

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

**ANÁLISIS DE LAS NORMAS Y OBJETIVOS
DE LA POLÍTICA SOCIAL DEL TRABAJO EN
GUATEMALA**

JOSÉ ROCAEL MOLINA CASTELLANOS

GUATEMALA, JUNIO DE 2005

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

**ANÁLISIS DE LAS NORMAS Y OBJETIVOS
DE LA POLÍTICA SOCIAL DEL TRABAJO EN
GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ ROCAEL MOLINA CASTELLANOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2005.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. José Francisco Peláez Cerdón
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. María Soledad Morales Chew
Vocal: Lic. Hector Leonel Mazariegos
Secretario: Lic. Luis Roberto Romero

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Alvarez
Vocal: Lic. Saulo De León Estrada
Secretario: Lic. Víctor Manuel Castro

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

INDICE

Introducción.....	<i>Pág.</i> i
-------------------	------------------

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho.....	1
1.1. Orígenes del derecho	1
1.2. Escuelas doctrinarias del derecho	2
1.2.1. Jusnaturalismo	2
1.2.2. Escuela histórica del derecho.....	3
1.2.3. El positivismo jurídico	3
1.2.4. Teoría egológica del derecho	5
1.2.5. Teoría marxista del derecho.....	5
1.3. Legislaciones antiguas.....	6
1.3.1. Etapa primitiva.....	6
1.3.2. Ley del Tali3n	7
1.3.3. C3digo de Hammurabi.....	7
1.3.4. Los Vedas y C3digo de Man3	8
1.3.5. El Cor3n	8
1.3.6. La Ley Jud3ica – Talmud-Biblia-	9
1.3.7. Egipto	10
1.3.8. China	11
1.3.9. Grecia.....	12
1.3.10. Roma.....	12
1.4. Etapas del derecho y la legislaci3n	14
1.4.1. Etapa primitiva.....	14
1.4.2. Sociedad esclavista.....	15
1.4.3. Sociedad feudal.....	15
1.4.4. Sociedad burguesa	17
1.4.5. Sociedad socialista.....	18
1.4.6. Sociedad comunista	18

CAPÍTULO II

2.	Derecho laboral	20
2.1.	Evolución del derecho laboral	20
2.1.1.	El derecho laboral en la edad antigua	20
2.1.2.	El derecho laboral en la edad media	22
2.1.3.	El derecho laboral en el individualismo liberal.....	23
2.1.4.	El derecho laboral en la edad contemporánea	24
2.2.	Surgimiento del derecho laboral	25
2.3.	Escuelas del derecho laboral	27
2.4.	Desarrollo del derecho laboral	33

CAPÍTULO III

3.	Organización internacional del trabajo, OIT	43
3.1.	Origen de la OIT	43
3.2.	OIT. como ente protector del sector laboral.....	45
3.3.	Normas y objetivos regulados en los convenios y recomendaciones internacionales, respecto de políticas sociales laborales	47
3.4.	Las políticas sociales laborales, como objetivo del empleador y la relación estado de Guatemala OIT	48
3.4.1.	Convenios de la OIT, ratificados por el estado de Guatemala, agrupados por materias.....	51
3.5.	Legislación internacional de políticas sociales laborales.....	59
3.5.1.	Constitución de la O.I.T.....	62
3.5.2.	Código Internacional del Trabajo de la O.I.T.....	65
3.5.3.	La Declaración de Filadelfia de 1944.....	66

CAPITULO IV

4.	Políticas sociales laborales, en la legislación de la república de Guatemala	69
4.1.	Breve historia de nuestra legislación laboral.....	69
4.2.	Fuentes de derecho en materia de políticas sociales laborales	75
4.3.	Legislación nacional de políticas sociales laborales.....	78
4.4.	Los derechos del trabajador en materia de política social desde el punto de vista del Código de Trabajo y Convenios Internacionales, ratificados por el Estado de Guatemala.....	83
4.5.	El Código de Trabajo, como norma legal que regula la actividad laboral en Guatemala, respecto de políticas sociales en beneficio del trabajador y su familia.....	90
4.6.	Elaboración y aplicación de reglamentos internos de trabajo para satisfacer las políticas sociales laborales.....	98
4.6.1.	Concepto de reglamento	98
4.6.2.	Contenido del reglamento interno de trabajo.....	98
4.6.3.	Políticas sociales laborales en los reglamentos internos de trabajo.....	99
	CONCLUSIONES	100
	RECOMENDACIONES.....	102
	BIBLIOGRAFÍA.....	104

INTRODUCCIÓN

Es importante hacer mención que con la llamada época revolucionaria que inicia con la insurrección del 20 de octubre de 1944, derrocando la dictadura de el Presidente Ubico, a la que también se le llama de los 14 años; se cree que no es muy atrevido afirmar que es en ésta época cuando nace en Guatemala el Derecho laboral ya que se dictan las leyes más importantes en materia de Trabajo y Previsión Social, creando por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta.

Es por lo antes mencionado que me he atrevido a realizar la presente investigación puesto que el derecho laboral en nuestra sociedad en algunos momentos ha sido carente de aplicabilidad y efectividad por consecuencia; con regular progreso de las políticas sociales laborales en beneficio de los trabajadores, a pesar que tanto la legislación interna, como la de carácter internacional laboral, contiene normas de protección de los derechos humanos y fundamentalmente a la dignificación laboral contenidas tanto en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y otras leyes así como en los Convenios internacionales de trabajo y recomendaciones.

De la investigación realizada se puede observar, que la legislación guatemalteca del trabajo, encontró como fuente principal el movimiento obrero internacional a través de su máximo organismo, la Organización Internacional del Trabajo O.I.T, siendo Guatemala miembro activo de esta organización ha ratificado varios convenios, en los cuales sus normas se deberían convertir inmediatamente de observancia obligatoria; protegiendo a la clase trabajadora, superando las normas del derecho interno especialmente porque cuando estas aún no han sufrido un proceso de adecuación en beneficio de éstos; fenómenos que provoca un marcado conflicto entre ambos grupos de normas.

El presente trabajo de investigación, se realizó en cuatro capítulos, los que en términos generales se desarrollan de la siguiente manera: capítulo I. Antecedentes del derecho; capítulo II. Derecho laboral. capítulo III. Organización Internacional del Trabajo O.I.T; capítulo IV. Políticas sociales laborales en la legislación de la república de Guatemala.

Cabe mencionar la importancia y prioridad que debe dársele a las normas que conllevan el cumplimiento de principio legal hacia políticas sociales que se dicten en pro de los derechos hacia los trabajadores en el marco de la globalización económica que se está desarrollando a nivel mundial con respecto a las legislaciones internas y externas; prevaleciendo en el ejercicio de su aplicación el órgano competente como lo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las demás instituciones que deben velar por el cumplimiento de las mismas, esta aplicación descansa no sólo en el aspecto de políticas sociales, sino a la misma deberá adicionársele el aspecto de los derechos humanos y la dignificación laboral que deben prevalecer en la normativa vigente, debiendo que a la vez cumpla con sus cometidos lo hace no sólo por mandato legal sino por el bien común. Estos se introducirán en resultados benéficos que lógicamente son los esperados por el sector laboral, empleadores y el Estado mismo.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del derecho

1.1. Orígenes del derecho

El ser humano por naturaleza, y para sobrevivir nunca podría vivir aislado, provocando en él necesidad de asociarse en grupos, con una homogeneidad, igual y un determinado lugar con el fin de que nazcan relaciones de vecindad y cultura. Estas relaciones deben ser normadas siendo así como en la prehistoria: se da el momento preciso de iniciarse la cultura y las primeras manifestaciones del espíritu que luego han causado todos los movimientos históricos posteriores, no puede ser aprehendido por la ciencia ni podrá serlo nunca. El caos original de la naturaleza humana que también oscurece el conocimiento de los cambios fisiológicos, distorsiona los estudios de los originarios movimientos culturales; ese paso del hombre casi equiparable a un animal sin cultura, al hombre propiamente cultural se desarrolló despaciosamente en grandes lapsos, durante los cuales se fueron creando las bases sólidas, espirituales como materiales, en que se asientan todas las revoluciones culturales posteriores.

