actuar de los sujetos internacionales, los cuales se relacionan y debido a sus vinculaciones modifican el Derecho Internacional, principalmente cuando a través de tratados expresan sus condicionantes y libertades.

El Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos (DR-CAFTA), pretende mejorar las relaciones comerciales entre sus miembros. Al respecto, también se pretende aumentar los índices de desarrollo entre las partes, y reconociendo que Centroamérica y República Dominicana poseen altos índices en violaciones a los derechos laborales; se ha incorporado un capítulo especial en Legislación Laboral con lineamientos establecidos sobre la materia, para cumplir por parte de los Estados miembros del Tratado.

El Tratado de Libre Comercio DR-CAFTA, fue ratificado en el 2004, y debido a que Guatemala no había mostrado avances en sus compromisos adquiridos por el Tratado después de seis años, Estados Unidos en el año 2010 empezó a pedir resultados en lo que respecta al Capítulo Laboral, motivado por las denuncias que grupos sindicales guatemaltecos presentaron a representantes de comercio de Estados Unidos.

En el primer capítulo se realizó la investigación se utilizando el método Mixto (Cualitativo-Cuantitativo), el cual se define de igual manera dentro del contenido del capítulo. Para la

realización del trabajo se empleó la conceptualización de teorías que ayudaron a explicar y a interpretar cada uno de los temas presentados en la investigación. En la segunda parte del capítulo uno se explica el uso de la teoría fundamentada, utilizada para esta investigación debido a que el tema es único y existen escasas investigaciones sobre una denuncia en relación a tratados internacionales, pues esta es la primer en la historia como también el uso de la teoría fundamentada más que exigir una hipótesis colabora en generar hipótesis y preguntas generadoras para próximas investigaciones las cuales surgen de las diferentes entrevistas como de sus interpretaciones.

En el capítulo dos, con el propósito de explicar todo lo relacionado a los Tratados, se hace un estudio desde su concepto, significado, clasificación y tipología de Tratados, etc. Para analizar de mejor manera la denuncia que Estados Unidos interpuso en contra de Guatemala dentro del tema laboral en el marco del DR-CAFTA, al conocer la naturaleza de los tratados. Así también se presenta en este capítulo las generalidades de los tratados como su legislación. Para aterrizar con el Tratado DR-CAFTA y sus particularidades que lo hacen único en su contenido y una breve descripción de sus mesas de negociación.

En el tercer capítulo se muestra cual es el Capitulo dentro del DR-CAFTA que contiene la normativa en materia laboral como también la legislación al respecto y lo que se esperaba de ella. Reconociendo que el capítulo laboral fue introducido en el tratado para mejorar las condiciones de trabajo de cada una de las partes del convenio y porque se generó la denuncia por parte de Estados Unidos.

En el tercer capítulo se aborda las diferentes conversaciones que surgieron entre las partes involucradas, sus opiniones y sus interpretaciones sobre la forma de solucionar la

controversia. También se presentan los lineamientos que Estados Unidos recomendaba a Guatemala para lograr mostrar avances y buena voluntad.

En el tercer capítulo se muestra como Guatemala está preparada para solucionar la demanda o si por el contrario le lleva trabajo encontrar los mecanismos y la hoja de ruta que ayude a solventar las diferencias, ya en este capítulo se presenta la realidad de Guatemala, debido a que a través de graficas de encuestas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística se interpretan con el propósito de que el lector evidencie el escenario en materia laboral.

Ya en el cuarto capítulo se presenta como la denuncia y las demandas han llegado a acuerdos que ambas partes convinieron, debido a que el tiempo de la investigación llegaba a su término resulta como una limitante el lograr llegar a la conclusión; motivo por el cual se motiva a continuar con la investigación ya que de no cumplirse nuevamente con los lineamientos se podría abrir nuevamente el caso de la demanda en el tema laboral.

Por lo que se motiva al investigador continuar con el desarrollo de la denuncia de un tema laboral inmerso en un Tratado de Libre Comercio pues los resultados serán los primeros en esta categoría a nivel internacional.

## **CAPÍTULO I**

### **1.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS Y TEÓRICOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se basó en un estudio sobre la denuncia que Estados Unidos interpuso en contra de Guatemala debido a la falta de cumplimiento en los lineamientos pactados dentro del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana –DR-CAFTA referentes al fortalecimiento en la legislación laboral.

De modo que siendo el Capítulo 16 titular de la controversia, y que es ahí donde se establecen los compromisos en materia laboral. Guatemala ha mostrado pocos avances en el fortalecimiento y aplicación de su legislación laboral. Tanto es así que representantes de comercio de Estados Unidos motivados por las denuncias de grupos sindicales de origen guatemalteco, quienes expusieron las múltiples formas en que sus derechos son violentados en el país centroamericano.

En consecuencia a lo establecido para el presente trabajo investigativo se busca mostrar las causas de la denuncia en el marco del DR-CAFTA, y la manera cómo ha ido desarrollándose la denuncia, los acuerdos, los incumplimientos, los beneficios de las partes como también lo perjudicial que puede llegar a ser la controversia para ambos países.

De igual forma se muestra en la investigación quienes son los actores involucrados en la controversia, desde sectores, asociaciones, instituciones públicas, organizaciones internacionales como también Estados, involucrados en el tema.

Por consiguiente también, las rondas de negociación, para valorar la importancia que es tomar con seriedad y atención los momentos previos a la firma de un tratado, debido a que es en las rondas de negociación donde un Estado denota sus futuras responsabilidades.

Esta investigación se realizó con el afán de describir de forma cualitativa en algunos puntos e interpretar de manera cuantitativa en otros aspectos, debido a que se describe los acontecimientos en algunas partes de la investigación, con el propósito de explicar los hechos (esto forma parte de la investigación cualitativa) y en otros momentos de la investigación se

explica y se muestran datos (los cuales forman parte de la investigación cuantitativa) por lo que el trabajo utiliza ambos métodos de investigación, el Dr. Roberto Hernández Sampieri<sup>1</sup> quien cataloga este tipo de investigación como de tipo Mixto<sup>2</sup>.

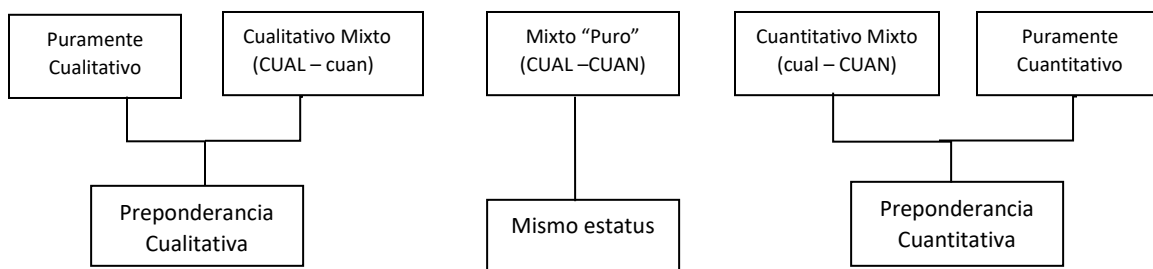
El método mixto es relativamente nuevo en la investigación social pero es notoria su acelerada aceptación por los investigadores de la sociedad ya que desde el año 2,000 al 2,010, ha ido ganando afines como lo expresa a continuación el Dr. Hernández Sampieri (2010):

Antes de definir propiamente a los métodos mixtos, hemos de comentar que éstos agregan cada año más adeptos y su desarrollo durante la primera década del siglo XXI ha sido vertiginoso. Han recibido varias denominaciones tales como investigación integrativa... investigación multimétodos... métodos múltiples... estudios de triangulación... e investigación mixta... (p. 546).

Es decir, que debido a la utilización de ambos métodos de investigación, Cualitativo y Cuantitativo, se muestra el siguiente marco conceptual en donde Hernández Sampieri (2010), muestra los diferentes tipos de investigación; y debido a que el presente trabajo se inclina hacia el método cualitativo, se calificará como CUAL-cuan.

**Figura: 1**

**Aspectos Metodológicos.**



Fuente: Dr. Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación.2010. 5ta Edición. p.546.

<sup>1</sup> Dr. Roberto Hernández Sampieri, Director del Centro de Investigación y del Doctorado en Administración de la Universidad de Celaya, Profesor-investigador del Instituto Politécnico Nacional, Director del Centro de Investigación en Métodos Mixtos de la Asociación Iberoamericana de la Comunicación.

<sup>2</sup> “La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (Hernández, 2010, p. 544).

Para tener una ruta de investigación se basó de acuerdo a los objetivos, los cuales guiaron el trabajo en la búsqueda de resultados.

Se analizó de una forma inductiva, de manera más particular utilizando el método aplicado desde la Inducción Rigurosa<sup>3</sup>. La Inducción Rigurosa toma muestras de lo general y plantea conclusiones pero no deben ser tomadas como leyes o respuestas definitivas debido al carácter de la investigación; en nuestro estudio como se puede ver más adelante el hecho aún continua en desarrollo por lo que no es conveniente el dar conclusiones generales.

Es así como lo explica a continuación Madelein Grawits (1984):

La inducción Rigurosa no puede pasar por los hechos a las leyes, no se puede desplazar un conocimiento valido basado en un resultado, se debe verificar la aplicación rigurosa del método y la repetición. Es por tales razones solo se admite la noción de probabilidad mencionada y un cierto grado de confirmación o rechazo, controlado por la lógica. (p.19).

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General:**

Determinar cómo ha sido el desarrollo del proceso de “la denuncia que Estados Unidos interpuso en contra de Guatemala por incumplimiento en los pactos realizados en el Tratado de Libre Comercio denominado DR-CAFTA, referente a la legislación laboral.

### **1.2.2 Objetivos Específicos:**

1. Describir los motivos de la Denuncia respectiva al capítulo 16 del DR-CAFTA.
2. Explorar el proceso de la Denuncia dirigida a Guatemala.

---

<sup>3</sup> Tipos de Inducción: En el ámbito del método científico, existen dos tipos de inducción. La primera es la Inducción Rigurosa, que se la acción y efecto de extraer, a partir de determinadas observaciones o experiencias particulares, el principio general que en ellas está implícito, generalizándolos o imprimiéndolo en una ley o generando una teoría. También existe la Inducción amplificadora o experimental la que se puede hacer partiendo de un número determinado de hechos observados, generalizando y aplicando dichas conclusiones a un número infinito de hechos posibles.

3. Relacionar la opinión de las implicaciones de la Denuncia a nivel de sectores involucrados.

### **1.3 Delimitación**

#### **1.3.1 Unidad de Análisis**

Análisis descriptivo al proceso de la Denuncia que Estados Unidos interpuso en contra de Guatemala por incumplimiento del capítulo 16 del DR-CAFTA, referente a Legislación Laboral.

#### **1.3.2 Periodo Histórico**

“La investigación se estudia lo sucedido en el periodo establecido durante los años 2,001 al 2,017”. Debido a que en el año 2,001 surgió la iniciativa del tratado, en el 2,008 los primeros comunicados internacionales relacionados a las múltiples violaciones de los derechos laborales que violaban lo pactado dentro del capítulo 16 referente a Legislación Laboral del DR-CAFTA; y en el año 2017 se muestra la condición actual de la denuncia.

#### **1.3.3 El Ámbito Geográfico**

Según la relación del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y los representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores de Guatemala, en relación a la denuncias sobre legislación laboral que estima el capítulo 16 del DR-CAFTA, como también de ser posible a los representantes de los sindicatos que han interpuesto las notificaciones sobre violación a sus derechos.

Si es posible también se obtendrán entrevistas de los representantes legales del comercio de los Estados Unidos, aunque se considera como limitante.

### **1.4 Técnicas**

Debido a que es un proceso Mixto (cualitativo-cuantitativo) de carácter social, se extraerá información de diferentes fuentes como la bibliográfica, hemerográfica, análisis a cartas entre las partes relacionadas a la dicha demanda, etc.

### **1.4.1 La Observación**

Primer paso que dio por resultado el interés de iniciar una investigación sobre: la denuncia que Estados Unidos interpuso en contra de Guatemala dentro del Tratado de Libre Comercio DR-CAFTA, de interés debido a que de perderse o ganarse el caso se marcará una precedencia, ya que por ser la primer denuncia que Estados Unidos interpone en asuntos referentes a este tipo de tratados comerciales y como también a la cantidad de dinero que se podría pagar, suma que llega a 15 millones de dólares.

También se observará información relacionada al tema que sea importante en los medios de Comunicación que puedan aportar datos que alimenten valor a la investigación.

### **1.4.2 Análisis de Encuestas elaboradas por el INE**

Realizadas con anterioridad por la institución encargada para el efecto; como lo es el Instituto Nacional de Estadística, (INE); útiles para conocer los datos sobre el empleo como también en cuáles son las áreas en las que se desenvuelven los guatemaltecos, y conocer los datos del Ministerio de Economía, Ministerio de Trabajo relacionados al tema.

### **1.4.3 Entrevistas**

Una de las técnicas más apropiadas para la investigación social es la Entrevista como lo menciona Ezequiel Ander-Egg, (sf) “permite tener una información más fiable, puesto que en ciertas circunstancias el entrevistador puede apreciar la validez de ciertas respuestas y comprobar discordancias en la información suministrada” (p.108).

Para la obtención de entrevistas se accedió a los diferentes representantes de los ministerios de Economía, Trabajo, Organismo Legislativo y se intentó entrevistar a los representantes de sindicatos de trabajadores como también a representantes del gobierno de los Estados Unidos.

Las entrevistas fueron realizadas y redactadas al estilo; abiertas, es decir que el entrevistado respondió las preguntas según su opinión y pudo extenderse en el tema, en ocasiones sucedió que el entrevistado respondió más de una pregunta con sus comentarios abiertos.

Realizadas a:

- Diputado: Ovidio Monzón. Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala.
- Urías Moisés Gamarro Cano. Licenciado en Ciencias de la Comunicación, encargado oficial de Prensa Libre para cubrir las notas del DR-CAFTA.
- Eduardo Velásquez. Miembro de la Junta Monetaria y Decano de la Facultad de Ciencias Económicas.
- Abel Cruz. Superintendente de Recaudación Tributaria y Ex Viceministro de Economía.

#### **1.4.4 Análisis de Contenido**

Para obtener información que logrará dar la mayor certeza a la investigación se recurrió a la información bibliográfica, como a los discursos oficiales e informales que ayudaron a explicar el proceso de la solución de controversias entre los Estados parte, también se consultó fuentes hemerográficas que aportaron información útil, actualizada y puntual sobre el tema tratado en esta exploración.

El análisis de contenido puede servir para contestar a las preguntas que se plantean en la investigación siempre que exista un registro físico de las comunicaciones que emanan de los actores políticos en los que estamos interesados, que se dirigen a ellos o se producen entre ellos, y a condición de que el investigador tenga acceso a ese registro. Son ejemplo de tales registros los libros, folletos, revistas, diarios, discos fonográficos, grabaciones en cinta sonora o de video, fotografías, transcripciones de reuniones y acta de sesiones, documentos del gobierno, memorandos, películas, comunicados e instrucciones diplomáticos, carteles e historietas gráficas de carácter político,

anuncios políticos, discursos, e incluso cartas y diarios personales. (Rich, 2001, p. 210).

Además se accedió a la correspondencia que el Ministro de Economía de Guatemala le dirigió al representante de Comercio de Estados Unidos el señor embajador Ron Kirk, para ser más concretos y no especular con las suposiciones sobre la tesis, las cuales están disponibles en la página de El Ministerio de Economía, en el link del caso DR-CAFTA.

De igual forma se utilizaron bases estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística, (INE). Instituto encargado de hacer encuestas para la población guatemalteca sobre índices que son de importancia en la realidad nacional.

Cada cita bibliográfica se enfoca o se analizó a través de la teoría Transnacionalista, con el propósito de demostrar que en el nuevo orden mundial la interacción es cada vez más necesaria para los Estados que en búsqueda de sus intereses nacionales se ven obligados a mantener relaciones de reciprocidad con cada vez más actores de las relaciones internacionales.

En la sección de los objetivos se explica con más detalladamente las características de la teoría Transnacionalista.