Los descubrimientos en las épocas más avanzadas del paleolítico dejan entrever apenas algo muy simple de la vida de estos seres humanos.¹ Las dos divisiones clásicas del paleolítico en inferior y superior, basadas en la apreciación de elementos externos y materiales, dan una amplia visión de conjunto, una compleja cultura total. El paleolítico inferior es desmesurado en su pobreza y un poco menos lo son las formaciones culturales del período superior iniciado alrededor del año 200,000 antes de Cristo. En lo que se ha llamado la etapa de la recolección de alimentos, este estadio inferior de la

¹ Guier, Jorge Enrique, **Historia del derecho**, tomo I, pág. 17.

pura caza es el momento primitivo, es el comienzo de apropiación simple que aparece al inicio de cualquier desarrollo; esta situación del hombre cazador que vivía en el paleolítico no da una pauta suficiente como para inferir o deducir la constitución de un orden social o político desarrollado.²

El neolítico, tal vez no sea la más representativa de las épocas culturales de la prehistoria pero es la más rica en su contenido; es en ésta época donde se crearon las bases primeras y sólidas de toda la civilización siguiente. Cuando aparecen los cimientos de la colonización agrícola de Europa, el campesino neolítico que se encuentra en su más alto grado de desarrollo se opone a la vida primitiva y errabunda de las tribus paleolíticas cazadoras que permanecían en los estadios ínfimos de la economía y la organización social.³

Las conglomeraciones humanas más estables y agrícolas del neolítico, exigen ya ciertos elementos de organización social indispensables para poder subsistir pacíficamente en un grupo. Como consecuencia de la estabilización en grupos, se ven ya las primeras cabañas que se reúnen para formar aldeas en sitios especiales bien defendidos. A diferencia de la cultura paleolítica, en la neolítica el papel que tienen las mujeres es el de participar de lleno en la vida del grupo, lo que les fue negado por los cazadores del paleolítico. Al iniciarse la vida en grupo nace el derecho, abandonando las cuevas pintadas emprendiendo los hombres grandes travesías siguiendo el impulso de juntarse en pequeñas comunidades, aldeas, tribus, clanes y estados; olvidándose del mundo lóbrego y subterráneo de las cavernas.⁴

En este derecho primitivo es la familia y el hombre que le dieron su nacimiento siendo desde sus albores un producto exclusivamente humano. En consecuencia se puede asegurar que en esta edad primitiva del neolítico existen en embrión todas las instituciones jurídicas y se nota que el derecho

² **Ibid**, pág. 20.

³ **Ibid**, pág. 26.

⁴ **Ibid**, pág. 29.

es casi todo derecho de familia; además el elemento social o de grupo, prevalece en mucho sobre el elemento individual, al contrario de lo que hoy acontece en las culturas cidentales; y finalmente, que dadas esas circunstancias, hoy despierta vivo interés el estudio de la juridicidad en estas épocas antiguas; no para buscar en ellas un ideal de derecho puro y primigenio, sino que rastrear el nacimiento de muchas instituciones jurídicas que todavía tienen plena validez. ⁵

1.2 Escuelas doctrinarias del derecho

1.2.1 Jusnaturalismo

La noción más antigua de derecho es la expresada en la existencia de un llamado Derecho Natural corriente que afirma que en cada sociedad humana se han producido diversidad de legislaciones las cuales han cambiado en el tiempo y en el espacio, pero la idea del Jusnaturalismo es que siempre ha existido en la conciencia del hombre la idea de que hay un derecho que permanece, que no es cambiante y que es válido en todo tiempo y lugar; sirviéndole de inspiración a las manifestaciones del orden jurídico que el hombre crea, denominándosele Derecho Natural, para algunos la existencia de este derecho se basa en la voluntad de Dios la cual es permanente y no cambia y para otros es la razón humana dándose diversos argumentos que coinciden en lo esencial: un derecho que ha sido, es y será permanente en la vida del hombre, existente más allá del derecho positivo.

La filosofía griega para explicar el Jusnaturalismo distingue dos momentos: **el presocrático** con pensamientos sofistas de Trasimaco, Calicles y Protágoras los que negaron los principios eternos de justicia y de derecho y **el socrático** que esbozaron la existencia de una ley natural, sus exponentes Heráclito, Hipias, Aristóteles y Platón pensaban en la existencia de un derecho divino y natural. Eduardo García Máynez dice que la característica de las

⁵ **Ibid**, pág. 43.

corrientes jusnaturalistas es: el aserto de que el derecho vale y consecuentemente, obliga, no porque lo haya creado un legislador humano o tenga su origen en cualquiera de las fuentes formales, sino por la bondad o justicia intrínsecas de su contenido.

Se atribuye a Hugo Grotius (Hugo Grocio) en su obra de *Jure Belli Ac Pacis* (1625) el haber fundado esta doctrina, su pensamiento conceptúa al Derecho Natural como un conjunto de principios que pretenden tener validez universal.⁶

1.2.2 Escuela histórica del derecho

Fundada principalmente por Carlos Savigny, como una reacción contraria al Jusnaturalismo. El origen del derecho según esta escuela se encuentra en la conducta histórica de los pueblos; afirma que el derecho no puede estar en permanente reposo, se modifica constantemente en la medida que se modifica la historia de la sociedad, al contrario del jusnaturalismo que se basa en postulados permanentes. El jurista alemán Rudolf Von Jhering (1818-1892) aunque no pertenece a esta escuela dice: que el derecho no debe su origen al pensamiento del legislador, sino que es, por el contrario, como el idioma de un pueblo, producto interno y ordenado de la historia. La intención y el cálculo humano contribuyen sin duda a formarle, pero la una y el otro encuentran en cantidad mayor que crean porque no dependen de ellos el nacimiento y formación de las relaciones sobre las cuales se funda la vida de la especie humana. El derecho y sus instituciones surgen al impulso de esa vida, que es la que le conserva su incesante actividad exterior; ante las potentes fuerzas históricas que lo rigen, la cooperación de la razón humana, queriendo crear, en lugar de permanecer como instrumento, se reduce a la nada.⁷

⁶ Villegas Lara, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho**, pág. 44.

⁷ **Ibid**, pág. 47.

1.2.3 El positivismo jurídico

Norberto Bobbio, profesor italiano considera tres aspectos fundamentales para su estudio. Primero como una forma de enfocar el estudio del derecho, aquí debe distinguirse el Derecho Real; el hecho del valor; lo que es, de lo que debiera ser. Este positivismo jurídico estudia al derecho que se expresa en la realidad, ya sea como ley, costumbre o fallo judicial, y no considera el estudio de los valores jurídicos del mundo ideal o del deber ser, porque no son verificables.

Segundo, como una concepción específica del derecho, aquí rige el principio de la estabilidad del derecho, en la medida en que está ligado a la existencia del Estado, único ente capaz de garantizar su vigencia y positividad, con las características siguientes: i. El derecho es coercible; ii. Las normas jurídicas son mandatos; iii. La ley es la fuente primaria del derecho. iv. El orden jurídico es un todo íntegro y coherente y no tiene lagunas; v. El método de la ciencia jurídica es esencialmente lógico.

Tercero, constituye un enfoque particular sobre lo que es la justicia. Para el positivismo una ley, sólo por el hecho de serlo, es realizadora de la justicia sin ser necesario que en efecto realice ese valor. El hecho de que sea producto del Estado conforme a normas que regulan su creación, hace que realicen la justicia. Para el positivismo, una ley, sólo por el hecho de serlo, es realizadora de la justicia.⁸

⁸ **Ibid**, pág. 50.

El positivismo, fue fundado en forma sistemática, por el matemático y filósofo francés Augusto Comte, quien lo caracteriza por postular en cualquiera de sus matices que únicamente el conocimiento de los hechos es fecundo; que la certeza sólo es suministrada por las ciencias experimentales; que el espíritu humano, en filosofía como en ciencia no evita el verbalismo o el error más que bajo la condición de mantenerse sin cesar en contacto con la experiencia y de renunciar a todo a priori; en fin, que el dominio de las cosas en sí es inaccesible y que el pensamiento no puede alcanzar más que relaciones y leyes.

1.2.4 Teoría egológica del derecho

Carlos Cossio, catedrático de filosofía del derecho, planteó la teoría egológica del derecho, esta pretende ser una superación del positivismo jurídico, pues no considera a la filosofía del derecho como un resultado sumatorio de las ciencias jurídicas, ya que eso significaría repetir en filosofía lo que ya se dijo en la ciencia. La teoría egológica, como corriente de filosofía jurídica, divide al estudio del derecho en la forma siguiente: **i. Ontología jurídica**, que tiene por objeto estudiar el ser del Derecho, en síntesis, para Cossio, el ser del derecho no es la norma en sí, sino la conducta prevista en esa norma. **ii. Lógica jurídica formal**, estudia el derecho expresado en la norma, mediante un razonamiento que demuestre la exactitud del juicio expresado en la misma, como puro pensamiento. **iii. Lógica jurídica trascendental**, emparentada con el pensamiento de Kelsen, trata de superar el análisis formal del derecho, partiendo de la idea de que también debe estudiarse lo que el jurista, como hombre, entiende por derecho. En tal sentido la egología va a esclarecer el papel de la persona, del hombre, en la existencia y validez del orden jurídico. **iv. Axiología jurídica**, se aparta de la teoría kelseniana, ya que introduce el tema de los valores como parte importante en el estudio del derecho, lo que está excluido de las teorías positivistas.

En conclusión, Carlos Cossio enseña una forma novedosa de estudiar el derecho, que si bien tiene referencias en la teoría pura, sus aportes ontológicos y axiológicos han enriquecido el pensamiento jurídico universal y le han dado a la ciencia del derecho un fundamento más relacionado con la existencia plena del ser humano.

1.2.5 Teoría marxista del derecho

Carlos Marx y Federico Engels, científicos creadores de esta teoría, en sus textos, ninguno de ellos desarrolló una teoría concreta sobre el derecho, su objetivo fue explicar, a su juicio lo que es el fundamento real que evidencia la naturaleza, de la organización social logrando con ello explicar también los efectos de esa organización dentro de lo que se comprende el Estado y el derecho. Así, dice Engels: La particular estructura económica forma la base real, que en último análisis servirá para explicar la superestructura de instituciones jurídicas y políticas, y de la producción religiosa, filosófica y de otro tipo de cada período histórico.⁹

En concordancia con sus ideas fundamentales, la preocupación de estos dos grandes pensadores del siglo XIX, fue la de estructurar un método y una teoría para transformar la sociedad. Su doctrina se desarrolla esencialmente en el campo de la Economía y de la Filosofía. Para Marx el Estado y el derecho son objeto de una misma ciencia, porque ningún Estado puede cumplir sus funciones sin un cuerpo de normas jurídicas que cobran efectividad por la presencia del primero. Para el marxismo lo básico es explicar al derecho y al Estado como manifestaciones de dominación dentro de la organización social; manifestaciones de un modo de producción determinado. Dentro de sus críticos más connotados podemos citar a Stammler y a Kelsen.¹⁰

⁹ **Ibid**, pág. 55.

¹⁰ **Ibid**, pág. 57.

1.3 Legislaciones antiguas

1.3.1 Etapa primitiva

El derecho primitivo es de carácter social; la sanción era aplicada como consecuencia de la trasgresión a un acto o a una regla de uso comunitario del cual participaba toda la comunidad. Por ese concepto el delito es considerado un atentado contra el orden social, el orden divino o contra uno y otro. En esta etapa primitiva al responsable se le sancionaba del hecho infractor, por el simple hecho de hacer un daño o por no establecerse quien haya sido el ofensor, consciente o inconscientemente; los castigos en los tiempos primitivos eran especialmente la magia, el tótem, el tabú, la venganza de la sangre y la composición.¹¹

1.3.2 Ley del Tali3n

De fundamento religioso, era la autoridad sacerdotal quien tena el poder de la venganza como medida y como objeto, aplicándose como dice la sentencia b3blica, ojo por ojo, diente por diente. Por eso el castigo era de car3cter material y simb3lico. Material porque obliga a que el da3o sea reparado seg3n su intensidad y simb3lico, porque pretende asimilar o simbolizar la sanción identificada con el da3o producido. Entre los legisladores que lo consagraron est3n Mois3s, Pit3goras, Sol3n y los Decenviros Romanos. Con esta ley termina la etapa de la justicia primitiva.¹²

1.3.3 C3digo de Hammurabi

Documento escrito en piedra, grabado en forma cuneiforme y lengua acadia, encontrado a orillas del r3o Karkeh suroeste de Ir3n en el a3o de 1901 y 1902 por el franc3s J. De Morg3n, grabado en 52 columnas con 3,600 l3neas escritas, se

¹¹ Ruiz Castillo de Ju3rez, Crista, **Historia del derecho**, p3g. 13.

¹² **Ibid**, p3g. 19.

considera que su redacción y promulgación fue alrededor del año 1753 a. c., considerando su autor al rey Hammurabi.

Las partes de que consta el código son: 1- Brujería, 2- Orden judicial, 3- Propiedad, 4- Familia, 5 Daños ocasionados por golpes, 6- Honorarios y sanciones profesionales, 7- Bueyes en garantía y alquilados, 8- Bueyes que causan muerte a una persona, 9- Obreros agrícolas, 10- Pastores, 11- Tarifas de Jornales y alquileres varios, 12- Esclavos. Como antecedente de la historia de la humanidad el Código de Hammurabi es la primera experiencia de una vida más amplia para el hombre y para el derecho, el principio de su evolución.¹³

1.3.4 Los Vedas y Código de Manú

Libros escritos en la India en lengua sanscrita y se atribuye a Vyasa haberlos juntado en un solo cuerpo; sus cuatro libros **Rig-Veda**, **Sama-Veda**, **Yajur-Veda**, y **Atharva-Veda** contienen oraciones, himnos y fórmulas de expiación. Su período fue de los años 1500 a 500 a.c. normando la conducta del hombre en la tierra y considerándolo parte de la ley natural.¹⁴

El carácter esencial de las leyes o Código de Manú son el régimen de castas, la posición de los brahmanes, o sacerdotes (Religión de la India, que adora a Brahma como Dios supremo), los privilegios y obligaciones, las disposiciones de derecho público y privado, las formas del matrimonio, la propiedad, la herencia, la compraventa, los contratos, el mutuo y el depósito. Las leyes o Código de Manú contienen principios y normas éticas utilizados como manual para la adecuada conducta de las castas.

¹³ **Ibid**, pág. 21.

¹⁴ **Ibid**, pág. 33.

Los dos primeros libros de las leyes o Código de Manú se refieren a normas de carácter religioso, el resto de los libros regulan la vida pública y privada conforme a las partes siguientes: 1- Obligaciones y derechos del matrimonio, 2- Derecho Público, 3- Derecho Procesal o Administración de Justicia, 4- La propiedad, 5- Sucesión hereditaria, 6- Negocio jurídico (compraventa), 7- Los contratos, 8- Derecho internacional, en conclusión, las disposiciones de las leyes o Código de Manú son una recopilación de costumbres arraigadas en una sociedad caracterizada por estratos sociales (castas).

1.3.5 El Corán

Libro sagrado del Islam, escrito por **Mahammad (570-632)** en el año 610 de la era cristiana. Además de sus principios y normas religiosas, impone la religión islámica con deberes para los creyentes, abarcando una amplia gama de actividades del islamismo tomando el principio jurídico, la lógica y la analogía para su aplicación. El Corán desarrolla situaciones de carácter jurídico referidas con la familia, la sucesión, las penas, los bienes, la administración y los procedimientos que rigen la vida de los creyentes. En materia de derecho penal se prohíbe el infanticidio, prescribe el talión en el delito de homicidio, regula el cohecho, castiga el perjurio y el botín de guerra, sanciona la avaricia y la usura, la calumnia, prohíbe la idolatría.¹⁵

En conclusión el Corán es una suma de sentencia, leyes y normas tomadas de la doctrina hebrea y la filosofía cristiana, abrogándose como la única verdad por tener origen de revelación divina.