## **1.5 Instrumentos:**

### **1.5.1 El Cuestionario**

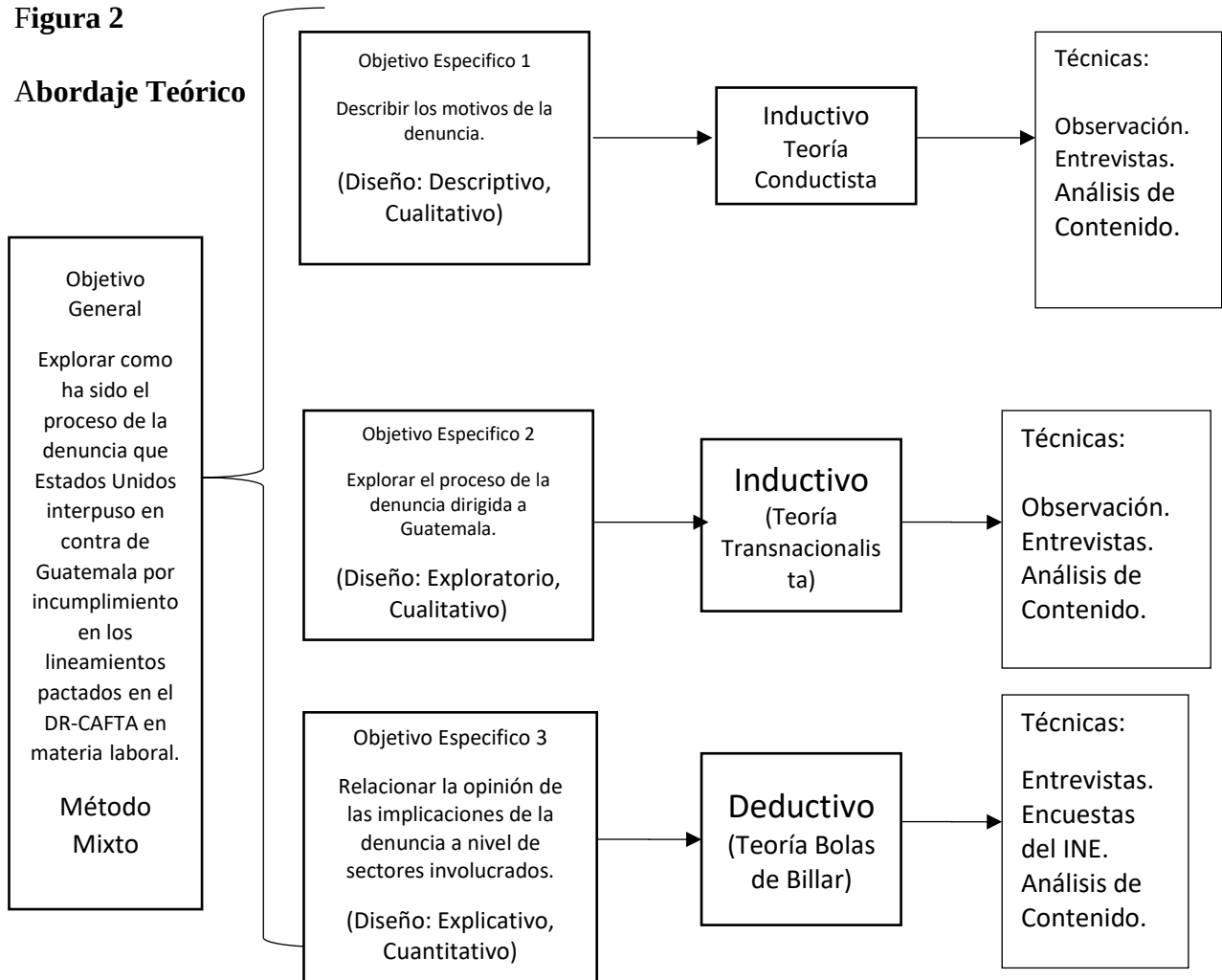
Es un instrumento que se planea utilizar en las distintas entrevistas a los funcionarios públicos, como a los representantes de las Organizaciones No Gubernamentales ONGs.

Los cuestionarios se realizarán con preguntas abiertas para que la persona entrevistada pueda ser libre en el momento de responderlas y sin presiones de ningún tipo, esperando que las preguntas puedan estar bien redactadas y que tengan el objetivo de obtener la información deseada.

## 1.6 ABORDAJE TEÓRICO:

**Figura 2**

**Abordaje Teórico**



Fuente: Jaime Sintuj.

Para describir los motivos de la denuncia que es el objetivo específico número uno se aplicó la teoría Conductista, la cual aporta conceptos y una manera adecuada de interpretar el actuar histórico de los principales actores de la denuncia la cual es objeto de la investigación.

Como explica Horacio A. Baldomir (1999) el uso de la teoría Behaviorista o Conductista:

Analizando la documentación de acontecimientos pasados y partiendo de la observación de datos, algunos investigadores aventuran la confección de

modelos o esquemas abstractos, aplicables en la investigación de ciertos fenómenos de política internacional. En este intento buscan lograr el encadenamiento de causa a efecto, que les permita conocer como se ha llegado a cada decisión. (p.133).

En virtud de lo descrito por Baldomir en su libro Relaciones Internacionales, la teoría Behaviorista inicia observando datos sobre la conducta de cada sujeto y la manera en que los sujetos reaccionan ante un acontecimiento.

Para realizar el presente trabajo investigativo se interpretaron las muestras a través de la Teoría Idealista de las relaciones internacionales<sup>4</sup>, ya que la presente se encuentra dentro del Derecho Internacional Público, en lo que respecta a una de sus principales fuentes como lo son los Tratados.

Una definición de tratado es la que muestra Joel Hernández (2016) en su libro Tratados y Derecho Informático a continuación:

“los acuerdos entre dos o más sujetos de derecho internacional”. Al referirnos a sujetos de derecho internacional no hablamos sólo de Estados –que tradicionalmente han sido los protagonistas del derecho internacional- sino que también debe tomarse en cuenta a los organismos internacionales gubernamentales y a determinados grupos, como los beligerantes y las partes en algunos acuerdos de armisticio, a los cuales se les reconoce la capacidad de celebrar tratados... (p. 1).

Debido a los nuevos actores en el ámbito internacional es necesario la utilización de una Teoría que logre cubrir la diversidad de actores que han surgido en el sistema internacional.

---

<sup>4</sup> El paradigma Idealista es : “Un conjunto de teorías o concepciones políticas que considera que las relaciones internacionales deben apoyarse en principios ético-jurídicos que están destinados a la consecución de la paz y la armonía en las Relaciones Internacionales, tratando así de evitar la guerra, promover el desarme y reducir el militarismo”. (Padilla, 1992).

La anterior definición de un Tratado y su relación al Derecho Internacional la otorga el Maestro Joel Hernández G.<sup>5</sup>

Quien hace énfasis en mencionar que al referirnos a sujetos del Derecho Internacional Público, no solo se habla de Estados, y hace esto debido a la multiplicación de actores internacionales en la actualidad.

Es por eso que se utilizó la Teoría “Transnacionalista” en la búsqueda del objetivo específico número dos la cual según Luis Dallanegra Pedraza<sup>6</sup>, esta teoría involucra a no solo los Estados sino también a las Organizaciones Internacionales y grupos sociales que en la controversia que se busca documentar están involucrados Sindicatos, Representantes de Estado, Tratados Comerciales, Temas de Derechos Humanos, y Representantes de Comercio.

De sus obras se tomó como aporte lo descrito en su libro Evolución del Debate Teórico-Epistemológico sobre las Relaciones Internacionales.

Libro donde menciona la proliferación de nuevos actores del nuevo orden mundial y propone que ante la aparición e interrelación de los nuevos actores ya no es suficiente abordar su estudio desde las teorías que existían antes de su aparición como pudiera ser el caso de las

---

<sup>5</sup> Lic. Joel Hernández G. Maestría en Derecho Internacional Universidad de Nueva York, Facultad de Derecho, 1992. Licenciatura en Derecho con Mención Honorífica. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho (UNAM).  
Miembro del Consejo de Administración del Instituto de Naciones Unidas para la Investigación sobre el Crimen y la Justicia (UNICRI).  
Miembro electo del Comité Jurídico Interamericano. (2015-2018).  
Asesor Internacional del American Law Institute.  
Representante permanente de México ante la Organización de Estados Americanos (OEA).(2011)  
Director General para la Organización de las Naciones Unidas, Secretaría de Relaciones Exteriores de México. (2005).

<sup>6</sup> Luis Dallanegra Pedraza, Doctor en Ciencia Política y Relaciones Internacionales por la Universidad Nacional de Rosario, Argentina, de donde fue su director de doctorado en Relaciones Internacionales. Es investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Sus principales líneas de investigación son: geopolítica internacional y regional y relaciones Estados Unidos-América Latina. Entre sus varias obras, destacan: Relaciones políticas entre Estados Unidos y América Latina: ¿predominio “monroista” o unidad americana?; El orden mundial del siglo XXI; Tendencias del orden mundial: régimen internacional; Reformulación del orden mundial: el fin de una macro-etapa; La construcción de un orden mundial imperial.

Teorías de la Interdependencia que estudiaba la relación de los Estados y sus relaciones con organizaciones internacionales.

Una definición que brinda el Dr. Pedraza Dallanegra (1997) sobre la Teoría Transnacionalista es:

Precisamente la clave del nuevo paradigma, es la atención prioritaria a los “actores Transnacionales”, entre los que se destacan las empresas multinacionales, cuyo desarrollo vertiginoso ha aumentado su desafío a la “soberanía estatal” pero también hoy habría que agregarle a la banca, los fondos de pensión y fondos de seguro, las Organizaciones No Gubernamentales... (p. 18).

Debido a que en la investigación se estudió la relación de los Sindicatos de trabajo, la relación entre Estados y la vinculación a través de un tratado comercial que involucra temas de Derechos Humanos; la Teoría Transnacionalista encaja y otorga los conceptos y definiciones correspondientes a los parámetros que se esperaron para la investigación.

Según Celestino del Arenal (1994) hay tres puntos que definen la concepción de la Teoría Transnacional:

Afirmación de que estamos ante unas relaciones internacionales en la que los Estados ya no son los únicos participantes; b) la economía juega un papel más importante en las Relaciones Internacionales; c) afirma que la interdependencia y sus manifestaciones del mundo son un fenómeno esencial, se ha pasado de sociedad internacional a una sociedad mundial. Las relaciones entre los actores transnacionales existen como consecuencia del comercio, turismo, información y todo tipo de transacciones, se considera que todas estas

interpretaciones inciden en el sistema internacional y por lo tanto se puede afirmar acerca de una realidad transnacional. Las relaciones transnacionales son tan importantes y capaces de hacer frente al Estado y lo suficientemente importantes que se consideran que alteran la distribución de poder. (p. 310).

Y para alcanzar el objetivo específico número tres se utilizó la Teoría de los Juegos “el objeto de este enfoque es fijar ciertas leyes entorno a los sistemas de fuerzas antagónicas” (Baldomir, 1999, p. 147). En efecto la teoría de los juegos propone la utilización de leyes, leyes que pueden ser tantas como la variedad de juegos que existen; sin embargo el final siempre estará condicionado por los movimientos o decisiones de uno de los participantes del juego.

Si se ubica dentro de la Teoría de Juegos encontraríamos las condiciones donde un jugador tiene todas las ventajas del juego y busca obtener las máximas ganancias en contraposición al jugador que no tiene las mismas condiciones al competir; el primer jugador busca su máxima ganancia o por lo menos intenta no tener pérdidas; mientras el segundo buscará tener la menor pérdida posible.

Como su nombre lo dice la Teoría de los Juegos es un estudio realizado a dos actores que se encuentran en conflicto pero que no buscan o no pretenden llegar a la pelea. Pues pretenden alcanzar sus objetivos analizando las acciones para pronosticar los movimientos y así determinar los triunfos o fracasos de la contienda.

Con esto se pretende contribuir al uso de varias teorías y no encasillar el estudio de la realidad nacional en unas cuantas teorías que por su influencia se han generalizado en la academia regional.

## **1.7 MARCO CONCEPTUAL**

### **1.7.1 LOS TRATADOS INTERNACIONALES**

Del latín tractatus, un Tratado es la culminación de una negociación o controversia. De acuerdo a la historia las relaciones entre Estados, los Tratados internacionales siempre han tenido mucha relevancia debido a que esta práctica ha demarcado los paradigmas filosóficos, económicos y políticos que en el momento son empleados por los gobernantes de los diferentes tipos de gobierno que se utilizan en el espacio territorial y temporal.

“Un mundo integrado por medio del mercado debería ser de gran beneficio para la vasta mayoría de los habitantes de la tierra.” (Wolf, 2004).

Los tratados son parte importante para lograr entender el actuar contemporáneo de las naciones en sus relaciones comerciales, políticas o sociales.

Dado que, todo a nuestro alrededor está en constante cambio, la misma humanidad ha cambiado y continuará cambiando, una muestra la podemos tomar de un libro de política o economía, anterior a la segunda guerra mundial y un libro reciente de las mismas materias, entonces podremos identificar las distintas filosofías y prácticas en ambos tiempos, en lo relacionado a los tratados.

“La creciente integración de la gente y las sociedades alrededor del mundo ha sido a la vez causa y efecto de la evolución humana, y ha ocurrido más en una serie de arrebatos y sobresaltos que en una simple progresión lineal.” (Goldin, 2007, p.32).

Además de que durante mucho tiempo se consideró al Estado como el único actor en el escenario internacional y los tratados solamente eran firmados entre Estados y con fines de seguridad, pero eso ya no es así, debido a que en la actualidad el Estado comparte el privilegio de firmar tratados con otros actores del sistema mundial y en varios temas de interés.

Si bien es cierto que terminando la Segunda Guerra Mundial surgió el Estado-Nación como también dentro del ámbito internacional surgieron nuevos actores capaces de firmar acuerdos, actores que promovieron la práctica del tratado, como su especialización.

Para explicar, estos actores del escenario internacional, son según Key-Sung Cho (1997): “... el derecho internacional contemporáneo define a los Estados, Organismos Internacionales y regionales y a Individuos como sujetos del Derecho Internacional” (p.69).

Esto es una definición que muestra como los sujetos han ido multiplicándose según las necesidades o intereses de los Estados, lo probable es que entre ellos se firmen Acuerdos de compromisos con el propósito que al cumplirlos puedan alcanzar sus intereses y de esa manera llevar beneficio a sus poblaciones.

Así que, en el ámbito del estudio de las relaciones internacionales los tratados tienen un papel importante, es por eso que se dedica un espacio a su descripción, definición como concepto, clasificación de los tratados internacionales, tratados internacionales y sus generalidades, el instrumento jurídico para normalizar la aplicación y el cumplimiento de un Tratado también se explica generalidades de ese instrumento (Convención de Viena de 1969 para la celebración de un Tratado entre Estados y entre Estados y Organizaciones Internacionales).

### **1.7.2 Definición de Tratado Internacional**

A diferencia de la época antigua, en la época moderna hasta la contemporánea la sociedad internacional ha practicado el uso del Tratado en cada convenio que realiza para dejar un material que sirva de prueba de lo que se acordó a diferencia de la manera antigua, donde se hacía de palabra. “Los Convenios o Tratados se consideran en la actualidad la fuente más importante debido a que los Estados tienden a dejar todo por escrito en un afán de “Codificar lato sensu” la costumbre internacional” (Ochaita, 2001, p.16).

Así, para el Profesor e Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Licenciado Carlos Larios Ochaita, los Tratados son una fuente principal del Derecho Internacional Público y lo exalta más que a la misma costumbre, la jurisprudencia, la doctrina y de los principios.

La firma de un Tratado entre Estados u otra Organización Internacional es un logro de la socialización y de las buenas costumbres, dejando atrás las prácticas violentas de la antigüedad de las hordas, tribus, monarquías o imperios, y en tiempos modernos algunos Estados colonizaban otras tierras utilizando la fuerza o la guerra para obligar a sus vecinos a subyugarse bajo su mando.

Así que, los Tratados tienen la particularidad de ser redactados y analizados con suficiente tiempo, para que las partes que pretenden llegar a un común acuerdo tomen las decisiones adecuadas.

También, para su validez es necesario que no haya presiones de ningún tipo entre las Partes, es decir que los sujetos que se comprometen en el Tratado deben ser completamente libres de coacciones, es así como los tratados contribuyen a evitar conflictos entre Estados.

Conviene destacar que, al ser redactados los acuerdos, quedan plasmados los compromisos de las partes por lo que esta modalidad ayuda a que posteriormente no haya malas interpretaciones de lo acordado o faltas a los compromisos adquiridos.

Así pues, los Tratados por su confiabilidad se han hecho más indispensables para los sujetos del Derecho Internacional que durante su negociación se logra llegar a acuerdos que posteriormente serán escritos y ratificados en un Tratado.

Según el Diccionario de Relaciones Internacionales realizado por Jack C. Plano y Roy Olton (1991) un tratado es:

Un acuerdo formal u obligación contractual entre estados soberanos, que establece, define o modifica obligaciones y derechos mutuos. El tratado y otros tipos de acuerdo internacionales –acta, aide mémoire, carta constitutiva, pacto convención, entente, modus vivendi, protocolo- pueden tratar temas tales como la paz, cesiones territoriales, alianzas, amistad, comercio u otros asuntos de interés internacional. ( p. 313).