1.3.6 La Ley Judaica -Talmud-Biblia-

La Ley para los israelitas, es el fundamento de su religión, su moralidad y vida cotidiana. Sus preceptos legales fueron propuestos por Moisés quién vivió a

¹⁵ **Ibid**, pág. 47.

mediados del siglo XIII a.c.. Sin embargo, lógicamente se establece que la ley israelita proviene de una época anterior, de las tribus hebreas que tuvieron una arcaica organización socio-religiosa en y por la cual desarrollaron su vida seminómada. Este derecho se enmarca en cinco libros denominados Pentateuco o Torah:

- i. Génesis
- ii. Éxodo
- iii. Levítico
- iv. Números
- v. Deuteronomio

Existen dos Talmud, un babilónico y otro palestino. Este período talmúdico no desarrolló sistemas diferentes en el orden moral y legal, más reconoció las sanciones legales que no pueden, en todo caso obligar a una conducta deseable desde el punto de vista moral. Este reconocimiento relaciona a la moral con la fuente directa de la ley siendo la moral la fuente obligatoria transformada en ley.

El Talmud compara la conducta inmoral con la acción de ilegalidad y la sanciona con penas desproporcionadas como la de la muerte, lo anterior establece que el uso de la terminología legal se utiliza para formular una posición moral, uniendo la conducta moral con la ley penal; de esa forma la moralidad de una generación se convierte en ley en la siguiente.¹⁶

1.3.7 Egipto

Su origen como pueblo no es preciso, fijándose en unos cinco mil años la aparición del pueblo egipcio, su idiosincrasia política y social está motivada por los asaltos y conquistas, dominios e imposiciones del territorio y población, con castas muy importantes dentro de su organización social, como el faraón, los sacerdotes, guerreros, comerciantes artesanos y obreros libres, agricultores y

¹⁶ **Ibid**, pág. 55.

campesinos, servidumbre y por último los esclavos. Para los egipcios el derecho era un desprendimiento de los dioses y ellos mismos, este derecho tuvo sentido religioso ya que provenía de la moralidad del pueblo y de los dioses reflejando su carácter en las normas jurídicas y por no existir ninguna diferencia de unas con otro es complicado delimitar donde terminan la moralidad y la divinidad y comienza el derecho o viceversa.

Los derechos egipcios más importantes fueron; **a-** Derecho Civil el cual comprendía instituciones de familia, matrimonio, filiación, propiedad, obligaciones y contratos, **b-** Derecho Penal en donde la característica mixta del pueblo egipcio hace que el Derecho Penal distinga y clasifique las formas delictivas similares a las actuales, **c-** Derecho Procesal y Administrativo de Justicia, sus funcionarios tenían capacidad y autoridad para conocer asuntos penales y civiles, con un procedimiento de dos formas, asuntos delictivos o asuntos civiles. La redacción de las leyes egipcias fue de ocho volúmenes. ¹⁷

1.3.8 China

El aporte de China hacia el derecho en la historia fue en base al matrimonio, ya que este era poligámico y condicionado a la capacidad económica del marido, en el Derecho Penal chino primitivo se recurrió a la venganza del Talión al aplicar igual pena al daño causado. El Código de Hia (2205 a.c) el Código de Ceu (1502 a.c.) y el libro de las cinco penas, durante los cuales se impusieron las sanciones penas de muerte, mutilación y marca del delincuente, se encuentran en la primera etapa del derecho chino.

En su segunda etapa se agregaron las penas de la ceguera y la tonsura (trasquilar). En lo procesal y administración de justicia los chinos admitieron las excusas absolutorias por hechos considerados como no intencionales, perpetrados por miedo al poderoso. China debido a su gran comercio aporta

¹⁷ **Ibid**, pág. 67.

abundantemente al desarrollo del derecho internacional y relaciones comerciales internacionales.

La codificación China se inició en la dinastía Chou, emitiéndose el Código General de la Legislación, no siendo tan fructuoso se emitió uno nuevo. Fue durante la dinastía Ming que se pretendió suprimir en el derecho chino todo elemento adicionado al derecho mongol, ordenándose publicar el Código General de Leyes que rigiera el territorio chino, el cual fue derogado al instalarse la República China, quien emitió nuevas codificaciones, influenciadas por el sistema francés, convirtiéndose en un derecho chino socialista.¹⁸

1.3.9 Grecia

En Grecia desaparecieron las castas y aparecieron las clases sociales cimentadas en la conquista de la igualdad de derechos. Con respecto a la familia mantuvo la idea de una familia promiscua y consecuentemente, poligámica, la propiedad fue comunitaria en donde el primer objeto de cambio fue el ganado.

Grecia representa dos fuentes de la organización social, política y del procedimiento judicial en sus dos constituciones la espartana y la ateniense la primera monárquica y la otra democrática.¹⁹

1.3.10 Roma

Roma y el derecho romano abarcan un período largo en la historia de la humanidad. Sus instituciones jurídicas vigentes comienzan en el año 756 a.c. como fecha más aceptada de su fundación y termina en 575 d.c. al morir Justiniano, dentro de este período se produjo no solo los primeros pasos de Roma

¹⁸ **Ibid**, pág. 81.

¹⁹ **Ibid**, pág. 87.

primitiva, sino que se crearon e implementaron la monarquía, la república, el principado y el imperio, construyendo al unísono política y derecho. Este derecho romano comienza como sociedad, Roma creó instituciones jurídicas, crearon un derecho para ellos y útil para otros, este derecho como orden expresado normativamente para regir la sociedad su función principal era permitir la vida organizada, del conglomerado humano y conducirlo a un progreso colectivo: el bien común público.²⁰

Los pueblos modernos y contemporáneos, desde su asentamiento como sociedad organizada han aprovechado los principios y el derecho romano ajustando a las personas, los derechos, obligaciones, cosas y acciones, mediante la voluntad de los gobernantes y gobernados. La cultura jurídica romana se ha receptado en todos los derechos posteriores a él; siendo en el presente uno de los legados y patrimonio más grandes producidos por el ser humano.

La Lex Duodecim Tabularum (Ley de las XII Tablas) redactada entre 451 y 450 a.c., por una comisión compuesta por diez magistrados, es el más antiguo monumento legislativo del derecho romano republicano, sus partes comprenden:

- a- De la citación a juicio (Derecho procesal);
- b- De los juicios (Derecho procesal);
- c- De los créditos (Derecho procesal);
- d- De la potestad paterna (Derecho de familia);
- e- De las herencias y tutelas (Derecho sucesario);
- f- Del dominio y posesión (Derecho de propiedad);
- g- De los derechos sobre edificios y heredades (Derecho de propiedad);
- h- De los delitos (Derecho penal);
- i- Del derecho público;
- j- Del derecho sagrado;
- k- Complementaciones de las diez primeras; y,
- l- Complementaciones de las diez primeras.

²⁰ **Ibid**, pág. 99.

Su estructura fue formal, no cumpliendo su finalidad y objetivo porque mantuvo preferencia y privilegios para los patricios persistiendo la desigualdad a los plebeyos.

En el principado se emitieron gran cantidad de leyes; la Lex Frumentaria, la Lex Cornelia, la Lex Cornelia de Falsis, la Lex Cornelia de Lusu, la Lex Cornelia de Magistrate, la Lex Cornelia Prommissoribus, la Lex Cornelia Repetundis, la Lex Cornelia de Sicarii, la Lex Cornelia XX Quaestoribus, la Lex Cornelia e Baebia Ambitu, la Lex Cornelia e Julia de Ambitu, la Lex Cornelia et Pompei Nupciaria, la Lex Julia, la Lex Julia e Titia.

El derecho romano en su evolución se distingue por tres etapas a- Ius civile (derecho civil) b- Ius gentium (derecho de gentes) c- El derecho heleno-romano, entre sus fuentes tenemos a- Consuetudo (costumbre), b- Lex (ley), c- Plebiscitum (plebiscito), d- Senatus consultum (Senado consulto), e- Constitutio imperatorum maiestatem (constituciones imperiales), f- Edictum (edictos), g- Ciencia Jurídica (nace la jurisprudencia), h- Codificaciones.

1.4 Etapas del derecho y la legislación

1.4.1 Etapa primitiva

El derecho primitivo es de carácter social; la sanción se aplica como consecuencia de la trasgresión a un acto o a una regla de uso comunitario del cual participa toda la comunidad. Ello debido a que la unión social se halla en la comunidad de la sangre y en que no se distingue entre conducta, uso o costumbre y regla jurídica. En la etapa primitiva la sanción se impone al responsable del hecho infractor, por el simple hecho de hacer un daño o por no establecerse quien haya sido el ofensor, consciente o inconscientemente; lo que se necesita es una expiación que purifique el ambiente del maleficio y poder responder al mal causado en ese sentido. Se ha esbozado, que la sociedad

primitiva en todas partes se halla constituida por la familia, que está formada por diferentes aspectos: religioso, formativo y judicial es decir la familia se compone de un altar, de una escuela y de un tribunal.

La inexistencia de un derecho material, no implica la carencia de normas de conducta, ya que si las tenían, pero las mismas no constituyen derecho, sino costumbres establecidas y aplicadas, por la propia comunidad, quien estaba convencida que eran justas y necesarias. En esta sociedad, por lo menos en su momento más puro no existe la propiedad privada, sino que hasta en su última fase se determina su surgimiento, la que consolida una nueva sociedad denominada esclavista.²¹

1.4.2 Sociedad esclavista

En la comunidad primitiva se dieron las primeras manifestaciones de la propiedad privada, los que se manifestaron se apoderaron de los medios de producción, y paulatinamente fueron imponiendo sus costumbres, las que al consolidarse la sociedad esclavista se imponen a esta sociedad, como las primeras normas jurídicas que en su conjunto integran el derecho, que con posterioridad se perfecciona, para garantizar: a) Propiedad privada absoluta sobre los medios de producción; b) Propiedad de las masas de esclavos sujetos a venta y a destrucción física; c) Disfrute gratuito del trabajo de los esclavos, d) Garantizar la propiedad privada en contra de los abusos de los demás, a través de una serie de normas penales.

En la sociedad esclavista, la ley defendía únicamente a los poseedores de esclavos, como solos ciudadanos a quienes se les reconocían todos los derechos. Según la ley, los esclavos eran un objeto: podían ser sometidos a cualquier tipo de violencia y el darles muerte no era considerado como delito.²²

²¹ Guier, **Ob. Cit**; pág. 41.

²² Alexandrow, N.G. **Teoría del estado y del derecho**, pág 61.

La lucha de los esclavos por salir de esa situación y a su vez la forma de explotación del trabajo, se convierten en obstáculos para el desarrollo de las fuerzas productivas, lo que hacía difícil el perfeccionamiento de los instrumentos de producción; provoca que se sienten las bases de la nueva sociedad que se denomina feudal.

1.4.3 Sociedad feudal

Para mantener su dominio, para conservar su poder, el terrateniente necesitaba de un aparato que tuviese subordinado a un enorme número de personas, los sometiese a determinadas leyes y normas y todas estas leyes se reducían fundamentalmente a una; a mantener el poder de los terratenientes sobre el siervo de la gleba.²³ El campesino queda ligado a la propiedad de la tierra, juntamente con la cual el terrateniente lo explota, aunque ya no le puede dar muerte.

Para garantizar esta situación, se emitió una serie de leyes que daban amplias facultades a los señores feudales y sojuzgaban a los trabajadores.

A principios de la edad media europea, debido al renacimiento del estudio del derecho que se había iniciado en Bolonia a partir del año 1200 nace en toda Europa la necesidad de fijar todas las leyes y costumbres por escrito, valiéndole a Bolonia el nombre de **Antorcha del Derecho**. La readaptación de los hombres a grandes estados o a sólidos principios, no solamente favorecía el renacimiento de una legislación que se creía más fuerte y venerable, sino también una jurisprudencia que unificaba todas las costumbres dispersas.

En Francia se hablaba de la costumbre de París, Normandía o Champaña, todo esto fue indicación de que en ese siglo, que se estaba acabando se

²³ **Ibid**, pág. 67

formaría un proceso de cristalización del derecho. La actividad prosiguió con gran entusiasmo durante el siguiente siglo, así en 1283, aparecieron en Francia, escritas por Felipe de Beaumanoir, las costumbres del Beauvaisis, que son el relato más fiel de esa época de grandes catedrales, y a las que todo historiador si quiere adentrarse en el espíritu del medioevo, no pueda dejar de consultar, aunque sea con precaución.²⁴

Con respecto al Derecho Colonial; examinando el proceso de la colonización se nota que irradiaron desde México, (Nueva España), y desde el Perú ocupando la cúspide en las anteriores organizaciones existentes, lo cual les fue más fácil para crear su propio sistema de gobierno. De tal modo, la época colonial es una época de feudalismo adaptado a las nuevas circunstancias es la concepción de la edad media europea adulterada por el nuevo paisaje de América.

Se dictó por el Papa Paulo III la legislación sobre las indias, en contra de la esclavitud de los indios. Como es sabido, fue desde 1512 y 1513 que la corona castellana comenzó a legislar decididamente a favor del indio entregado en encomienda, como resultado de la intensa y enardecida propaganda impulsada por Fray Bartolomé de las Casas. Entre las obligaciones del encomendero se estableció la construcción de la iglesia, el mantenimiento de ranchos de los indios, aportar semillas y animales y sobre todo hacía hincapié en los plazos y tiempos que debía trabajar el indígena durante el año.²⁵

Las llamadas leyes nuevas de 1542 se promulgaron debido al continuado esfuerzo del padre de las casas y dentro de su tendencia humanista hacia el indio, Ley que culminó dramáticamente con el asesinato del Virrey del Perú Blasco Núñez Vela con motivo de los levantamientos de Lima por motivos de la misma.²⁶

²⁴ Guier, **Ob. Cit**; tomo I, pág. 492.

²⁵ **Ibid**, tomo II, pág. 939.

²⁶ **Ibid**, tomo II, pág. 923.

1.4.4 Sociedad burguesa

Con el nacimiento del capitalismo se concentra aún más el derecho de propiedad privada y se intensifica la explotación del hombre por el hombre, para garantía de la máxima ganancia. En esta sociedad, en un principio se establece en el sistema legal una serie de garantías individuales y sociales, que formalmente dan la apariencia de democracia, pero que en la práctica, poco a poco se ha ido coartando, conforme el desarrollo del capitalismo y la necesidad de un mayor sojuzgamiento de las grandes masas de explotados.

Al consolidarse el capital monopólico e iniciarse la fase imperialista, se niegan los más elementales derechos, característica de la reacción política en el período del imperialismo en lo que se refiere al derecho, es que la burguesía destruye la legalidad por ella creada, renuncia a los principios democráticos formales, antes proclamados en el derecho, por cuanto que en las nuevas condiciones no garantizan ya su denominación en la sociedad y en el estado.

1.4.5 Sociedad socialista

El derecho socialista y su legislación tienen su origen en la toma del poder por el pueblo bajo la dirección de la clase obrera. Su desarrollo radica en la protección del nuevo régimen de propiedad -la propiedad social-, que paulatinamente conduzca a la satisfacción plena de las necesidades materiales y espirituales de toda la sociedad y paralelamente es un instrumento que conduce a la destrucción de los resabios de propiedad privada y explotación herencia del capitalismo, que no desaparecen de inmediato con la toma del poder.²⁷

El derecho socialista tiende a convertirse en verdadera norma de desarrollo social para las grandes mayorías y hacia la consolidación de una sociedad realmente humana, el derecho funciona como instrumento de dominio, con la

²⁷ López Aguilar, Santiago. **Introducción al derecho**, tomo I, pág. 32.

diferencia a otras sociedades que lo es en beneficio de las mayorías dirigidas por la clase obrera para garantía de la propiedad social y la satisfacción plena de las necesidades materiales y espirituales, así como para el aniquilamiento de los remanentes capitalistas.