Como la definición anterior un Tratado es útil para fomentar las buenas costumbres entre Estados creando un compromiso de respetar las libertades de las otras partes del Tratado.

Además, la importancia de los Tratados es indiscutible ya que gracias a ellos se ha logrado la codificación de un derecho general para toda la comunidad internacional como lo es el Derecho Internacional Público, y los Tratados son una fuente principal para este Derecho.

“La Globalización fue seguida de dos etapas adicionales, una de finales de 1940 hasta mediados de 1970 y la otra desde mediados de 1970 hasta la fecha. Estas, sin embargo, fueron precedidas por la primera guerra mundial, la Gran Depresión y la segunda guerra mundial” (Goldin, 2007, p.33).

En el siglo XX, fue donde el Tratado como instrumento en las relaciones internacionales ha tenido mayor auge, debido a la creación de varias organizaciones internacionales que tienen diferentes especialidades de acuerdo a su función, desde promotoras de la paz, seguridad, ambientalistas, comerciales, etc.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados firmada el 23 de mayo de 1969 manifiesta en su introducción parte 1.1 inciso “a”: “se entiende por “tratado” un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular” (Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados, 1969. Parte1, punto 2, inciso a).

### **1.7.3 Clasificación de los Tratados Internacionales**

Debido a la formalidad de los Tratados su uso ha sido implementado por diversidad de sujetos del sistema internacional así tenemos que fue necesario realizar una segunda convención en Viena, sobre el derecho de los tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre organizaciones Internacionales el 28 de abril de 1988.

No obstante, anterior a esta convención se realizó la Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados entre Estados en 1969, debido a la creación de los diferentes tipos de

organizaciones internacionales se formuló la Convención del año 1988, para regular aún más este ejercicio jurídico.

Debido a que al finalizar la segunda guerra mundial fue notorio el auge de organizaciones internacionales, unas de carácter universal y otras de carácter específico, ya que sus fines lo demandaban tuvieron que firmar Tratados entre Estados y también entre otras organizaciones.

Es por ello que daremos una clasificación de los diferentes tipos de Tratados internacionales, reconociendo que existe diversidad de Tratados por el tipo de fines que persiguen como también por el número de miembros que los conforman, etc.

Se presenta la clasificación que para Karl R. Popper (s.f.) en su tesis Tratados Internacionales, quien los distingue de la siguiente manera:

**1.7.3.1 Los Tratados Formales:** Los cuales se celebran por el Presidente de la República mismos que son aprobados por el Senado, los cuales son elevados a Ley Suprema.

**1.7.3.2 Los Tratados Simples:** Los cuales se celebran por el Presidente de la República mismos que no se someten a la aprobación del Senado, los cuales son de carácter administrativo o ejecutivo. (p.5).

#### **1.7.4 Tipos de Tratados**

También hay Tratados que se clasifican por el número de miembros que los conforman, así tenemos los Tratados bilaterales y los Tratados multilaterales.

**1.7.4.1 Los Tratados Bilaterales:** Cuando dos Estados u organizaciones internacionales logran armonizar en sus políticas se da que en una ronda de reuniones que tienen como objetivo la firma del Tratado, no sin antes lograr alcanzar metas a corto plazo que muestran la voluntad o capacidad de cada parte en firmar un Tratado. Cuando participan dos sujetos internacionales es un Tratado bilateral.

“Un Tratado bilateral es un acuerdo internacional concertado entre dos sujetos de derecho internacional, cada uno de ellos capacitado para celebrar tratados” (Juridicos,O.N.U.2013).

El ex profesor de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y ex investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Carlos Larios Ochaita (2010) da una breve pero exacta definición de los Tratados bilaterales.

“Bilaterales: aquellos en que solamente participan dos Estados” (p.91).

Este tipo de Tratados proliferó mucho durante la época de la economía cerrada, cuando los Estados protegían demaciado sus mercados locales ante los productos de los Estados económicamente poderosos.

De esa forma los Estados pensaban demaciado al firmar un Tratado debido al temor de ser invadidos por una indiscriminada ola de productos de las grandes potencias del siglo XV, como lo eran el Reino Unido, Portugal, España, China, etc.

#### **1.7.4.2 Los Tratados Multilaterales**

Estos se dan cuando más de dos Estados u organizaciones internacionales firman un acuerdo donde se comprometen a cumplir determinados lineamientos propios de los intereses de los Estados.

“Multilaterales: aquellos en que participan más de dos Estados” (Larios, 2010, p.91).

Al respecto cabe mencionar que cuando finalizó la Segunda Guerra Mundial en 1945, y se fundó la Organización de Naciones Unidas, hubo una relativa paz después de la Segunda Gran Guerra, fue entonces cuando en el ámbito internacional surgieron otros sujetos de Derecho Internacional capaces de firmar Tratados.

Y la oferta de los productos abrió las fronteras de los países, desde luego que con ciertas medidas de restricciones para proteger los mercados locales, pero surgía la necesidad de asociarse con bloques o regiones de países que logaran ofertar sus productos.

Así el registro o archivo e inscripción de Tratados de las Naciones Unidas los define a los mismos como “es un acuerdo internacional concertado entre tres o más sujetos de derecho internacional, cada uno de los cuales está capacitado para celebrar tratados” (Jurídicos,O.N.U. 2013).

Una característica a destacar es la plena voluntad que debe existir para firmar un tratado, es decir que no tiene que haber presiones de ningún tipo al momento de comprometerse en los lineamientos propios del tratado.

#### **1.7.5 La Clasificación de los Tratados por su contenido**

La clasificación de los ratados es variada, ahora se muestra la característica que los distingue por su tipo de temática a tratar o por la materia en la que aplican:

##### **1.7.5.1 Los Tratados de Primera Generación**

Los Tratados o acuerdos de primera generación son aquellos que regulan únicamente el comercio de productos, es decir solamente abarcan el ámbito del comercio entre las fronteras y el compromiso que de ellos deriva es únicamente económico y material.

“Acuerdo de primera generación se refiere a los acuerdos comerciales tradicionales, previos a las Rondas de Uruguay-OMC-; son más simples y contemplan básicamente acuerdos de naturaleza comercial que involucran la degradación arancelaria a bienes comerciales” (Castro, 2007, p.2).

##### **1.7.5.2 Los Tratados de Segunda Generación**

Cuando se habla de este tipo de Tratado se hace referencia a todos aquellos acuerdos escritos en los que su aplicación no solo es a lo concerniente a los productos o bienes materiales que representen un valor adquisitivo ya en este tipo de Tratado se

involucran también los servicios que las personas calificadas brindan fuera de sus fronteras nacionales.

Es así como Miguel Castro (2007) economista internacional de la Universidad del Ecuador explica: “Se dice del nuevo tipo de acuerdos internacionales surgidos en los años 80... Se caracterizan por abarcar un ámbito que el simple comercio de bienes, incluyendo temas nuevos como el comercio de servicios, inversiones, propiedad intelectual, y compras estatales...” ( p.2).

### **1.7.5.3 Los Tratados de Tercera Generación**

Debido a los abusos y masacres cometidas durante la Segunda Guerra Mundial el sistema internacional y sus instituciones como la Organización de Naciones Unidas empezó a generar una serie de Tratados en materia de Derechos Humanos, donde los Estados se comprometieran a respetar y promover los diversos tipos de derechos de los que son garantes las personas.

“...los tratados de Derechos Humanos, sin perder su carácter de tratados internacionales, también se han convertido en leyes uniformes entre los Estados que los aceptan y ratifican,... La primacía de estos derechos en el orden interno la puede asegurar el tratado...” (Kramer, 2003, p. 203).

En la anterior cita el Doctor en Derecho Francisco Villagran Kramer expone en su libro Derecho de los Tratados, que todo Tratado internacional referente a Derechos Humanos tiene primacía sobre la ley interna de los Estados.

### **1.7.5.4 Los Tratados de Cuarta Generación**

Este tipo de tratados son aquellos que contienen normativa comercial pero que también involucran aspectos sobre Derechos Humanos.

Allí es donde empieza la polémica en el Tratado de Libre Comercio firmado por Estados Unidos, Centro América y República Dominicana (DR-CAFTA), debido a que este tipo de Tratado podría tener supremacía en su legislación interna.

“Existen algunos tratados que reciben el nombre de cuarta generación por contener normativa moderna referente a medidas laborales y ambientales”. (Juárez, 2006, p. 38).

Siendo el caso del DR-CAFTA, dentro del cual en su capítulo 16 expresa lo relativo a su legislación laboral, que lo enmarcan dentro de la categoría de Tratado de cuarta generación, siendo el primer Tratado a nivel global en este tipo.

### **1.7.6 Tratados Internacionales y sus Generalidades**

Todo Tratado internacional para obtener la categoría de instrumento como fuente de derecho internacional y apropiarse de obligaciones al firmar un Tratado necesita de características fundamentales que sin ellas no podría un Tratado ser fuente del derecho internacional.

Dentro de las generalidades que complementan un Tratado se tiene:

- Todos los Estados están facultados para realizar Tratados. “Todo Estado tiene capacidad para celebrar tratados” (Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados, 1969, art.6).

Así lo determina la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, reconociendo desde luego que un Estado tiene elementos que lo determinan como tal, dentro de esos elementos un Estado debe contar con territorio, población, gobierno, orden jurídico y algunos expertos en el tema le agregan la cualidad de ser reconocido internacionalmente.

Estas cualidades le dan la certeza a cualquier Estado que pretenda realizar un Tratado ya que si falta una de esas características se corre el riesgo de terminar el Tratado antes del tiempo planificado, o que la ronda de negociaciones no alcance su objetivo final.

- Plenos Poderes: Según la Convención de Viena sobre el derecho de los Tratados de (1969), “Para la adopción y autenticación del texto de un tratado, para manifestar el consentimiento del Estado en obligarse por un tratado, se considerara que una persona representa a un Estado” (art.7).

Dentro de las personas que se encuentran reconocidas para representar a un Estado tenemos los jefes de Estado, Jefes de Gobierno, Ministros de relaciones exteriores, jefes de misiones diplomáticas y todos los representantes acreditados por los Estados. En ese orden.

De esa forma, se entiende que antes de ser ratificado un Tratado es remitido a los parlamentos o cámaras de representantes de los Estados con el fin de que analicen el Tratado antes de ser firmado, todo esto dentro del proceso de ratificación de un Tratado.

Este debe ser profundamente analizado, para garantizar su viabilidad y que no haya impedimento en los deberes a los que se hará acreedor el Estado.

- Respetar la libre determinación de firmar Tratados, es decir que los Estados deben tomar sus decisiones y ser independientes de presiones internacionales.

Para el Analista Internacional Carrillo Salcedo (1992) el “Tratado es todo acuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de Derecho Internacional destinado a producir efectos jurídicos regulados por el Derecho Internacional” (p.103).

Así, los tratados son instrumentos del Derecho Internacional Público con el fin de normalizar las relaciones de los sujetos del sistema, es por eso que se debe respetar las dispóciones de cada Estado con el fin de alcanzar un nivel de sociedad a nivel global, pasar de un sistema de irregularidades a pasar a un sistema regulado gracias a los múltiples Tratados que puedan existir en el sistema internacional.

#### **1.7.6.1 Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados**

Desde que las tribus se establecieron en un solo lugar y dejaron de ser nómadas y pasaron a ser sedentarias, las comunidades por lo tanto tuvieron vecinos con los que se dieron roles debido al problema de los límites territoriales.

La mayoría de esas interrelaciones fueron de origen violento, es decir que la historia está marcada por una conducta violenta a nivel internacional.

Se tienen antecedentes de algunos tratados de épocas pasadas, como por ejemplo:

Se remonta al año 3,100 A.C. cuando se celebró un tratado entre Eannatum, representante de la ciudad Estado de Lagash y los habitantes de la ciudad Estado de Umma, en la región de Mesopotamia en el cual se fijaron los límites entre las dos ciudades.

La siguiente prueba documentada data del año 1291 A.C. cuando Ramses II de Egipto firmó un tratado con Hattusilo II, Rey de los Hititas, relacionado con la extradición de los enemigos internos de una de las partes y que buscaba refugio en la otra. (Villacís, s.f, p. 62).

Según el Dr. en Jurisprudencia y Dr. en Relaciones Internacionales Benjamín Villacís, estos son los antecedentes documentados más antiguos que se tienen aunque no por eso sean los únicos que se realizaron desde las épocas antiguas.

Así que, a finales de la segunda década del siglo XX, en el año 1928, durante el transcurso de la sexta Conferencia Internacional Americana, se adoptó la Convención de la Habana sobre Tratados.

Esta convención sirvió de preámbulo para que en 1969; se firmara la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, la cual es la normativa general que se encarga de todo lo relativo a tratados entre Estados.

Esta fue firmada en Viena, Austria el 23 de mayo de 1969; tiene 85 artículos y entro en vigencia el 27 de enero de 1980.

Es importante reconocer que la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados firmada en 1969, hace referencia a que los tratados son documentos firmados entre Estados... excluyendo a los demás sujetos del Derecho Internacional Público, por lo que fue necesario realizar una nueva conferencia o carta constitutiva.

Es así, como el 28 de abril de 1988 se firmó la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales

Convención que se encarga de regular todo lo relativo a los tratados con los diferentes sujetos del Derecho Internacional.

“Ambas Convenciones no tienen efecto retroactivo, pues solo se aplica a los tratados celebrados después de su entrada en vigor y no a los celebrados con anterioridad” (Villacís, s.f, p. 62).

Como todo Tratado debe ser cumplido a cabalidad por cada una de sus partes, sin perder la voluntad, o responsabilidades que lleven a satisfacer el logro de los objetivos por los cuales se firmó.

El cumplimiento de los Tratados internacionales es algo complejo y difícil de monitorear, es por eso que los Estados basan sus compromisos en el principio de “PACTA SUNT SERVANDA; Todo Tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe” (Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados, 1969. Art. 26).

Siendo que, este principio de buena fe, expresa un compromiso integral de los Estados o cualquier organización que tenga el objetivo de realizar un Tratado, en que debe cumplirlo. En caso contrario recibirá una amonestación que podría ser ejemplar por parte de la comunidad internacional.

### **1.7.7 Concepto de Tratado de Libre Comercio**

Un tratado de libre comercio se lleva a cabo cuando dos o más países buscan disminuir los obstáculos económicos que impiden la libre circulación de sus productos en otros territorios.

Los Tratados de libre comercio se firman con el propósito de crear las condiciones para hacer crecer los mercados internos o también para atraer la inversión extranjera que se sentiría atraída debido a la libre circulación de productos entre varios Estados.

“Convenio, tratado o cualquier otro acto vinculante por el cual dos o más naciones se comprometen a acatar condiciones específicas en su intercambio comercial, lo cual incluye de ordinario concesiones mutuamente benéficas” (Castro, 2007, p.2).

Según el Economista Internacional Miguel Castro, un tratado de libre comercio o convenio de libre comercio, es un manuscrito el cual compromete a dos o más naciones a cumplirlo, por lo general un tratado de este tipo promueve la unión comercial entre los Estados miembros del mismo.

Los beneficios de un Tratado de libre comercio son varios que van desde la disminución de aranceles a los productos de exportación como a la preferencia de los productos nacionales en los países parte del Tratado.

También se espera un crecimiento en los índices de empleo debido a la instalación de empresas extranjeras las cuales serían atraídas por la facilitación de comercio en la región que firmó el Tratado de libre comercio.

Sin embargo el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos Centroamérica y República Dominicana RD-CAFTA firmado en el año 2004, con distinta fecha de entrada en vigor en cada país, a pesar de ser un tratado comercial también es una nueva modalidad de tratados de libre comercio porque condiciona a sus partes a cumplir con medidas laborales y ambientales que vendrían a involucrar aspectos de Derechos Humanos y ambientales en un acuerdo de comercio.

Siendo así, se debe prestar atención de igual forma al tema ambiental, el cual también cuenta con un capítulo dentro del DR-CAFTA, más precisamente, el capítulo 17 (tema Ambiental). Y de la misma forma a mostrado pocos avances en el cumplimiento de creación de instituciones dedicadas a proteger los recursos naturales y a promover la aplicación de la legislación laboral en áreas que por años se han visto explotadas y hasta marginadas por los empresarios y distintos gobiernos del país. Las empresas dedicadas a la siembra de palma africana en el sur de Petén durante varios años han mantenido diferentes demandas por parte del Ministerio de Trabajo para que cumpla con las prestaciones, salarios justos y condiciones dignas para sus trabajadores, como lo identifica un reporte elaborado por Centro de Medios Independientes:

El informe de la Inspectoría de Trabajo no registra si las prevenciones a las empresas fueron cumplidas. Pero sí menciona que la cantidad de dinero no pagada a los trabajadores por concepto de salario mínimo, alcanzó en esas inspecciones la cantidad de Q14.96 millones. (Véliz, 2015, párr. 33).

Como lo muestra un informe de un medio independiente, el cual se ha dedicado a darle seguimiento a este tipo de denuncias hechas por los trabajadores, los cuales no han sido atendidos formalmente por las instituciones correspondientes; muestra la gran suma de dinero al que llega la deuda por salarios que no se han pagado en su totalidad.

Por su parte, en lo ambiental también hay denuncias en contra de las empresas de palma africana, debido a que estas han desechado sus desperdicios en ríos como el río la Pasión, río Jute, un afluente del río Chixoy, etc. Todo esto provoca que los peces de los mencionados ríos mueran, afectando al equilibrio del ecosistema. Debido a esto los animales de patio, como vacas, caballos, cerdos, etc. Se enfermen y mueran por las enfermedades producidas por las aguas contaminadas, como por los peces muertos, moscas o por olores fétidos.

Figura 3

Mapa de Guatemala y ubicación de Sayaxché, Petén.



Fuente: [www.istockphoto.com/es/vector/mapa-politico-de-guatemala-gm509141835-46165018](http://www.istockphoto.com/es/vector/mapa-politico-de-guatemala-gm509141835-46165018)

Hemos puestas denuncias a nivel local, departamental y nacional. En el Ministerio Público, el Ministerio de Trabajo y en el de Ambiente. Y hasta ahora, no ha habido respuesta. En el documento de 2013, las autoridades de Ixcán mencionaban el problema ambiental como uno entre otros de varios tipos: resaltaba sobre todo el laboral, y la incapacidad del Estado por hacer valer las leyes. (Véliz, 2015, párr. 8).

En lo anterior se demuestra la acción por parte de los pobladores y líderes locales que habitan en las cercanías de las empresas de palma africana, las cuales con sus múltiples violaciones continúan funcionando y creciendo tanto en espacio como en sus riquezas pues la demanda de este tipo de aceite ha ido incrementándose. La omisión por parte del Estado guatemalteco es evidente a las denuncias que pobladores han hecho durante mucho tiempo. Este caso es muy importante seguir analizando y conocer su desarrollo para con nuestros connacionales.

Los Tratados de tercera y de cuarta generación cuentan con la característica de contener cláusulas en materia ambiental, como un compromiso a cumplir y a mantener para un desarrollo sostenible<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Concepto utilizado desde la década de los 80s, consiste en un desarrollo que “cubre las necesidades de la generación presente, sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras”. Concepto establecido por primera vez a raíz del Informe Brundtland, conocido también como “Nuestro Futuro Común” en el año 1987.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1 RONDA DE NEGOCIACIONES PREVIO A LA FIRMA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE ESTADOS UNIDOS, CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA, DR-CAFTA.**

Explicar cuáles fueron sus procesos y en qué momento fueron firmando los Estados sus compromisos con el Tratado en el escenario internacional, es lo que se pretende a continuación.

- En el año 2001 surgió la iniciativa para realizar un tratado de Libre Comercio entre Centro América y los Estados Unidos de Norteamérica, solicitud presentada al entonces presidente de Estados Unidos George W. Bush por los países centroamericanos. Es así que el gobierno estadounidense notificó al organismo legislativo de este país su intención de suscribir un tratado de libre comercio con la región.
- En el mes de enero del año 2002, el país norteamericano exteriorizó su intención de iniciar a corto plazo la negociación del Tratado de Libre Comercio con la Región Centroamericana.
- Posteriormente en el mes de marzo, los mandatarios de los países centroamericanos se reunieron con el Presidente George W. Bush, que dio inicio a un periodo de acercamiento a través de talleres exploratorios para explorar la viabilidad del tratado de libre comercio con la región.
- En agosto del mismo año, la Cámara de Representantes y el Senado de los Estados Unidos emiten la denominada “Autoridad de Promoción Comercial”, la cual dio al Poder Ejecutivo de este país la facultad de iniciar y acelerar las negociaciones del acuerdo. Es así que en enero del año siguiente se lanzaron de manera oficial las negociaciones, creándose una agenda con la fecha de finalización, el cronograma y la estructura del proceso de negociación para la suscripción del Tratado.

Después de ser aceptada la iniciativa de llevar a cabo un Tratado de libre comercio con la región centroamericana y el país estadounidense, se llevaron a cabo las rondas de

negociaciones, donde como antes se mencionó tenían carácter de urgencia ya que debían cumplir con un cronograma de tiempo.

El Proceso de Negociación se llevó a cabo en nueve rondas durante el año dos mil tres, (Ronda I , San José de Costa Rica, del 27 al 31 de enero; Ronda II, Cincinnati, Estados Unidos, del 24 al 28 de febrero; Ronda III, San Salvador, El Salvador, del 31 de marzo al 4 de abril; Ronda IV, Guatemala, Guatemala, 12 al 16 de mayo; Ronda V, Tegucigalpa, Honduras, del 16 al 20 de junio; Ronda VI, Nuevo Orleans, Estados Unidos, del 28 de Julio al 1 de Agosto; Ronda VII, Managua, Nicaragua del 15 al 19 de septiembre; Ronda VIII, Houston, Estados Unidos, del 20 al 24 de octubre; Ronda IX, Washington, Estados Unidos, del 8 al 12 de diciembre), habiendo concluido el proceso el 17 de diciembre del mismo año, para todos los países centroamericanos salvo Costa Rica que lo dio por finalizado hasta el 25 de enero del año 2004. (Moreno, 2011, p.42).

En enero del año 2004, los países centroamericanos y los Estados Unidos llevaron a cabo la revisión legal, la cual concluyó el 28 de mayo en las oficinas de la Organización de Estados Americanos, OEA, con sede en la ciudad de Washington, D.C.

“Para finalizar, el 5 de agosto de 2,004 se lleva a cabo la negociación de las condiciones de incorporación de la República Dominicana, suscribiendo así este último, el Tratado junto a Centroamérica y Estados Unidos” (Moreno, 2011, p.42).

Las asimetrías entre Centroamérica y los Estados Unidos son en buena medida de una forma económica, (desarrollo y subdesarrollo), por lo que se tiene que entender que ambos

países comercializan de formas distintas, explicándolo mejor; que mientras Estados Unidos compite por brindar calidad en sus productos, los países centroamericanos compiten cuantitativamente, es decir que entre las empresas el precio más bajo es la preferida por la mayoría de consumidores centroamericanos.

La forma de disminuir los precios en el mercado guatemalteco no es por la reducción de precio en la materia prima, sino porque la mano de obra es poco remunerada esto reduce el precio de los productos al consumidor final. Creando así una ventaja comercial a favor del país centroamericano.

Esto es lo que Estados Unidos pretende evitar, al sancionar a Guatemala, país centroamericano que al momento de firmar el tratado DR-CAFTA, posiblemente no visualizo las grandes responsabilidades que traían aparejado el compromiso y se dejó deslumbrar por los beneficios de un tratado con el país más consumidor del mundo.

## **2.2 Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana DR-CAFTA**

La vinculación o relación de las distintas economías estatales no es algo nuevo, aunque en los últimos tiempos los actores han cambiado a nivel internacional, pues en sus comienzos eran únicamente los Estados los únicos reconocidos como actores o sujetos del Derecho Internacional, ahora han llegado a ser desde Estados hasta Organizaciones Internacionales que se relacionan entre sí.

Se estima que todos los actores del sistema internacional se encuentran vinculados debido a sus necesidades como a sus intereses, los cuales necesitan de sus socios comerciales situados a una distancia cada vez más lejana.

Frederic S. Pearson y J. Martin Rochester (2001) nos dan una breve explicación de los beneficios de la interdependencia en sus orígenes a continuación:

Cuando en 1866, se tendió el primer cable telegráfico trasatlántico, no solo se permitió al público enviar mensajes de cumpleaños de última hora de un

país a otro o solicitudes urgentes para el envío de giros. El cable permitió efectuar movimientos de dinero entre New York y Londres y viceversa en unos pocos minutos, en lugar de utilizar el transporte marítimo cuya travesía podía durar doce días. (p. 56).

La economía internacional siempre ha existido, por la necesidad de las naciones en expandir sus mercados, como vemos en el párrafo anterior, el telégrafo fue de gran utilidad a mediados del siglo XIX, de la misma forma podríamos mencionar varios acontecimientos que se internacionalizan desde épocas muy anteriores, pero con menos regulaciones o normativas.

Si se escribe del siglo XIX se debe mencionar que en este periodo de tiempo la potencia comercial era el Reino Unido y no Estados Unidos como hoy en día, que inicio a ser potencia comercial hasta inicios del siglo XX.

Cuando Inglaterra con su política mercantilista intercambiaba sus productos lo hacía en la forma de un libre cambio<sup>8</sup> con sus socios comerciales, es decir sin barreras arancelarias.

Pero es preciso señalar que dentro de esta práctica no existían las instituciones encargadas de regular el comercio internacional, de esta forma había muchas beligerancias, desde robos de mercadería, hundimientos de navíos, incumplimientos de contratos entre otros; y a los países que pretendían tener sus mercados internos protegidos en varias ocasiones se les persuadía de abrir sus fronteras.

Debido a los problemas que generaba el libre cambio y al grado desigual de desarrollo de algunos países, considerando que solo Gran Bretaña, Portugal, España, Francia y Holanda poseían un grado elevado de poder económico para comercializar sus productos y quienes la

---

<sup>8</sup> El Libre Cambio puede definirse como “Aquella situación de las relaciones económicas en que es posible el comercio internacional sin trabas comerciales ni barreras arancelarias verdaderamente importantes, y en la cual, tampoco existen obstáculos serios para los movimientos de los factores de producción” (Martínez, 2007, p.32).

mayoría de las veces establecían sus propias normas de cambio, mientras que el resto de países solo aceptaba condiciones por parte de los anteriores Estados económicamente fuertes.

Entonces el comercio para inicios del siglo XX, paso de libre cambio a ser de tipo bilateral, es decir que cada Estado protegió sus mercados nacionales con una lista de productos que podían ser importados algunos con aranceles o impuestos a las diferentes mercancías y/o productos. (Martínez, 2007, p. 34).

De esta forma se empieza a proteger los mercados internos de la expansión que algunas potencias económicas poseían, así como se plantearon los Estados con tratados bilaterales también crecieron las regiones que se unificaban con el propósito de crecer como bloque, siendo así las regiones organizadas quienes a través de Tratados Multilaterales, empiezan a convertirse en la nueva modalidad de asociación por parte de los Estados con más interés de hacer crecer su comercio o influencia a nivel internacional.

Un Tratado sobre comercio contiene normativa sobre el comercio de bienes y servicios, inversión, solución de controversias, propiedad intelectual, mecanismos de defensa, compras de gobierno, entre otros. “Existen algunos tratados que reciben el nombre de cuarta generación por contener normativa moderna referente a medidas laborales y ambientales” (Juárez, 2006, p. 38).

Siendo el caso del Tratado de Libre Comercio firmado por Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana, DR-CAFTA, el 5 de agosto del 2004, dentro del cual en su capítulo 16 expresa lo relativo a su legislación laboral, como también hay varias características, (como la de solución de controversias), que lo enmarcan dentro de la categoría de tratado de cuarta generación, pero la de legislación laboral es el objeto de la denuncia y de mayor importancia para esta investigación por ser la generadora de la demanda interpuesta por Estados Unidos.

Como nos explica Rafael Cetina Moreno (2011) a continuación:

Dentro del Tratado se han incorporado garantías y derechos procesales relacionados con la protección de la legislación laboral. La inclusión de garantías procesales constituye una de las principales innovaciones del tratado. Por lo que al comparar el DR-CAFTA con otros acuerdos comerciales negociados por Estados Unidos, como el negociado con Chile o con Jordania donde no existen este tipo de provisiones; se puede concluir que la innovación no responde más que al bajo índice de cumplimiento de los estándares laborales dentro de la región centroamericana y el Caribe. ( pp. 51-52).

De tal forma, el Tratado contiene normativa que en ocasiones anteriores no era aplicable, porque no era necesaria, debido a las condiciones de los trabajadores en los países con los que Estados Unidos negociaba.

Así que el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana es el primero en esta categoría, que contiene tanto normativa comercial como condiciones en lo que a legislación laboral se refiere.

A continuación se muestra algunos artículos del Tratado DR-CAFTA en el que se establece dentro del ámbito laboral su legislación; y que han dado lugar a la controversia entre los dos países.

#### Artículo 16.2 Aplicación de la Legislación Laboral

(2) Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el

Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio. (Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. DR-CAFTA , 2004)

La práctica que se trata de evitar con el artículo anterior es la de utilizar un bajo control en la ejecución de la legislación laboral con el fin de promover la inversión extranjera a nivel nacional, reconociendo que las empresas buscan los países con menor control legislativo para obtener mayores beneficios en los costos de producción.<sup>9</sup>

Incluso en el tema de derecho de asociación el Tratado involucra normativa en la que Guatemala en su convenio 87<sup>10</sup>, con OIT ya muestra una legislación al respecto, pero que sin embargo hay limitantes y los sindicalistas exponen que sus derechos no son protegidos ni respetados, pues en los últimos años muchos líderes sindicales han sido víctimas de intimidaciones y asesinatos<sup>11</sup>; los cuales detalla el Diputado Ovidio Monzón (2016) presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala en entrevista: “antes de la denuncia iban quince asesinatos, ahora a la fecha van setenta y cinco asesinatos” ( p. 3).

De esa forma los números demuestran que es urgente que se detengan los actos de violencia contra los representantes y líderes sindicales en Guatemala. Pues no es suficiente el comprometerse en Tratado o en Ley, si no, también se debe actuar y ejecutar los compromisos como los adquiridos en el DR-CAFTA.

---

<sup>9</sup> “El manejo de la inaplicabilidad de los derechos laborales se llama Dumping Social” (Lienkens, 2005).

<sup>10</sup> Libertad Sindical: Convenio 87 de la OIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.

<sup>11</sup> Refiérase a [www.cicig.org/index.php?page=cicig-estudiara-denuncias-de-campesinos](http://www.cicig.org/index.php?page=cicig-estudiara-denuncias-de-campesinos) y [www.bbc.com/mundo/noticias/2013/09/13023\\_guatemala\\_secuestros\\_amenazas\\_muertes\\_ap](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/09/13023_guatemala_secuestros_amenazas_muertes_ap)

Por consiguiente, cuando una fábrica no cumple con la legislación laboral se estará ahorrando las bonificaciones del empleado como también podría suceder que se trabajen horas no remuneradas y se emplee a menores de edad para realizar trabajos de un adulto.

Siendo así el DR-CAFTA con el artículo 16.8 busca evitar prácticas desleales de comercio, al describir en sus lineamientos el fortalecimiento de los siguientes derechos laborales:

- a) el derecho de asociación
- b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y
- e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.<sup>12</sup> (Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. DR-CAFTA , 2004)

Con esos lineamientos es como el DR-CAFTA en su capítulo 16 busca que Centroamérica y República Dominicana muestren avances en su aplicación de la legislación en materia laboral.

El DR-CAFTA se firmó buscando los siguientes objetivos según el informe “Síntesis del Tratado de Libre Comercio, República Dominicana, Centroamericana, Estados Unidos” (2005) realizado en cooperación por Ministerio de Economía de Guatemala, USAID<sup>13</sup>,

---

<sup>12</sup> Estos lineamientos planteados en el Artículo 16.8 del DR-CAFTA han sido Convenios ratificados previamente por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se consideran por la OIT como Convenios Fundamentales.

<sup>13</sup> Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

(United States Agency for International Development), BCIE, (Banco Centroamericano de Integración Económica):

- Impulsar el desarrollo económico y social de Guatemala a través de la consolidación de la liberación económica, alcanzada hasta el momento, y promover la continuación de dicho proceso, tendiente al crecimiento económico.
- Avanzar en la construcción de una economía abierta.
- Alcanzar una zona de libre comercio entre las Partes, brindando nuevas y mayores oportunidades de comercio para la oferta exportable actual y potencial.
- Crear un marco jurídico estable para promover y desarrollar las inversiones.
- Mejorar, ampliar y profundizar las condiciones de acceso al mercado estadounidense, derivadas de las preferencias comerciales vigentes.
- Normar el comercio de bienes y servicios a través de reglas claras, transparentes y estables.
- Establecer mecanismos que eviten la aplicación de medidas unilaterales y discrecionales que afecten los flujos comerciales.
- Promover la cooperación entre los países Parte mediante la implementación de proyectos específicos en temas prioritarios para el desarrollo. (p.11).