1.4.6 Sociedad comunista

Los materialistas se plantean la sociedad ideal, en la cual se llegue a cumplir la ley; de cada quien según sus necesidades. Sociedad que haya logrado el máximo desarrollo económico y moral, que le permita vivir en la mayor hermandad, a través de la auto gestión. Esta sociedad es la comunista.

En esta sociedad se plantea la desaparición del estado y el derecho como instrumento de la clase dominante, pero según ellos, esto será posible hasta que la sociedad mundial esté inmersa en este sistema y el imperialismo haya perdido toda capacidad de ataque en contra de la humanidad, indicando que se hará en dos fases: Primero en el orden interno y luego en el orden internacional.

De acuerdo con la concepción materialista, no existió el derecho en la comunidad primitiva, ni existirá en la sociedad comunista, porque en la sociedad primitiva no existían las causas que generan el derecho y en la sociedad comunista estas causas habrán desaparecido.²⁸

²⁸ **Ibid**, pág. 33.

CAPÍTULO II

2. Derecho laboral

2.1 Evolución del derecho laboral

El estudio y la recopilación de información con respecto a la evolución que a desarrollado el derecho del trabajo, nos deja muy claro que su nacimiento es muy reciente; siendo esta una de sus características que lo diferencian de otras disciplinas jurídicas. Como rama autónoma, el derecho laboral aparece hacia la mitad del siglo XIX y adquiere pleno desarrollo con la terminación de la primera guerra mundial.

La importancia del estudio de las relaciones laborales en sus distintas etapas históricas constituyen verdaderos antecedentes de la regulación actual del trabajo, objeto de la disciplina jurídica laboral, porque nos ayuda a comprender su evolución socioeconómica y suministra valiosos conocimientos sobre circunstancias que pueden considerarse como factores remotos en la formación del derecho del trabajo.

2.1.1 El derecho laboral en la edad antigua

En la antigüedad el trabajo por cuenta ajena implica el sello de la esclavitud, característica fundamental de que el esclavo era propiedad absoluta del señor, siendo un objeto según el ordenamiento legal. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes producidos por el esclavo. La esclavitud constituyó un aporte definitivo para la organización económica de esta época y su organización laboral se inclinaba hacia estos como realizadores de servicios,

como fundamento de una situación social imperante y definidora del sistema de la época.

La guerra es considerada como fuente principal de la esclavitud, por la utilización del trabajo de los vencidos, también se dieron otros factores como lo son la insolvencia del deudor convirtiéndose en esclavo del acreedor, los hijos de la madre esclava la cual transmitía su condición, la condena penal y por disposición de la ley.

La esclavitud fue la primera forma de trabajo respecto de un tercero que se beneficiaba con él; esta condición de esclavo se fue suavizando con el correr del tiempo. La figura de la emancipación constituye un alivio en la vida del esclavo ya que mediante ella adquiere la condición de persona aunque continua vinculado al señor. En Grecia el trabajo manual, tanto en la aristocrática Esparta como en la democrática Atenas, fue considerado indigno de los ciudadanos; Platón y Aristóteles, quienes representaban la estructura social imperante, así lo proclamaron.

El Código de Hammurabi, descubierto en los años de 1901 y 1902, contiene disposiciones relativas tanto al trabajo libre como al servil. En Roma, la esclavitud que tuvo su fuente principal en las guerras, alcanzó una extensión extraordinaria, encontrando los primeros orígenes del contrato de trabajo en el alquiler que el amo hacía de sus esclavos como instrumentos de labor, recibiendo los salarios que estos devengaban.

En el derecho romano, el trabajo fue reglamentado dentro de la figura denominada locatio o arrendamiento, en esta institución jurídica quedaban incluidas estas formas de relaciones: Locatio conductio rei, o arrendamiento de casas; locatio conductio operis, o arrendamiento de obras, y locatio conductio

operarum, o arrendamiento de servicios. El trabajo realizado por un esclavo, por ser este un objeto, se confundió con el arrendamiento de cosas.²⁹

2.1.2 El derecho laboral en la edad media

Con la desintegración del imperio romano nacieron varios estados, cuyos titulares distribuyeron tierras entre personas que se comprometían a servir bajo su mando, el trabajo rural se realizaba por los esclavos o por siervos. Nace la necesidad de los señores romanos de hacer producir sus tierras hasta entonces incultas, al crearse gravámenes estatales para terrenos ociosos, medida que obligaron a los señores feudales a radicar los esclavos en sus tierras; nace el siervo de la gleba que significa un hombre que pertenece a la tierra y cuya suerte comparte.

La situación jurídica del siervo es menos deprimente que la del esclavo; si bien no tiene la libertad de trasladarse, tiene la de casarse y el derecho a percibir una participación por los beneficios de la explotación de la finca. Se da una transformación y al siervo se le otorgan más derechos y adquiere mayor capacidad jurídica, pasando a ser persona libre en el colonato; ya no es el señor que a título de liberalidad cede una parte del producto de la tierra al siervo, sino que el colono explota su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, con base en un contrato celebrado con anterioridad.

También nace en la ciudad los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, desarrollándose los talleres de artesanos y su expansión dentro de las ciudades, hace surgir las corporaciones o gremios que se ocupan en la organización del trabajo, dando lugar al sistema gremial que va a constituir la base fundamental de la época, influyendo en la política y economía de la ciudad. Se da la prestación de servicios entre los trabajadores de distintas actividades

²⁹ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**, pág. 3.

constituyéndose la asociación de diferentes talleres de una misma actividad y regulando las condiciones de trabajo.

El gremio tiene como característica la obligatoriedad; nadie puede actuar con independencia del organismo gremial. Los economistas y filósofos de la época reaccionaron contra el sistema corporativo, promulgándose el famoso Edicto de Turgot (1776), el que suprimía las corporaciones en Francia, en su primer artículo se declaraba la libertad para ejercer el comercio, la profesión de artes y oficios que les pareciera y hasta ejercer varias. El golpe de gracia al régimen fue dado por la ley Le Chappelier, en cuyo artículo primero establecía: la anulación de toda especie de corporaciones de los ciudadanos de una misma clase y condición, quedando prohibidas de hecho bajo cualquier pretexto, el segundo artículo disponía: a partir del primero de abril próximo (la ley fue sancionada el 17 de marzo de 1791) será libre para todo ciudadano el ejercicio de la profesión u oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar su precio.

Con el triunfo de la Revolución Francesa, que impuso un liberalismo individualista, no solo se prohibieron los gremios, sino toda clase de asociación tanto de patronos como de trabajadores, siendo en 1786 que los gremios fueron abolidos al extenderse la dominación francesa.³⁰

2.1.3 El derecho laboral en el individualismo liberal

La oposición cada día más violenta del trabajador campesino al señor feudal; la transformación en organismos complejos de las corporaciones, en donde el número de trabajadores integrantes por cuenta ajena crecía diariamente; la aparición de nuevas organizaciones industriales apoyadas en los nuevos inventos técnicos; y en lo político, el deseo de libertad del trabajador, hacen surgir nuevas perspectivas de trabajo y determinan el nacimiento del liberalismo. El liberalismo

³⁰ **Ibid**, pág. 5.

y el maquinismo nacen juntos. Con el maquinismo se intensifica la mano de obra y con el liberalismo no existen normas coercitivas que obliguen a las partes ni intervención estatal, ni condiciones mínimas de respetar.³¹

Según el liberalismo, debe existir una completa y absoluta libertad individual y suprimirse las trabas sociales que puedan obstaculizar el desarrollo libre de la persona humana, las corporaciones deben extinguirse, el Estado no debe intervenir en las condiciones laborales, se impone que este tome una actitud de simple espectador. La ley de la oferta y la demanda debe solucionar todos los problemas que llegaren a presentarse en el campo laboral. Este sistema trajo consigo las siguientes conveniencias **a)** la división del trabajo, adaptada a la máquina en que debía trabajar cubriendo una parte del proceso productivo; **b)** la concentración fabril y la de los trabajadores en los lugares de trabajo; **c)** la máquina aumenta la productividad con menos tiempo de trabajo; **d)** la producción en serie; **e)** el abaratamiento de los precios y su variedad según calidad y costos.