### CAPÍTULO III

#### 3.1 ESTADO ACTUAL DE LA DENUNCIA QUE ESTADOS UNIDOS INTERPUSO EN CONTRA DE GUATEMALA POR INCUMPLIMIENTO EN LOS LINEAMIENTOS PACTADOS EN MATERIA LABORAL DENTRO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DR-CAFTA

Guatemala recibió la denuncia<sup>14</sup> por parte de Estados Unidos, según la cual el país norteamericano acusa al Estado centroamericano de no cumplir con los acuerdos en materia de legislación laboral pactados dentro del Tratado de Libre Comercio DR-CAFTA y plantea que sería conveniente llevar el caso a un **Grupo Arbitral**, designado por la Organización Mundial del Comercio y encargada de resolver dichos diferendos entre socios comerciales a nivel internacional.

El artículo 16 del DR-CAFTA, enmarca las condiciones en las cuales se propone que las partes se interesen en desarrollar mecanismos y políticas destinadas a que la legislación laboral mundialmente reconocida a través de los convenios de la OIT, se fomente entre ellos.

Unos de los varios problemas que enfrentan las partes es que los compromisos adquiridos por este Tratado no se desarrollan con el mismo progreso para Estados Unidos que para Guatemala, ya que en el segundo país mencionado, la legislación laboral es una de las aplicaciones del Estado más marginadas y es una de las materias donde más se violan los derechos de los trabajadores.

Dentro del Capítulo 16.5 del DR-CAFTA, se hace mención que los lineamientos de este capítulo se enfoquen en los trabajadores del sector exportador, sin hacer excepción de las demás formas de trabajo.

---

<sup>14</sup> Acto de poner en conocimiento del funcionario competente (juez, ministerio público o agentes policiales), la comisión de un hecho delictuoso, sujeto de acción pública del que se hubiere tenido noticia por cualquier medio. Puede denunciar toda persona capaz según la ley civil. La denuncia que es en general facultativa puede tener carácter de obligatoria ya que los funcionarios o empleados públicos y, a veces los profesionales que no denuncian los delitos de que tuvieron conocimiento en ejercicio de sus cargos, están sujetos a sanción. (Ossorio, p.290).

Guatemala es conocido por sus bajos índices en niveles de condiciones laborales dignas y por sus antecedentes de inaplicabilidad en materia de legislación laboral.

Las practicas que se pretende frenar o parar, con los lineamientos del DR-CAFTA se describen en el Artículo 16:8 cuando define lo que se interpreta como legislación laboral;

El derecho de asociación; el derecho de organizarse y negociar colectivamente; la prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional. (Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. DR-CAFTA , 2004, art. 16.8).

Atendiendo con lo que se esperaba de acuerdo con los lineamientos del Tratado en el capítulo 16, es evidente que no se ha logrado y al contrario han ido aumentando los índices de violencia y asesinatos de líderes sindicales<sup>15</sup>, como el trabajo infantil muestra que cada vez es más utilizado por los empleadores. Violando por otra parte de la Convención 138<sup>16</sup> de la OIT, organización de la cual Guatemala es miembro.

El Capítulo 16.5 inciso c, indica que las partes deben de promover una administración en términos laborales apropiadas para la buena implementación de la Legislación Laboral, administración en la que Guatemala se ha visto limitada.

Las inspecciones en las fábricas y empresas por parte del Ministerio de Trabajo, se ven reducidas y poco fomentadas por los gobiernos de Guatemala, esto ha provocado que los

---

<sup>15</sup> Motivo por el cual no se logró la entrevista con representantes de organizaciones de trabajadores, debido a las persecuciones y asesinatos que se han incrementado últimamente lo que genera inseguridad y desconfianza en este sector.

<sup>16</sup> Convenio sobre la edad mínima de trabajo. 1973.

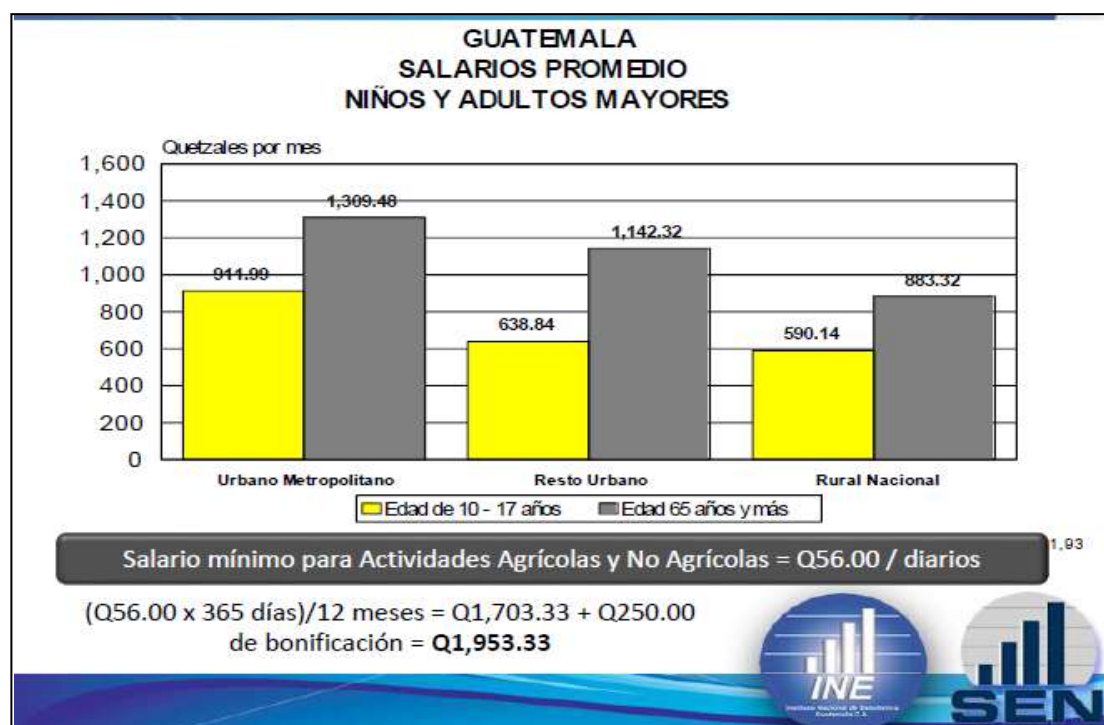
derechos laborales se desconozcan por parte de los trabajadores, y que esto sea aprovechado por parte de los empleadores.

Los juicios deben de ser ágiles y objetivos, procurando no ser tan lentos y que no puedan ser un impedimento para algunos de los demandantes debido a los gastos exagerados, en transporte como en permisos laborales.

Debido a estos y otros lineamientos que menciona el tratado DR-CAFTA, se puede observar que Guatemala ha avanzado poco o nada en cooperar en materia laboral; a continuación se muestra el salario que los niños y las personas de la tercera edad perciben.

**Tabla 1**

**Promedio del salario que los niños, adolescentes y personas de la tercera edad perciben por su trabajo en Guatemala. 2010.**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. Octubre 2010, INE.

A este respecto la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2010, presentó los salarios que recibían los niños y adolescentes comprendidos en la edad de 10 a 17 años en conjunto con lo percibido por las personas en el rango de 65 años o más.

Se puede evidenciar que el sector más afectado por el abuso en el trabajo es el sector infantil; pues recibe salarios que llegan a Q.590.14 siendo el más bajo en el área rural de Guatemala y lo más que podrían ganar en el área urbana es de Q914.99; un salario demasiado bajo cuando lo mínimo estipulado por la ley nacional era de Q1,953.33, sin mencionar que la legislación laboral prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, en el Código de Trabajo; Capítulo Segundo Artículo 148, inciso e.

En una publicación del Diario de Centroamérica el 11 de agosto de 2011, se pudo apreciar lo siguiente:

En abril de 2008, la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, (AFL-CIO)<sup>17</sup>, y seis organizaciones de trabajadores de Guatemala presentaron una comunicación pública, en el marco del DR-CAFTA, en contra del gobierno de Guatemala, en el que se señalan violaciones de compromisos laborales al no aplicar de manera efectiva la legislación laboral. (p.10).

Como se denota en la anterior cita del Diario de Centroamérica, la demanda surgió por una comunicación pública de parte de un grupo conformado por trabajadores guatemaltecos asociados, dirigida a representantes de comercio de los Estados Unidos, lo que generó que un grupo de especialistas visitaran el país para confirmar las violaciones a lo acordado en el capítulo 16 del DR-CAFTA.

---

<sup>17</sup> Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, comúnmente llamada AFL-CIO.

Desde la fecha la política de legislación en materia laboral, es motivo de diferencia entre las partes, y esta puede terminar en una sanción de US\$15 millones de dólares y los gastos administrativos de la parte que demanda, si Guatemala pierde el litigio.

Guatemala por su parte insiste en que no es necesario dicho “**Grupo Arbitral**” propuesto por Estados Unidos, para solucionar la controversia debido a que hay varias instancias las cuales deben de ser agotadas para poder pensar en un Grupo Arbitral según lo acordado en el Tratado DR-CAFTA.

Más allá de la importancia de ser la primera vez que Estados Unidos presenta una denuncia contra un socio comercial, está la relevancia que la presente puede marcar un precedente, es decir que será una constante para los demás litigios que puedan surgir en el futuro.

Ya que otros países como El Salvador también figuran en la lista de países que a futuro corren el riesgo de tener litigios del mismo tipo con Estados Unidos; y República Dominicana también corre el riesgo de llegar a los tribunales por una demanda interpuesta por Costa Rica, debido a los obstáculos a las exportaciones de sus productos.

El Gobierno de Guatemala en comunicación de 18 de mayo de 2011, caracterizó y destacó que dicha reunión tendría un carácter bilateral, como una muestra de buena voluntad del Gobierno de Guatemala para tratar de resolver el asunto, sin embargo la Comisión de Libre Comercio en ningún momento se ha reunido.

En dicha reunión, Guatemala propuso discutir la relación causal, sin embargo el Gobierno de los Estados Unidos rechazó dicha propuesta. El 9 Agosto del 2011, el embajador de Guatemala envía una carta dirigida al representante de comercio de Estados Unidos **Ron Kirk**<sup>18</sup>, en cuya carta se menciona que en ningún momento se ha discutido dicho problema en el seno del Consejo, el cual es un paso que debe de ser importante para solucionar dicho diferendo en su debido proceso. El 16 de Agosto del 2011 el representante de comercio de Estados Unidos en un comunicado menciona que Guatemala no acepta la instauración de un **Grupo Arbitral**, de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 20.6.2 del DR-CAFTA.

---

<sup>18</sup> Es preciso mencionar que debido a la temporalidad en que Ron Kirk fue embajador de Estados Unidos en Guatemala, se hizo imposible lograr una entrevista con su persona, de la misma forma resultó un impedimento obtener una entrevista con el actual embajador estadounidense Todd Robinson, aunque se solicitó dicha entrevista a la embajada de Estados Unidos sin obtener respuesta.

El 17 de agosto el Gobierno de Guatemala escribe que en ningún momento el Gobierno de Guatemala ha manifestado su oposición en la formación de un **Grupo Arbitral**, y reitera que para llegar a esa instancia primero se tienen que agotar todas las instancias según lo estipulado en el Tratado.

Con el propósito de que los Estados firmantes del Tratado se fortalecieran en el ámbito de superación de pobreza se proponían fomentar la cooperación en la temática de legislación laboral y se redacta el capítulo 16 que define lo que las partes están dispuestas a cumplir en las diferentes cláusulas.

Como se denota el Capítulo 16 del DR-CAFTA ha sido de controversia para Estados Unidos como para Guatemala puesto que la realidad de la forma en que la Legislación Laboral se desarrolla en Guatemala es demasiado lenta y poco estimulada por los diferentes gobiernos.

Estados Unidos es un país el cual rige su normativa laboral con sus propios parámetros, en donde no hay derechos laborales como una indemnización, pago de un séptimo día, aguinaldos, bono 14, ni otros privilegios sociales.

**Tabla 2**

**Indicadores sobre el salario promedio en diferentes sectores de Guatemala.**



. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. Octubre 2010, INE

En la anterior tabla, se puede evidenciar como se distribuye el promedio del salario mínimo en la república de Guatemala, como también la cantidad de salario que corresponde a cada sector a nivel metropolitano, urbano, rural y a nivel de toda la república. Es alarmante como el salario mínimo está establecido y como se remunera el trabajo en el área rural nacional por ejemplo; el salario mínimo es de Q1,953.33 y el salario promedio en el sector rural nacional es de Q1,215.74, mostrando un déficit de Q737.59, por lo que se puede decir que la realidad nacional está muy alejada de lo que estipulan las leyes.

Y es que, las políticas de Estado que se programan para subsanar la brecha social, debido a la desigualdad de ingresos que hay en el país, la mayoría de veces para proyectos de corto plazo no es suficiente, y se espera por parte de los guatemaltecos una serie de programas sociales de corto, mediano y largo plazo, que estimulen el empleo y que la legislación laboral sea aplicada por igual en todo el territorio nacional.

La poca jurisprudencia de la OIT al no poder obligar a los Estados a adherirse a ella, permite que existan diferentes modos de contratos entre trabajador y patrono a nivel internacional, permitiendo que los trabajadores en algunos países sean beneficiados con las políticas laborales y en otros deban sufrir por los abusos físicos y económicos por parte de los empleadores.

En Estados Unidos los trabajadores son mejor remunerados, aunque carezcan de prestaciones, pero cuando una empresa se ve obligada a pagar las prestaciones, como sucede en Centroamérica el costo de los productos se ve aumentado comparándolo con países en donde no se pagan las mencionadas prestaciones. En otras palabras el trabajador paga un porcentaje del precio final del producto, reduciendo así el precio del producto al consumidor final y favoreciendo al empleador que no otorga las prestaciones laborales.

Como nos explica Rafael Cetina Moreno (2011) a continuación:

Dentro del Tratado se han incorporado garantías y derechos procesales relacionados con la protección de la legislación laboral. La inclusión de garantías procesales constituye una de las principales innovaciones del tratado.

Por lo que al comparar el DR-CAFTA con otros acuerdos comerciales negociados por Estados Unidos, como el negociado con Chile o con Jordania donde no existen este tipo de provisiones; se puede concluir que la innovación no responde más que al bajo índice de cumplimiento de los estándares laborales dentro de la región centroamericana y el Caribe. ( pp.51-52).

Como se explica en la cita anterior el tratado contiene normativa que en ocasiones anteriores no era aplicable, porque no era necesaria, debido a las condiciones de los trabajadores en los países con los que Estados Unidos negociaba.

Guatemala es un país que ha tenido vínculos cercanos con Estados Unidos durante una buena parte de su historia, involucrándose en la política, cultura, economía y en el pensamiento social de población guatemalteca; Guatemala por su parte depende de Estados Unidos debido a la ayuda económica y prestamos que recibe de su principal socio comercial.

En el libro “Guatemala: 60 años de Historia Económica (1944 – 2004)”, se menciona que a mediados de 1940 Guatemala era un país agricultor y que la mayoría de los productos provenían de pequeñas y medianas parcelas a diferencia de pocas empresas que se podían catalogar como grandes generadoras de productos de exportación.

Era simple, efectivamente. Las exportaciones de café y banano representaban el 92 por ciento del total de ventas al exterior; la agricultura daba origen al 60 por ciento del producto nacional y daba ocupación a tres cuartas partes de la población en edad de trabajar. Todo ello, en un universo industrial de empresas pequeñas y diminutas, en el que la industria de bebidas alcohólicas era de las más importantes porque constituía una de las mayores fuentes de ingresos para la nación. (Guerra, 2011, p. 20).

Siendo así la economía de Guatemala a mediados de la cuarta década del siglo XX, donde la agricultura, la producción de banano y café prevalecían; se podría mencionar que estas características siguen prevaleciendo en el país, y son pocas las variaciones, continuando con la forma en que la población en edad de trabajo se desenvuelve debido a que la agricultura continua siendo la principal fuente de trabajo a nivel nacional, solamente ha habido variaciones en algunas plantaciones ya que estas han presentado variaciones.

Mientras que en Guatemala la manera de trabajar era casi una agricultura artesanal, llamada así debido a sus técnicas de trabajo puesto que se carecía de voluntad por parte de los propietarios de las tierras para implementar tecnología, técnicas de trabajo y herramientas de trabajo aptas.

Así mismo, el Informe Britnell<sup>19</sup> destacó el “violento contraste” de la prosperidad de las exportaciones de café, “con la pobreza de la (agricultura) de consumo interno”. Las primeras se originaban en plantaciones que, con la excepción de la United Fruit Company, practicaban una agricultura extensiva, avara de fertilizantes y mecanización que, no obstante, producía un excedente elevado gracias al bajo nivel de los salarios y la prestación gratuita de trabajo, ambos formas anticuadas que abatían los costos. (Guerra, 2011, p. 21).