Como inconvenientes se dieron para el trabajador: 1) al aumentar la mano de obra, bajan los salarios y se amplían las jornadas de trabajo; 2) por la poca especialización del trabajador fácilmente se le cambia o sustituye; 3) nace la clase social de los asalariados, siendo el salario su única fuente de entrada; 4) no interviene el Estado en los problemas surgidos en el trabajo.³²

2.1.4 Derecho laboral en la edad contemporánea

Las malas condiciones en que se laboraba, además de unos bajos salarios, dieron origen, en los primeros años del, siglo XIX a sucesivas rebeliones del trabajador contra el patronato de entonces. Fue la aceptación de mujeres y menores de edad en el trabajo y la falta absoluta de prohibiciones en las labores que dieron lugar a una fuerte reacción por parte de las autoridades y a la

³¹ **Ibid**, pág. 6.

³² Guerrero, **Ibid**, pág. 7.

inquietud del Estado por los problemas que afectaban a los asalariados, suscitando con ello la primera actitud intervencionista de aquellas en contra del liberalismo y del individualismo; con respecto al derecho del trabajador se tomaron medidas para reducir la jornada del trabajo de menores, se limitó la edad de admisión en el trabajo y se le prohibió a las mujeres y menores de edad determinadas labores.

Para José María Rivas esta intervención de las autoridades en materia del trabajo, en sus comienzos atiende solamente a las necesidades estatales, es decir, tratar de proteger la integridad y la seguridad del desarrollo de la clase asalariada, que a la postre se convertiría en el mayor número de elementos constitutivos de las fuerzas defensivas. El mejoramiento del derecho a una mejor retribución se origina en la acción directa de los trabajadores, iniciándose el moderno derecho colectivo del trabajo; así como el derecho individual del trabajo nació del intervencionismo.³³

Con la concentración de los trabajadores en las grandes fábricas estos se ven precisados a formar asociaciones profesionales con el objeto de igualar fuerzas con los patronos. Surge la huelga mediante las cuales se imponen con actos violentos los llamados pliegos de condiciones o de peticiones, que le dan término a las firmas de las convenciones colectivas como verdaderos tratados de paz; es así en esa forma, que se originaron los pilares esenciales sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo. La coalición o sea el derecho de los trabajadores de unirse para luchar por los intereses que les son comunes; las huelgas o medidas de presión para hacerse justicia por su propia mano, todas las tentativas de este orden que generaron la conciliación y arbitraje, y las negociaciones colectivas, todo esto como resultado de concordia sobre el conflicto colectivo de trabajo, tuvo lugar durante el siglo pasado, con lo cual el intervencionismo estatal adquirió grande importancia y se inició así la evolución del derecho laboral.³⁴

³³ Rivas, José María. **Manual de derecho del trabajo**, pág. 19.

³⁴ Guerrero, **Ob. Cit**; pág. 8.

2.2 Surgimiento del derecho laboral

Debido a la imposibilidad de que todos los hombres gocen a un mismo tiempo de las comodidades y privilegios de la civilización en un mismo sistema político; engendró diferencias materiales entre los que se encontraban mejor y los que se consideran peor. Existe una inquietud permanente que estremece a la humanidad: la lucha por el bienestar material. Esfuerzo este que se intensifica en la clase desposeída, dando lugar a permanentes conflictos sociales como medio para alcanzar mejoras. Esta lucha de intereses trae como consecuencia el llamado problema social.

Por problema social podemos entender las discrepancias, rivalidades, choques de preponderante carácter económico y de hegemonía dentro de la colectividad, entre las diferentes clases sociales. León XIII, en su encíclica *Rerum Novarum* considera el problema social o cuestión social como el estudio de los males que aquejan a las clases inferiores y de los medios más justos, eficaces y oportunos para conjurarlos. Martínez Santoya, en su obra *El Problema Social*, dice que no existe un problema social sino diversos problemas sociales, diferentes en cada época y en cada país; bajo todo sistema social y político, desde cuando los hombres abandonaron su vida nomada y las organizaciones sociales primitivas, ha existido el llamado problema social con diferentes modalidades.

En las relaciones laborales es donde más se agrava el problema social, interesando a los juristas en la búsqueda, de soluciones que van formando el derecho del trabajo. Este surgimiento del derecho ha tenido como finalidad hacer menos profundas las diferencias existentes entre las clases en oposición y satisfacer gran número de reivindicaciones obreras, hasta el extremo de poder afirmar que, si el problema social continua en el presente, no tiene las

características trágicas de otras épocas. Al derecho laboral, con sus principios especiales que lo diferencian de otras disciplinas jurídicas, se debe a que en el campo del trabajo se hayan y se estén resolviendo muchas situaciones deprimentes para el trabajador.³⁵

Los problemas sociales se remonta a los orígenes del hombre en la sociedad. La permanente existencia de grupos humanos en condiciones desiguales por factores políticos, sociales o económicos hace que dicha cuestión sea asimismo permanente; dando surgimiento al Derecho Laboral.

2.3 Escuelas del derecho laboral

a) Doctrinas individualistas liberales

Están resumidas en la máxima *laissez faire, laissez passer*; condenan toda intervención del Estado en las relaciones laborales y en las restricciones al derecho de propiedad. Su individualismo proclamó la libertad de trabajo dando origen al actual capitalismo. La escuela fisiocrática del siglo XVIII se constituyó en la fuente del liberalismo económico, el liberalismo propiamente dicho aparece con Adam Smith, padre de la economía política y autor de la obra *Investigaciones sobre la naturaleza y la causa de las riquezas de las naciones*. Este tratadista declara que las instituciones económicas son espontáneas, que las leyes que las dirigen las llevan al progreso y deben tener una libertad absoluta.

También son figuras sobresalientes dentro de la escuela liberal individualista, Bastiat y Herbert Spencer.³⁶

³⁵ **Ibid**, pág. 18.

³⁶ **Ibid**, pág. 19.

b) Doctrinas socialistas

En las doctrinas socialistas se encuentran diversos matices; varían desde un comunismo extremista hasta tendencias muy moderadas que han perdido el sentido revolucionario. Esto constituye la dificultad para definir con precisión lo que es el socialismo. El amplio campo que abarca hace que a la vez sea sistema filosófico, sociológico, económico, orientación política y escuela revolucionaria. Persigue el imperio de una sociedad igualitaria y sustituir el capitalismo por un régimen sin propiedad privada de los instrumentos de producción y de cambio; por la oscuridad o confusión de sus concepciones, el socialismo es para los proletarios un sentimiento vago, pero profundamente humano, de mejoramiento, llegando a tener caracteres de un misticismo y de una fe religiosa como afirma Max Eastman. Otros de sus exponentes son León Blum, Baugin y Rimbart.³⁷

c) Socialismo romántico

El socialismo romántico o utópico surge con posterioridad a la Revolución Francesa, sustentado por pensadores que proclaman las transformaciones sociales en señal de protesta contra la injusticia y explotación a que estaban sometidas las clases trabajadoras durante el régimen capitalista. El socialismo romántico tuvo como principales precursores al Conde Claudio Enrique Saint Simón (1760-1825), maestro de Augusto Comte. Saint Simón le asigna un papel importante a la industria, pues según él, el gobierno deben ejercerlo representantes de las actividades económicas; en la sociedad, todas las personas deben trabajar, sin otras distinciones sociales que las del trabajo y la capacidad.

38

³⁷ **Ibid**, pág. 20.