Por lo tanto, cuando los pequeños y medianos agricultores trabajaban la tierra lo hacían y hacen a menor escala, y sin asesoría de profesionales por lo que muchas veces no lograba producir exceso en su cosecha, mientras que las empresas estadounidenses contaba con inversión suficiente para fertilizar las tierras y medios de producción capaces de producir un excedente, incorporando la costumbre que caracterizaba a las empresas extranjeras que

---

<sup>19</sup> Con el nombre de “Informe Britnell” se conoce el libro El Desarrollo Económico de Guatemala (Guatemala: Tipografía Nacional, 1951), el contiene el resumen del informe elaborado por la misión que, bajo los auspicios del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, con la colaboración del Gobierno de la República, realizó un estudio de la economía del país. El Dr. George Britnell fue el jefe de la Misión.

buscan el país debido a una débil implementación de la justicia laboral que debería de velar por los derechos de los trabajadores.

Dentro de este orden de ideas cabe pensar que el país norteamericano conoce las condiciones del país centroamericano por lo que no podía dejar de considerar incluir en el DR-CAFTA un compromiso que involucrará a todos los países parte del Tratado a mostrar mayor voluntad en las políticas laborales y a cumplir con los derechos laborales de los trabajadores.

El tema de legislación laboral se encuentra a nivel internacional en poder de la Organización Internacional del Trabajo, quién desde 1919 ha establecido los parámetros en lo que a laboral se refiere, Guatemala ha ratificado 71 convenios relativos a la OIT. A pesar de los distintos convenios con la OIT, Guatemala es el primer país que en un tratado comercial, los cuales se regulan por medio de la Organización Mundial del Comercio, OMC; incluye cláusulas laborales que corresponden a la OIT, por lo que los resultados son de interés para las relaciones internacionales de todos los países.

En los antecedentes de la denuncia puede mencionarse que todo inicio con una comunicación pública realizada por la American Federation of Industrial Organizations (AFL-CIO), y seis organizaciones de trabajadores guatemaltecos dentro del marco del DR-CAFTA, en contra del gobierno de Guatemala, en el que se señalan violaciones de compromisos laborales al no aplicar de manera efectiva la legislación nacional.

Posteriormente el 30 de Julio del 2010, Estados Unidos solicitó consultas en el capítulo laboral, las que se llevaron a cabo en Guatemala durante septiembre y diciembre del 2010. El Gobierno de Estados Unidos requirió entonces una reunión de la comisión de Libre Comercio, el 16 de mayo de 2011. La Comisión se reunió el 7 de junio de 2011.

“Ahora Estados Unidos busca pasar a la siguiente etapa, la cual considera que es la conformación de un panel arbitral” (Pelicó, 2011, p. 10).

De igual forma, para mostrar voluntad en solucionar el problema, Estados Unidos pidió a Guatemala el cumplimiento de 17 lineamientos que están orientados a la protección de los Derechos Laborales, los cuales a continuación se describen:

1. Convenio Marco Interinstitucional para el intercambio de información.
2. Asistencia policial a los inspectores del Ministerio de Trabajo.
3. Asignación de recursos (para la aplicación de leyes laborales y realizar inspecciones de trabajo en todo el país, centrándose específicamente en el sector agrícola y de maquilas).
4. Proporcionar al Ministerio de Trabajo la capacidad sancionatoria.
5. Plazos estandarizados para las inspecciones y transferencias.
6. Empresas amparadas con los beneficios del Decreto 29-89 (Artículo 33 f, que exige que todas las empresas calificadas como exportadoras o de maquila bajo los regímenes de admisión temporal y de devolución de derechos deberán cumplir con todas las leyes del país, particularmente de carácter laboral).
7. Requisito de fianza exigido a las empresas amparadas bajo el Decreto 29-89.
8. Notificación del cierre de una empresa.
9. Inspección por parte del Ministerio de Trabajo del cierre de una empresa.
10. Sustitución de patrono (se pretende que el país publique y aplique criterios claros para determinar cuándo ha ocurrido una sustitución de patrono, conforme al Artículo 23 del Código de Trabajo).
11. Sistema para seguir el cumplimiento de las órdenes judiciales.
12. Verificación del cumplimiento de las órdenes judiciales por parte de los empleadores.
13. Asegurarse de que los jueces de los juzgados de trabajo tomen las medidas para hacer cumplir las órdenes judiciales.
14. Aplicación de los Artículos 209; 379 y 380 del Código de Trabajo.
15. Notificaciones a las partes interesadas (líderes sindicales y empresariales) acerca de las medidas tomadas conforme el plan de ejecución.
16. Supervisión y notificación de la aplicación de las leyes de trabajo.
17. Reuniones periódicas.

Derivado de la anterior denuncia y a los diferentes lineamientos planteados por parte de Estados Unidos, el Ministro de Economía de Guatemala Luis Velásquez en el periodo 2009-2012, en una conferencia de prensa manifestó la postura oficial del gobierno de Guatemala:

Confirma la voluntad de Guatemala de mantener buenas relaciones con Estados Unidos quien es su principal socio comercial y reafirma que no se está en la etapa de Negociación ni de Re-Negociación del DR-CAFTA.

De igual forma hace pública la objeción de no estar de acuerdo con 3 de los 17 planteamientos que EE.UU. solicita para mostrar voluntad en el proceso legal, esto debido a que los 3 puntos violan la Constitución de Guatemala según Velásquez.

1. Menciona que no se puede cambiar la Constitución a petición de un tercer país.
2. El planteamiento cuatro, no puede realizarse, debido a que la Corte de Constitucionalidad emitió un fallo anterior, en el cual dictamino que no procede devolverle la capacidad sancionatoria a la Inspección General de Trabajo.
3. No estamos dispuestos a utilizar prácticas discriminatorias, las normas deben aplicarse a todos los guatemaltecos sin distinción. Estados Unidos requirió que se hiciera retroactiva la imposición de fianzas, eso no es viable ya que jurídicamente e internacionalmente no se puede aplicar la retroactividad, excepto cuando es un tema de derechos humanos y se beneficie al reo. Por lo tanto no se puede aplicar fianzas a las nuevas empresas en el marco del 29-89, esta acción es discriminatoria y nos resta competitividad.
4. En cuanto al tema de los 100 inspectores, no se ha podido aplicar por falta de presupuesto. El compromiso adquirido tomará por lo menos un año en su implementación.

También el Ministro de Economía sugirió que: el tema sea tratado técnicamente bajo términos de comercio y no bajo tintes políticos electorales por parte de Estados Unidos. (Pelicó, 2011, p. 10).

En lo relacionado a la solución de controversias el Ministro de Economía guatemalteco mencionó que; no se comparte con Estados Unidos la idea que en estos momentos se tenga que ir al Panel de Solución de Controversias. Lo que aplica y se está solicitando es que se integre la “Comisión de Comercio de Administración del Tratado, integrada por los siete Ministros de Economía de los países signatarios y en esa instancia tomar las decisiones pertinentes” (Pelicó, 2011, p. 10).

Durante el mismo día, el Ministro de Economía de la República de Guatemala envió una carta dirigida al representante de comercio de Estados Unidos el señor Embajador Ron Kirk, en donde manifestaba que Guatemala estaba de acuerdo con 14 de los 17 planteamientos realizados por Estados Unidos y con los restantes 3 lineamientos, habían discrepancias debido a que no eran viables con respecto a la Constitución guatemalteca.

También Velásquez comentó que:

Para establecer un “Grupo Arbitral” no se habían cumplido con los procedimientos establecidos, ni se habían agotado las instancias previstas en el Tratado, particularmente con lo dispuesto en el Capítulo Dieciséis y el Capítulo Veinte, por las razones siguientes:

- No se cumplió con la convocatoria del Consejo de Asuntos Laborales, de conformidad con el Numeral 4, del Capítulo 16.6, Consultas Laborales Cooperativas.

- Dentro del procedimiento de Consultas Laborales Cooperativas, el Gobierno de Estados Unidos en ningún momento abordó lo dispuesto en el Capítulo 16.2.1 (a) que establece:

Una parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado. (Pelíco, 2011, p. 10).

Interpretando lo escrito por el Ministro guatemalteco, Guatemala no tiene ninguna obligación de continuar con el proceso de solución de controversias como lo estipula el Tratado, debido a que en ningún momento se ha realizado las consultas al Consejo, (reunión de Ministros de todas las partes del Tratado).

“Más (sic), sin embargo, Guatemala está dispuesta a realizar esta reunión, con un carácter bilateral, como una muestra de buena voluntad del Gobierno de Guatemala para tratar de resolver el asunto” (Ministro de Economía: Velásquez, Luis. 2011).

En lo anterior se denota que las autoridades guatemaltecas podrían llegar a tener reuniones sobre el asunto, pero como acto de buenos oficios, ya que las resoluciones no serán de carácter obligatorio para Guatemala.

Según la carta; a Guatemala le procede convocar a la Comisión de Libre Comercio integrada como lo establece el Anexo 19.1, para conocer el asunto conforme a las competencias que le han sido asignadas por las Partes del Tratado, de acuerdo al Capítulo 19, Artículo 19.1.2, particularmente sobre los aspectos siguientes:

“Entre otras cosas; buscar resolver las controversias que pudieran surgir respecto a la interpretación o aplicación de este Tratado; también conocer de cualquier asunto que pudiese afectar el funcionamiento del Tratado” (Ministro de Economía: Velásquez, Luis. 2011).

Es así como se tiene el conocimiento de las intenciones de ambas partes para solucionar el problema, Estados Unidos propone la conformación de un Grupo Arbitral y Guatemala la conformación de una Comisión de Libre Comercio integrada por representantes de las partes del Tratado.

Tomando en cuenta que con el Grupo Arbitral sus resoluciones serán de carácter obligatorio y sancionatorio para realizar por parte de Guatemala, y que según las autoridades guatemaltecas aún faltan pasos para llegar a este punto, como lo señala el capítulo 20 de Resolución de Controversias.

Mientras que la conformación de la Comisión de Libre Comercio es un paso anterior a la conformación de un Grupo Arbitral, como lo describe el Tratado, y su carácter es consultivo y sus observaciones no son sancionatorias.



## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 LA DENUNCIA DENTRO DEL TEMA LABORAL EN EL MARCO DEL DR-CAFTA Y SUS IMPLICACIONES**

Con fecha 16 de marzo 2017, el congreso de la República de Guatemala aprobó una serie de reformas al código de trabajo, con lo que muestra voluntad en avanzar en su aplicación del derecho laboral.

Esto debido a que la Organización Internacional de Trabajo (OIT), estaba próxima en enviar una comisión de observación y plantear recomendaciones por las múltiples denuncias que sindicatos y agrupaciones de comercio de Estados Unidos han realizado.

La propuesta estuvo en agenda durante varias semanas en el congreso guatemalteco pero no fue hasta que estaba próxima a realizarse la visita y concuerda al plazo establecido para mostrar voluntad por parte de los representantes de comercio de Estados Unidos, la reforma al Código de Trabajo fue aprobada con el aval de 81 congresistas guatemaltecos.

“La normativa le devuelve el poder a la Inspectoría de Trabajo, adscrita al ministerio del ramo, con el propósito de que se pueda sancionar y solucionar problemas antes de llegar a un juzgado laboral” (Gramajo, 2017, p.6).

Siendo como lo expresa la periodista Jessica Gramajo en su artículo de Prensa Libre, periódico guatemalteco, la modificación al Código de Trabajo en su fondo se trata de otorgarle a la Inspectoría de trabajo el poder sancionatorio, es decir que en las visitas a las empresas o fábricas los inspectores podrán hacer recomendaciones para mejorar las condiciones laborales y de no ser cumplidas en un plazo de tiempo se podrán realizar sanciones.

Es preciso indicar que si bien a los inspectores se les otorga el poder sancionatorio, es solamente en casos menores, debido a que los casos mayores serán trasladados a los jueces de los juzgados de trabajo, de esa manera no se descarta la implementación de los juzgados de trabajo, lo que se pretende es auxiliar a los juzgados en los casos menores.

De esa manera los parlamentarios señalaron que la iniciativa permanecía en agenda desde hace 10 años pero que no se realizaba debido a la oposición de sectores empresariales a quienes les afecta la modificación del Código de Trabajo.

En la publicación se menciona que los parlamentarios aceleraron la aprobación de las reformas al código laboral pues se tenía la intención de cumplir con el convenio 187 de la OIT, pues pide a Guatemala tener sanciones más drásticas para quienes no cumplan las normas laborales.

De esa manera los cambios al código laboral según la periodista Jessica Gramajo (2017) están orientados a:

- Crea un sistema de aplicación de sanciones de carácter administrativo por parte de la Inspección General de Trabajo cuando se produzca y se determine la existencia de violación a las leyes del ramo.
- El órgano competente para resolver el procedimiento sancionador será el delegado departamental o municipal de la Inspección General de Trabajo.
- La decisión podrá ser impugnada en el despacho superior del Ministerio de Trabajo. La decisión de este también se podrá objetar con una acción en lo contencioso administrativo.
- La Inspectoría de Trabajo podrá acudir a las empresas, sin limitaciones de horario, para cerciorarse del cumplimiento de la ley laboral, y estas deberán facilitar la información y la documentados necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección.
- Si se establece una obstrucción a la inspección se podrá sancionar a quienes impidan el ingreso de los representantes del Ministerio.
- El Ministerio podrá hacer inspecciones y entrar a los establecimientos sin previa notificación, siempre que sea en horario de trabajo. Podrá

permanecer el tiempo que sea necesario para verificar el cumplimiento de la ley. (p. 6).

Los artículos modificados del Código de Trabajo son: artículo 61 literal f), artículo 269, artículo 271, el artículo 272, artículo 281, al artículo 292 se modifica el literal e) y se agrega el literal h), se reforma el artículo 415, se crea el artículo 417, se crea el artículo 418. Los cuales se especifican en la siguiente tabla comparativa:

**Tabla 3**

**Tabla Comparativa sobre los artículos que fueron modificados 2017.**

| <b>Reformas al Decreto Número 1441 del Congreso de la República</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Congreso de la República</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Artículos Anteriores a la Reforma</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Reformados</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Artículo 61 literal f): Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión Social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo. | Se reforma el artículo 61 literal f), el cual queda así: “Artículo 61. Además de las contenidas en otros artículos de ese Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los empleadores: f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y de las demás normas laborales. En cumplimiento de dicha obligación, los empleadores o sus representantes deberán:<br>1) Atender debidamente a las autoridades de trabajo, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;<br>2) Hacerse representar personalmente o por medio de un representante patronal, conforme el artículo 4 de este Código;<br>3) Colaborar con ocasión de las visitas y otras actuaciones de inspección;<br>4) Pronunciarse sobre cuestiones que tengan relación con la inspección; y, |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 5) Facilitar la información y documentos necesarios para el desarrollo de las funciones de inspección.”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>Artículo 269: Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa. Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiera hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo. La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 al 428 inclusive, de este Código. El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo. El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda. Las resoluciones de la Inspección de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.</p> | <p>Se reforma el artículo 269, el cual queda así: “Artículo 269. Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las normas prohibitivas o perceptivas contenidas en las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por Guatemala, los pactos o convenios colectivos de trabajo vigentes en la empresa y demás normas laborales, que sean susceptibles de ser sancionadas con multa. Si el empleador o sus representantes, los trabajadores o las organizaciones sindicales y sus representantes se nieguen a colaborar con la realización de la labor de inspección para verificar el cumplimiento con las normas mencionadas en el párrafo anterior, se iniciará el procedimiento respectivo para sancionar al infractor y continuar con el proceso de inspección.”</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 271: En materias de faltas de trabajo y previsión social, se debe observar las siguientes reglas:</p> <p>a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses.; b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, la Inspección General de Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta. c) Cuando el Sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente. d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales; e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.</p> | <p>Se reforma el Artículo 271, el cual queda así: “Artículo 271. En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las reglas siguientes:</p> <p>a) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, quien deberá tener la calidad de abogado colegiado activo, preferentemente especializado en latería de trabajo y previsión social, debe determinar la sanción administrativa aplicable tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado, la exposición de peligro, el número de trabajadores afectados y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. La reincidencia obliga a la imposición de un incremento de un cincuenta por ciento (50%) en la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.</p> <p>b) La imposición de la sanción no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones frente a las partes de los contratos y relaciones individuales o colectivas de trabajo, quedando a salvo el derecho del interesado en promover las acciones judiciales correspondientes.</p> <p>c) En el caso de procedimiento contencioso administrativo laboral o acción judicial de la Inspección General de Trabajo, además del pago de la multa impuesta, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la resolución judicial. De la resolución judicial se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.”</p> |
| <p>Artículo 271: En materias de faltas de trabajo y previsión social, se debe observar las siguientes reglas:</p> <p>a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Se adiciona el artículo 271 bis, el cual queda así: “Artículo 271 bis. Las actuaciones de inspección, prevención y verificación deberán realizarse dentro del plazo que se señale en cada</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>prescriben en seis meses.; b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, la Inspección General de Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta. c) Cuando el Sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente. d) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales; e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.</p> | <p>caso concreto, sin que con carácter general puedan dilatarse más de treinta (30) días hábiles. En casos excepcionales y por única vez, el Inspector General de Trabajo o los Subinspectores Generales podrán autorizar la prolongación de las actuaciones de verificación hasta quince (15) días hábiles.</p> <p>Los empleadores, trabajadores y sus organizaciones pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por los dirigentes sindicales, en caso exista una organización sindical en la empresa o por uno o dos compañeros de trabajo, y en el caso de los empleadores por medio de los representantes del patrono.</p> <p>La obstrucción a la labor de inspección por parte del empleador o sus representantes, de los trabajadores o de las organizaciones sindicales o sus representantes, de conformidad con lo señalado por el artículo 261 de este Código, constituye una infracción sujeta a sanciones. Cuando la obstrucción incluya cualquier tipo de agresión a las autoridades de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercerá las acciones legales pertinentes.</p> <p>Cuando el inspector compruebe la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, incluyendo la obstrucción a la labor de inspección, levantará acta circunstanciada de prevención, con la que informará al responsable de su comisión u omisión, y recomendará la adopción en un plazo razonable, las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente que venza dicho plazo la inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas.</p> <p>Las actuaciones de inspección y verificación podrán realizarse por medio de una citación a las instalaciones de la Inspección de Trabajo de la localidad del centro de labores, en casos donde</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>la posible infracción y cumplimiento con las prevenciones del inspector se puedan comprobar sin la necesidad de una visita al lugar de trabajo, para que presente la documentación y acredite el cumplimiento de sus obligaciones.</p> <p>En caso de cumplimiento, se hará del conocimiento de los delegados departamentales de la Inspección General de Trabajo mediante acta circunstanciada, para el archivo del expediente.</p> <p>En caso de incumplimiento o inasistencia a la citación, el Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado, dentro de los tres (3) días siguientes, al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.</p> <p>Las actas de infracción por incumplimiento a las normas de trabajo y previsión social, así como las actas de infracción por obstruir la labor de inspección, la calificación de las infracciones que se atribuyen con la expresión de las normas vulneradas y las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, así como las propuestas de sanción establecidas conforme el artículo 272 de este Código, de acuerdo a la graduación de la infracción.</p> <p>Presentada el acta de infracción por el Inspector de Trabajo, el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo emitirá la resolución dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. De todas las actuaciones se entregará copia a las partes.</p> <p>El procedimiento sancionatorio administrativo tiene por objeto la imposición de la sanción y la corrección del incumplimiento de obligaciones</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>establecidas en la legislación vigente en materia de trabajo y seguridad y previsión social.</p> <p>La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales.</p> <p>En el caso que la resolución tenga carácter sancionador:</p> <p>a) Dicha resolución impondrá una sanción conforme a la graduación establecida en el artículo 272 de este Código, precisándose el motivo de la sanción conforme las normas incumplidas;</p> <p>b) También contendrá expresamente las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas;</p> <p>c) La resolución consentida o confirmada tiene carácter de título ejecutivo;</p> <p>d) Cuando el sancionado sea el empleador las multas se impondrán a éste, sea persona individual o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar;</p> <p>e) Cuando el sancionado sea una organización sindical, las multas se impondrán a ésta solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar; contra la realización del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo procede el recurso de revocatoria conforme lo señala el artículo 275 de este Código.</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 272: Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así: a) Cuando la resolución esta firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas. d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas. e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas; f) Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 87 y 281 inciso (m de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el</p> | <p>Se reforma el Artículo 272, el cual queda así:</p> <p>“Artículo 272. El Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo impondrá las sanciones por faltas de trabajo y previsión social, de la forma siguiente:</p> <p>a) Por haberse determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciocho (18) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.</p> <p>b) Por haberse determinado la violación a una disposición prohibitiva dará lugar a una imposición de una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, en el caso de patronos y entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas en el caso de trabajadores u organizaciones sindicales.</p> <p>c) Por haberse determinado la violación a una disposición perceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis (6) y doce (12) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.</p> <p>d) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones perceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho (8) y dieciséis (16) salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro (4) y ocho (8) salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas.</p> <p>e) Por haberse determinado alguna violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores. g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos y de diez a veinte salarios mínimos salarios diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo perciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.</p> | <p>de este Código, otra ley de trabajo y previsión social referente a la huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco (5) y diez (10) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de dos (2) a cinco (5) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.</p> <p>f) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 63, 87 y 281 literal m) de este Código, se impondrán las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales.</p> <p>g) Por haberse determinado violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos (2) y nueve (9) salarios mínimos mensuales, si se trata de empleadores, y de diez (10) a veinte (20) salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores o sus organizaciones vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.</p> <p>Una vez notificada la resolución que impone la sanción, el infractor tendrá cinco (5) días para hacer el pago correspondiente en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que haya interpuesto recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del presente Código.</p> <p>Si al momento del pago, el infractor manifiesta que corrigió la falta por la que fue sancionado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social exonerará el cincuenta por ciento (50%) del monto de la multa previa verificación del cumplimiento.</p> <p>Si el infractor paga la multa pero no demuestra haber corregido la conducta por la que se aplicó la sanción, la Inspectoría General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de resolución conforme el artículo 426 del presente Código para obligar al infractor a subsanar la falla.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.</p> <p>Si el infractor no paga la multa y no demuestra haber corregido la conducta por la que se le aplicó la sanción o no cumple con la resolución y no interpone recurso de revocatoria, la Inspección General de Trabajo iniciará el proceso de ejecución de la resolución bajo el Artículo 428, del presente Código para obligar al infractor a pagar la multa y subsanar la conducta con el objeto de que se cumpla la ley. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.</p> <p>Si el infractor interpone un recurso de revocatoria regulado en el artículo 275 del presente Código y la resolución del Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo queda firme, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá promover el cumplimiento de la resolución para el cobro de la multa y procurar que se subsane las conductas que dieron lugar a la sanción de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 426 del presente Código. Que da a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, instar el procedimiento citado.</p> <p>La Inspección General de Trabajo administrará el Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social en el que constarán los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede judicial, así como su eliminación por el transcurso de un año de si imposición si no hubiere reincidencia por el pago de la multa o el cumplimiento de la infracción que la motivo.</p> <p>Para acceder a la información de este Registro se deberá seguir al procedimiento establecido en la</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República.</p> <p>El importe de las multas impuesta en sede administrativa más los intereses causados constituyen fondos privativos de la Inspección General de Trabajo.</p> <p>Para obtener o mantener cualquier beneficio impositivo, arancelario, participar en licitaciones, cotizaciones o realizar contrataciones con el Estado, las empresas no podrán tener pendiente el pago de sanciones administrativas y la corrección del incumplimiento de obligaciones relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, seguridad y salud ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>Artículo 281: Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: a) Pueden visitar los lugares de trabajo y cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278; b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal de Trabajo y Previsión Social. c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción debe ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan; d)</p> | <p>Se reforma el Artículo 281, el cual queda así:</p> <p>“Artículo 281. Los Inspectores de trabajo que acrediten debidamente su identidad, su nombramiento y el objeto de la Inspección, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:</p> <p>a) Entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en jornada de trabajo, conforme el Reglamento Interior de Trabajo o a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a permanecer en éste el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones; tal autorización no les faculta a ingresar a inmuebles que estén siendo utilizados como casa de habitación, residencia particular o de vivienda, salvo que, previa autorización de juez, se haya constatado que en los mismos se desarrollan actividades como establecimiento o lugar de trabajo.</p> <p>b) Hacerse acompañar en las visitas de Inspección por los peritos y técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Cuando exista obstrucción o negativa para su</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata. e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social; g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales; h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo; i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; j) Las actas que</p> | <p>ingreso al centro de trabajo, podrán pedir la intervención o apoyo de miembros de la Policía Nacional Civil para que se permita al cumplimiento de la inspección. Los Inspectores de Trabajo actúan bajo su más estricta responsabilidad. En casos debidamente justificados la Inspección General de Trabajo podrá solicitar autorización-judicial.</p> <p>c) Practicar cualquier diligencia de inspección, examen o prueba que consideren necesaria para comprobar que las disposiciones legales vigentes se observan correctamente y en particular para:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Requerir información, solo o ante testigos, al inspeccionado o al personal del centro de trabajo sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales vigentes que rigen las relaciones de trabajo, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado. Los inspectores de Trabajo deben entrevistar a los trabajadores sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de éstos, haciéndoles saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.</li> <li>2) Exigir la presencia del empleador o de sus representantes o encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el Inspector. Para el efecto, deberán presentar la documentación requerida y acompañarse de las personas que tengan pleno conocimiento de los asuntos por los que fue requerida su presencia.</li> <li>3) Examinar en el lugar en que se encuentren, incluyendo sistemas de almacenamientos electrónico, la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como el informe contenido en el artículo 61 literal a) de este Código, contabilidad, libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales,</li> </ol> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código. En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo. m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir,</p> | <p>documentos de la seguridad social; planillas y boletas de pago de remuneraciones y prestaciones irrenunciables; documentos físicos exigidos por la normativa laboral en cualquier forma en la que se resguarde, y cualesquiera otros relacionados con materias sujetas al expediente administrativo, así como requerir la presentación de esta documentación en las oficinas públicas que se designe para el efecto. En los casos de libros de contabilidad, físicos o electrónicos, únicamente podrán revisarse con la previa autorización del juez de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>4) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empleador inspeccionado o a su representante.</p> <p>d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función de inspección.</p> <p>e) Elaborar el acta de presunta infracción por obstrucción de la labor de inspección cuando se produzca la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas de éste, efectuado por el empleador, su representante o dependiente, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando, obstaculizando o demorando la labor del Inspector de manera que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario.</p> <p>f) Adoptar en su caso, una vez finalizadas las diligencias de Inspección cualquiera de las medidas siguientes:</p> <p>1) Requerir la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas laborales,</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección de General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código.</p> | <p>otorgando un plazo no mayor de ocho (8) días dentro de los cuales se debe verificar el cumplimiento de lo requerido. En caso de incumplimiento, se iniciará el proceso sancionatorio administrativo pertinente.</p> <p>2) Requerir al empleador Inspeccionado que, en un plazo razonable realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, en el montaje o en el método de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo vigente.</p> <p>3) Iniciar el proceso sancionatorio administrativo mediante la emisión de actas de infracción a normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.</p> <p>4) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.</p> <p>5) Todas las demás medidas que se deriven de la legislación vigente.</p> <p>g) Los Delegados Departamentales y los Inspectores de Trabajo serán responsables penal, civil y administrativamente por sus actuaciones fuera del marco de la ley, así como por los daños y perjuicios que provoquen por dichas actuaciones, particularmente cuando divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas, que revelen secretos industriales o comerciales que tengan razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.</p> <p>En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>visitas y de los secretos industriales o comerciales que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.</p> <p>h) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de Trabajo, pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a cualquier citación constituye violación de las leyes laborales, dando lugar al procedimiento de inspección y al procedimiento sancionatorio por la inasistencia a la citación.”</p>                                                                                                              |
| <p>Artículo 292: Los juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él; b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del capítulo tercero de este título. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones; c) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda; e) Derogado; f) De todas las cuestiones de trabajo, cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los</p> | <p>Se modifica la literal e) y se adiciona la literal h) al Artículo 292, las cuales quedan así:</p> <p>e) De los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de inspección, conforme a los artículos 269 al 272 del Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente.”</p> <p>h) De las acciones motivadas por la Inspección General de Trabajo, por el incumplimiento a sus resoluciones que imponen sanciones y procuran subsanar las conductas que dieron lugar a la sanción.”</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>salarios caídos; y g) De todos los demás asuntos que determina la ley.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p>Artículo 415: Reformado por el Artículo 25 del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del artículo 281 de este Código.</p> | <p>Se reforma el Artículo 415, el cual queda así: Artículo 415. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones por las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme el artículo 281 de este Código.</p> <p>Agotada la vía administrativa que condene al sujeto considerando infractor de las normas de trabajo y previsión social o por obstruir la labor de inspección, después de haber interpuesto el recurso que se encuentra normado en el artículo 275 de Código, ésta podrá promover el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión social establecido en el artículo 417 ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de la ejecución del trabajo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de revocatoria.</p> <p>La demanda en el proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social deberá contener los mismos requisitos establecidos en el artículo 332 de este Código. En caso la infracción se refiera al incumplimiento de normas relativas a condiciones generales mínimas de empleo, trabajo, salud y seguridad ocupacional previstas en la legislación de trabajo y previsión social, para el planteamiento de esta acción, el infractor deberá acreditar haber adoptado las medidas que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral.</p> |

|                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Artículo 417: Derogado por el Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.</p> | <p>Se crea el Artículo 417, el cual queda así:</p> <p>“Artículo 417. El trámite del proceso contencioso administrativo de Trabajo y Previsión Social se desarrollará de la forma siguiente: El juez de Trabajo y Previsión Social o en los lugares donde hubiere jueces de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas, admitirá para su trámite la acción que se interponga contra lo resuelto en el recurso de revocatoria. En la resolución referida, también señalará día y hora para que el accionante y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comparezcan a la única audiencia que se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes desde que la acción fue admitida. Esto se hará bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere, sin más citarle ni oírle. La audiencia será oral. En esta deberán comparecer las partes con sus respectivos medios de prueba, asumiendo las actitudes procesales que correspondan, las que deberán ser resueltas en la misma audiencia. En la misma audiencia el juez de Trabajo y Previsión Social dictará sentencia o por causas excepcionales debidamente justificadas, la dictará n los siguientes tres (3) días hábiles posteriores a la conclusión de la audiencia. Si la sentencia desestima la pretensión de quien fuera sancionado en sede administrativa, esta deberá ordenar el pago de la multa impuesta más los intereses calculados a partir de la fecha en que quede firme la sentencia sobre la tasa bancaria ponderada vigente publicada por el Banco de Guatemala.</p> <p>La sentencia debe ser motivada y, de conformidad con el principio de congruencia, debe pronunciarse respecto de la procedencia de la infracción y/o la multa y, en su caso confirmará el pago de la multa y ordenará subsanar la infracción que dio lugar a la sanción, defendiendo un plazo no mayor de treinta (30) días, debiendo remitir copia certificada de la sentencia a la Inspección General de Trabajo para su verificación.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                          | <p>Si la resolución de la Inspección General de Trabajo queda firme al concluir que proceso contencioso administrativo de Trabajo y previsión social, la Inspección General de Trabajo presentará en la acción de ejecución bajo el proceso establecido en el artículo 426 de éste Código. Queda a salvo el derecho de aquellos a quienes les corresponda exigir el cumplimiento de una obligación reconocida en la ley, iniciar el procedimiento respectivo.</p> <p>El plazo para interponer la acción judicial de ejecución prescribe en tres (3) meses a partir de que la resolución haya causado estado en sede administrativa o causado firmeza en sede oficial.”</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>Artículo 418: Derogado por el Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala. Derogado</p> | <p>Se crea el Artículo 418, el cual queda así: “Artículo 418. Contra la sentencia procede recurso de apelación, el que deberá interponerse dentro del plazo de tres (3) días, El juez elevará los autos a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Prevención Social que corresponda en un plazo de dos (2) días. Recibidos los autos, el Tribunal de alzada, otorgará audiencia por cuarenta y ocho (48) a la parte para expresar agravios y deberá resolver el recurso de apelación en los cinco (5) días siguientes, debiendo confirmar, revocar o modificar la sentencia de primera instancia. Al quedar firme la sentencia, el expediente será devuelto al juez que conoció en primera instancia para su respectiva ejecución.”</p> <p>DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES</p> <p>Artículo 11. Los procesos de faltas, que al entrar en vigor la presente Ley se encuentran en trámite, se continuarán y fenecerán en los tribunales que se encuentran conociéndolos, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deben seguirse, como a las disposiciones sustantivas que corresponde aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigor a la fecha de su iniciación.</p> <p>Artículo 12. Se derogan las disposiciones que expresamente se consignan en el texto de esta Ley y las que se oponen a su cumplimiento.</p> <p>Artículo 13. Esta Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el Diario Oficial.</p> |

Fuente: Jaime Sintuj.

Con estas modificaciones al Código laboral, el Congreso de la República evita que un grupo arbitral establezca sanciones para el Estado guatemalteco en multas económicas como de recomendaciones para fortalecer su legislación en materia por parte de la OIT.

En comunicado de la página web del Ministerio de Economía se puede leer que el grupo arbitral no encontró motivos justificados para sancionar al Estado guatemalteco, pues solamente se había encontrado en un pequeño grupo de empresas un leve retraso de incumplimiento en los derechos laborales de sus colaboradores.

Es por tal motivo que se declaró sin lugar a la sanción en contra de Guatemala, esto crea incertidumbre debido a que siendo conocedores de la realidad nacional, se puede evidenciar que en un gran nivel las empresas violan los derechos laborales en Guatemala.

Por lo que se pone fin a la controversia de seis años, según el comunicado, declara:

Estamos muy satisfechos con este resultado, declaró el Ministro de Economía, Victor Asturias. Es la culminación de 6 años de esfuerzos interinstitucionales. Desde el Ministerio de Economía tenemos la potestad de la administración de los Tratados Comerciales actuales y futuros de Guatemala, por lo que desde nuestra función apoyamos en lo que nos correspondía, sin embargo, estos temas transpasan las competencias de una sola institución. Este caso demuestra una vez más la importancia de un sistema comercial basado en reglas, donde un país como Guatemala, puede presentar una defensa robusta y bien estructurada y que a nivel interno logre concatenar esfuerzos en virtud de nuestra apertura a mercados internacionales. Guatemala está comprometida a continuar trabajando para mejorar la aplicación de la legislación laboral. (mineco.gob, 2017).

Por lo que se recomienda, debido a la escasa inaplicabilidad de las normas laborales en el Estado guatemalteco, se hace necesario una mayor voluntad y acción por ejecutar las leyes y compromisos que han sido contraídos en la constitución de la República, en pactos colectivos con grupos nacionales, como en convenios con organizaciones internacionales de trabajo, como en el Tratado de Libre Comercio DR-CAFTA.

En la fase de negociación del DR-CAFTA se logró evidenciar que las mesas de negociación se desarrollaron con carácter de urgencia por parte de las autoridades correspondientes, lo que pudo ser motivo para que no se analizaran bien los compromisos del Tratado, por lo que se puede exhortar a estudiar mejor y con mayor tiempo las implicaciones de cada uno de los artículos y capítulos de los futuros Tratados comerciales, para evitar caer en compromisos que no se logren cumplir por limitantes de tiempo.

Así también exhortar al Ministerio de Trabajo, hacer todo lo posible para que las mesas tripartitas conformadas por representantes del sector trabajador y representantes de los empleadores y representantes del gobierno, de una manera razonable logren llegar a acuerdos sobre los salarios mínimos para los trabajadores agrícolas y los trabajadores en el sector exportador y maquila. Debido a que es en las mesas tripartitas donde por años no se ha logrado llegar a un acuerdo ubicado a la realidad nacional.

Se recomienda al ejecutivo conformar una oficina encargada de lo administrativo y logística que logre llevar la agenda de lo estipulado en el marco de DR-CAFTA, esto ayudaría no solo a este Tratado, sino también a todos los Tratados Internacionales que sean administrados por esta oficina o dirección.

De la misma forma se recomienda continuar con los estudios de impacto ambiental por parte de la Comisión Nacional para la Reducción de Desastres CONRED, hacia las empresas de palma africana ubicadas en el sur de Petén, para obtener información certera y actualizada de los daños al ambiente provocados por estas empresas como un registro por parte del Ministerio de Trabajo por las faltas a la legislación laboral que sufren los trabajadores de estas empresas.



## CONCLUSIONES

La presente propuesta de investigación cumplió su objetivo al tratar de explicar los avances, los equilibrios y los retrocesos que se presentaron en el desarrollo de la Denuncia que Estados Unidos presentó en contra de Guatemala por inaplicabilidad de los lineamientos pactados sobre legislación laboral en el marco del Tratado de Libre Comercio firmado por Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. (DR-CAFTA).

Debido a lo importante que resultan ser los tratados en el ámbito internacional y lo importante que debe ser el analizarlos y comprenderlos al momento de ser firmados para lograr cumplir con sus expectativas; fue evidente que Guatemala al momento de firmar el tratado DR-CAFTA, no observó los compromisos que traía implícitos el Tratado en su capítulo referente a materia laboral.

Por lo que se evidencia la poca percepción que existió por el capítulo 16 del DR-CAFTA, donde se redacta los lineamientos laborales, una poca percepción debido a la ambición de apresurarse en obtener los beneficios que el Tratado otorga en materia comercial.

Así también la necesidad por parte del Estado guatemalteco quien debe profesionalizar el estudio sobre los tratados internacionales, debido a que los Estados a nivel internacional avanzan en sus políticas sociales, comerciales, monetarias, etc. de una manera muy diferente a la velocidad en la que Guatemala avanza en su política exterior.

Esto da como resultado que al momento que un Estado firme un tratado con Guatemala debe incluir cláusulas especiales, debido a las problemáticas que como nación el país sufre, siendo como ejemplo la escasa aplicación de la legislación en materia laboral, en la que se destaca la libertad de sindicalización, materia en la que el DR-CAFTA tiene lineamientos.

Cuya libertad, promoción y protección está debilitada, esto da como resultado un desequilibrio en la pugna con los empleadores, quienes aprovechando del desconocimiento de los derechos laborales y sindicales de sus trabajadores pagan salarios por debajo de lo establecido por las mesas tripartitas, las cuales están conformadas por representantes de los trabajadores, representantes del sector empresarial y representantes del Ministerio de

Trabajo; también desprestigian a los sindicatos y en ocasiones criminalizan a los sindicatos y líderes sindicales.

Un descubrimiento importante sobresale debido a un dato que muestra que antes de la denuncia que Estados Unidos interpuso por el tema laboral en contra de Guatemala, en el país había un promedio de 15 asesinatos de líderes sindicales y después de la denuncia esto aumento a 75 asesinatos a partir de la denuncia, por lo que se motiva a continuar con el estudio.

Esto representa por un lado la incapacidad de los órganos de justicia en Guatemala en brindar protección y seguridad, como la represión que se vive en el país debido a la violencia concebida antes y después de la denuncia, esto ha generado el temor de expresar libremente la opinión conforme al tema sindical y de formar nuevas agrupaciones sindicales en el sector público y privado.

Por lo que resulta importante continuar con una nueva investigación sobre el tema, para identificar la cantidad de violencia que se presenta dirigida al sector laboral en Guatemala, puesto que de ir en aumento significaría que el Estado Guatemalteco no ha subsanado el punto principal de la Denuncia que dentro del DR-CAFTA se ha generado.

El temor a la inseguridad que viven los sindicalistas generó la desconfianza por brindar entrevistas, evidenciando persecución hacia su sector. Una institucionalidad débil por parte de Guatemala ha motivado a que sectores se aprovechen de la lentitud en la que los casos son resueltos, en este caso por el Ministerio de Trabajo, el cual debería de ser titular en resguardar las condiciones laborales en Guatemala como a buscar conformación de las mesas tripartitas y que estas puedan llegar a acuerdos y cuando no haya consenso favorecer al sector trabajador.

Los problemas que Guatemala afronta son variados como ya es sabido, pero eso no es justificación para incumplir con lineamientos en el marco de un tratado internacional. Puesto que el incumplimiento afecta la confianza con sus actuales y futuros socios comerciales.

De tal forma se evidencia una falta de compromiso por parte de las autoridades estatales para darle un seguimiento a los fondos destinados para cumplir con los compromisos pactados en el DR-CAFTA, materia laboral. Como a la aplicabilidad de las leyes que se han modificado para subsanar los diferentes problemas que sufre el sector laboral.



### BIBLIOGRAFÍA:

1. Ander-Egg, E. *Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen.
2. Arenal, Celestino del (1994). *Introducción a las Relaciones Internacionales*. Madrid, España: Editorial Tecnos.
3. Baldomir, Horacio A. (1999). *Relaciones Internacionales*. Montevideo, Uruguay:
4. Borges Guerra, Alfredo (2011). *Guatemala: 60 años de Historia Económica (1944-2004)*. Guatemala: Fundación Soros Guatemala.
5. Carrillo Salcedo, Juan Antonio (1992). *Curso de Derecho Internacional Público*. Peruvian Book central.
6. Castro, Miguel (2007). *La Lógica de los Acuerdos Comerciales*. Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
7. Cetina Moreno, Rafael (2011). *Análisis sobre la implementación de mecanismos de protección y promoción de la legislación laboral en DR-CAFTA o TLC*. Guatemala: USAC.
8. Cho, Key-Sung (1997). *Derecho Internacional*. Argentina.: Begrano.
9. Contreras Leidylin, Naut, Katrina. (2006). El Medio Ambiente en los Acuerdos de Libre Comercio. *Libre Comercio* .
10. *Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados*. (1969). Viena: N.U.
11. Dallanegra Pedraza, Luis (1997). *Evolución del Debate Teórico - Epistemológico*.
12. Gramajo, Jessica ( 2017). Se evitaría arbitraje con modificación. *Prensa Libre* .

13. Grawitz, Madeleine. (1984). *Métodos y Técnicas de las Ciencias Sociales*. México: Editia.
14. Goldin, I, Reinert K. (2007) *Globalización para el desarrollo*. Quebecor World Bogota, Colombia S.A.
15. Hernández Sampieri, Roberto, D. C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: MacGraw-Hill, Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
16. Instituto Nacional de Estadística. (2010). *Encuesta Índice de Trabajo y Salarios*. Guatemala: Instituto Nacional de Estadística. INE.
17. Jonas, Davison, Padilla, Reyes, Peralta, Corral, Prado, Rodríguez (2013). *Guatemala: Historia Reciente (1954-1996)*. Guatemala: FLACSO.
18. Juárez, Marco Tulio (2006). *Guatemala en los Tratados de Libre Comercio, Acuerdos Comerciales*. Guatemala: Tipografía Nacional.
19. Kramer Villagran, Francisco (2003). *Derecho de los Tratados*. Guatemala, Guatemala: F&G Editores.
20. Larios Ochaíta, Carlos (2001). *Derecho Internacional Público*. Guatemala.: F&G. Editores.
21. Lienkens Dougherty, Rodolfo (2005). *Una visión general sobre el DR-CAFTA*. Guatemala: INCEP.
22. Lix Vásquez, Emma Beatriz. (2012). *La cobertura de las rondas de negociación local y extranjera del Tratado de Libre Comercio (DR-CAFTA) suscrito con Estados Unidos*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
23. Ministerio de Economía (2005). *Síntesis del Tratado de Libre Comercio*. Guatemala: gobierno de Guatemala.

24. Ministerio de Economía. (2017). *Guatemala favorecida en caso laboral CAFTA-DR*. Recuperado de <http://www.mineco.gob.gt/guatemala-favorecida-en-caso-laboral-cafta-dr>
25. Monzón Pedroza, Ovidio (2016). *Entrevista: La Denuncia que Estados Unidos interpuso en contra de Guatemala por el tema laboral en el marco del DR-CAFTA*. (J. Sintuj, Entrevistador)
26. Wolf. M. (2004). *Why Globalization Works*. New Haver; Yale, University Press.
27. Ossorio, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Guatemala C.A.: DATASCAN, S.A.
28. Ovalle Martínez, Erick (2007). *Derecho de Integración*. Guatemala: PRAXIS, S.A.
29. Pearson y Rochester (2001). *Relaciones Internacionales*. Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
30. Plano y Olton. (1991). *Diccionario de Relaciones Internacionales*. Mexico: Limusa, S.A. de C.V.
31. Popper, Karl R. (sf) *Tratados Internacionales*.
32. Quiñones y Pelicó (2011). Guatemala acepta 14 de los 17 planteamientos de EE.UU. *Diario de Centroamérica* .
33. Sección de Tratados de la Oficina de Asuntos Jurídicos. (2013). *Manual de Tratados*. New York: Naciones Unidas.
34. *Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. DR-CAFTA* . (2004).
35. Vélasquez, Luis (2011). Guatemala acepta 14 de los 17 planteamientos de EE.UU. (E. Q. DCA, Entrevistador)

36. Véliz, Rodrigo (2015). *Centro de Medios Independientes*. Recuperado el 26 de 06 de 2017, de Centro de Medios Independientes. Recuperado de <https://cmiguate.org/palma-africana-denuncias-demandas-y-un-estado-sordo/>
37. Villacís, Benjamin. (sf). *La Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados*.

### **Legislación Consultada:**

Código Laboral de Trabajo. Guatemala.

Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados (1969).

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales (1988).

Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. DR-CAFTA.

### **Sitios web:**

<http://www.dca.gob.gt/>

<http://www.ine.gob.gt>

<http://www.mineco.gob.gt>

<http://www.minex.gob.gt>

<http://www.minitrab.gob.gt>

<http://www.prensalibre.com/>

[http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/09/13023guatemala\\_secuestros\\_amenazas\\_muer](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/09/13023guatemala_secuestros_amenazas_muer)  
[tes\\_ap](#)

<http://www.cicig.org/index.php?page=cicig-estudiara-denuncias-de-campesinos>

# ANEXOS



**Entrevista:**

Fecha: Guatemala \_\_/\_\_/\_\_.

Con el propósito de obtener información directa y confiable para sustentar el tema de investigación para desarrollar la tesis **“Análisis sobre la denuncia que Estados Unidos presentó en contra de Guatemala, en el año 2011 por incumplimiento en los acuerdos en materia laboral pactados en el marco del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana (DR-CAFTA).**

Y conociendo que usted es una persona conocedora de la situación en esta materia yo **Jaime Enrique Sintuj Girón**, estudiante de la Escuela de Ciencia Política, Relaciones Internacionales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien se identifica con el número de DPI. 2368-51020-0101 y carnet de universitario número: 200410371.

**Dirigida a:**\_\_\_\_\_ .

1. ¿Por qué de la Denuncia en contra de Guatemala?
2. ¿Considera que las rondas de negociaciones fueron demasiado apresuradas? (ya que se realizaron en un año aproximadamente), para firmar el Tratado de Libre Comercio?
3. ¿Por qué es Guatemala es el objeto de la denuncia y no otro de los países que conforman el DR-CAFTA?
4. Si Guatemala perdiera la demanda a que Institución deberá pagar los 15 millones de dólares?
5. ¿Considera que Estados Unidos tiene voluntad en llegar a una solución a la controversia motivo de la denuncia?

6. ¿Considera que Guatemala tiene voluntad en llegar a una solución a la controversia que es motivo de la denuncia?
7. ¿Qué beneficio logra Estados Unidos con la instalación de un Grupo Arbitral en la solución de la anterior denuncia?
8. ¿Qué beneficio logra Guatemala en la Instalación de una Comisión en la solución de la anterior denuncia?
9. ¿Qué explica el Tratado, relacionado a la solución de controversias?
10. ¿Cómo perjudicaría a Guatemala las posibles sanciones de dicha Demanda?
11. ¿Por qué Guatemala no logra aplicar una verdadera política en materia de Legislación Laboral?
12. ¿Cuáles son los principales obstáculos para una aplicación de la Legislación Laboral en Guatemala?
13. ¿Si no fuera por las presiones Internacionales debido a compromisos adquiridos en los tratados internacionales el Ministerio de Trabajo hubiera incrementado su aplicabilidad en la Legislación Laboral?
14. ¿Qué avances ha mostrado el Ministerio de Trabajo en lo que el capítulo 16 del DR-CAFTA menciona relacionado en materia laboral?

15. ¿Considera usted que Guatemala no es el único país de Centroamérica que apresura sus políticas en materia de legislación laboral, debido a la firma del tratado de libre comercio DR-CAFTA?
16. ¿Considera usted que las autoridades de gobierno en la época de la firma del DR-CAFTA (Alfonso Portillo), estaban conscientes de los niveles de desarrollo de las partes firmantes, y de las debilidades del sistema guatemalteco al momento de ratificar el mencionado tratado?
17. Siendo Estados Unidos el mayor socio comercial de Guatemala, ¿acaso no le es de suma importancia para Guatemala el mantener buenas relaciones con su mayor socio comercial?
18. Estando la mayoría de Estados centroamericanos en una similar situación ¿no sería factible y viable reuniones entre los ministerios de trabajo y de economía de los diferentes países del área para buscar soluciones y compartir experiencias entre países centroamericanos?
19. ¿Qué piensa de los 17 puntos que Estados Unidos pide que Guatemala cumpla si se quiere mostrar buena voluntad para cumplir el capítulo 16 del DR-CAFTA y llegar a la solución de la denuncia?
20. ¿Cuáles son los 3 puntos en que Guatemala no está de acuerdo con las 17 demandas que Estados Unidos piden que se cumplan y por qué?
21. ¿Guatemala ha instalado la mesa interinstitucional y si lo ha hecho que avances a logrado esta mesa conformada por las instituciones de la Sat, Mineco y el Ministerio de Trabajo?

22. El Salvador es el próximo país en ser demandado por Estados Unidos en el mismo rubro, ¿Qué piensa de esta política de Estados Unidos?
23. ¿Queda alguna experiencia para las autoridades de Guatemala después de lo sucedido en lo que a la demanda dentro del capítulo 16 del DR-CAFTA se refiere?
24. ¿Considera que el cambio de autoridades a perjudicado el desarrollo en los procesos de negociación para la solución de la controversia?
25. ¿Cuál es el estado actual de la demanda?

Gracias por sus comentarios.