³⁸ **Ibid**, pág. 22.

d) El Marxismo (Socialismo científico)

El marxismo o socialismo científico a diferencia de los socialismos utópicos y abstractos se fundamentan en las ciencias económicas, sociológicas y en la historia. En la formación del marxismo influyeron la filosofía y dialéctica de Hegel (idealismo) y el materialismo de Feuerbach. Marx nacido en la ciudad prusiana de Tréveris en 1818, encontró al comunismo convertido en caos y lo dejó en marcha; por conducto de él adquirió esta doctrina una filosofía y una dirección; merced a él convirtiéndose en una organización internacional que acentuaba constantemente la comunidad de intereses entre las clases obreras de todos los países.

Carlos Marx y Federico Engels (1820-1895) escribieron el manifiesto comunista, donde se encuentra el nacimiento de las doctrinas marxistas el cual fue publicado en vísperas de la revolución de 1848. En el año 1867, Marx dio a la luz pública el primer volumen de El Capital, y en 1885 y 1894 fueron publicados el segundo y tercero, por Engels, después de la muerte de Marx. En El Capital se encuentran las teorías económicas marxistas que tantas interpretaciones han tenido.

En resumen, podemos considerar como características sobresalientes del marxismo, las siguientes; **a)** es colectivista, al luchar por la socialización de los instrumentos de producción y cambio; **b)** es un sistema científico, porque se basa en las ciencias económicas, en la historia, en la filosofía; **c)** es esencialmente positivo, pues se funda en los hechos, desprendiéndose de idealismos y sentimentalismos; **d)** es obrero y proletario, pues su voz de orden es la lucha de clases y la organización del proletariado como fuerza política; **e)** es revolucionario, por cuanto pretende la eliminación de la clase capitalista burguesa por el proletariado; **f)** es internacional y antimilitarista.³⁹

³⁹ **Ibid**, pág. 23.

e) Sindicalismo revolucionario

Frente al sindicalismo reformista, que trata de organizar a los trabajadores con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, surge una tendencia radical en los primeros años del siglo XX, en Francia, con el nombre de sindicalismo revolucionario. Esta doctrina constituye una categoría del marxismo que se extendió a Italia y España. Es una tendencia antiestatista, se aparta de los partidos, y es de naturaleza sindical.⁴⁰ Georges Sorel, autor de Las Reflexiones sobre la Violencia, fue su inspirador. Para este escritor, la huelga general es la gran arma del proletariado como fenómeno de guerra, que llegara a destruir la organización capitalista.

f) Socialismo reformista

Los fundamentos marxistas dejaron de ser normas de fe para muchos socialistas iniciándose la escuela revisionista dirigida por Bernstein en su obra Socialismo Teórico y Socialismo Práctico. En ella afirma que en el socialismo el movimiento es todo, el objetivo final es nada; igualmente, que la ley de concentración capitalista es contraria a los hechos, pues la pequeña industria y los pequeños propietarios aumentan, como aumenta el número de personas ricas; la progresiva desaparición de privilegios burgueses, frente al progreso de las instituciones democráticas; la afirmación del empobrecimiento progresivo de las masas trabajadoras no se había confirmado, a causa de las mejoras conseguidas por los trabajadores en su lucha organizada por medio de sindicatos.

La tendencia reformista sostiene que el socialismo es una evolución democrática que aspira llegar a la emancipación obrera extenuando el organismo burgués por los instrumentos legales.⁴¹

⁴⁰ **Ibid**, pág. 24.

⁴¹ **Ibid**, pág. 25.

g) Doctrina anarquista

Esta doctrina es una combinación entre las ideas liberales y socialistas; toma de las primeras la crítica económica del Estado, su explotación de la libre iniciativa, su concepción de un orden económico espontáneo, y de las segundas, toma su crítica de la propiedad y su teoría de la explotación del trabajo. Para Sebastien Foure, el anarquismo es la eliminación completa del principio de autoridad y la afirmación integral de la libertad del individuo. El anarquismo tiene como fin la terminación del Estado y de la propiedad privada, para sustituirlos por un sistema de plena libertad en donde no haya leyes ni autoridades, ya que toda obediencia es una abdicación. El Estado, según esta doctrina, es órgano de opresión; es preciso eliminar toda autoridad política; ni Dios ni amo, dice Jean Grave. Todo es de todos, dice Kropotkin. El trabajo será productivo y agradable en una sociedad anarquista sin autoridades y sin súbditos.

El anarquismo o comunismo anárquico tiene como precursor a Proudhon. Sobresalen en esa escuela Bakunin y el príncipe Kropotkin, ambos nobles rusos; los franceses Eliseo Reclus y Jean Grave.⁴²

h) Socialismo de estado

El socialismo de Estado, o socialismo de cátedra, se forma de la influencia de las escuelas histórica, positiva y filosofía hegeliana; pretende reformas, por las vías legales, encaminadas a solucionar las injusticias sociales, atendiendo a las conquistas, legítimas de los trabajadores. El socialismo de Estado tuvo su fuente en el congreso de universitarios alemanes de Eisenach en 1872, en el cual se proclamó al Estado como la gran Institución moral de educación de la humanidad para hacer participar a una fracción más numerosa del pueblo en todos los bienes elevados de la civilización. Acepta la propiedad privada controlada; la producción y distribución de las riquezas, por ser funciones

⁴² **Ibid**, pág. 26.

sociales, están a cargo del Estado, pero conservándose las iniciativas de los particulares. Puede sostenerse como precusores del socialismo de Estado al economista alemán Rodbertus, Fernando Lasalle, Schomoller, Schaffle y Wagner.

43

i) El solidarismo

La doctrina de la solidaridad social es una concepción organicista que rechaza tanto el egoísmo individualista como el colectivismo marxista. Esta escuela considera a los hombres dependientes entre sí, siendo cada cual una célula de un organismo que es la sociedad. La doctrina de la solidaridad social es una tenencia humanitaria y moral. La base de transformación de la sociedad está en la cooperación y en el mutualismo, así como en la acción del Estado como gran factor de solidaridad. Son representantes de estas ideas el sociólogo Durkheim, el economista Charles Gide y el político León Bourgeois.⁴⁴

j) El cooperativismo

Es la doctrina para mejorar el nivel de vida de los obreros y miembros de la clase media por iniciativa propia; según la práctica y teoría económica de la cooperación por medio de sociedad es cooperativas y mutuales se obtienen artículos a bajo costo y servicios asistenciales con un menor desembolso. Estos organismos ponen en contacto directo a sus miembros, para efectuar operaciones mercantiles u otras prestaciones sin intermediarios.⁴⁵ El cooperativismo persigue acabar con la finalidad de lucro y recuperar la libertad de los productores individuales por la acción mutua y voluntaria entre sus miembros. Esta doctrina tiene como principios básicos los siguientes: **a)** la asociación de personas, no de capitales; **b)** la igualdad entre los miembros; **c)** la voluntariedad asociativa; **d)** la

⁴³ **Ibid**, pág. 27.

⁴⁴ **Ibid**, pág. 28.

⁴⁵ **Ibid**, pág. 28.

obtención de un beneficio común por un esfuerzo también común. Para H. Calvert, constituye una forma de organización en donde sus miembros se asocian de manera libre, en su condición de seres humanos y en un plano de igualdad, con el fin de favorecer sus intereses económicos.

k) El fascismo

Doctrina que niega la democracia; sistema nacionalista que da origen a la dictadura del Estado totalitario y autoritario, de estructura jurídica creadora del derecho corporativo. Se sirvió de sus principios sociales no solo para organizar las relaciones de trabajo, sino también para imponer su dictadura sobre los trabajadores. Para el fascismo, los intereses supremos del Estado están por encima de los intereses particulares, quien sabe dirigir todas las actividades laborales y asumir el control de los sindicatos. La organización del trabajo impuesta por el fascismo difiere del régimen socialista y del individualista liberal. Benito Mussolini, quien en su juventud fue socialista, aparece como el principal defensor y sostenedor del régimen fascista en Italia.⁴⁶

l) Doctrina social católica en el campo laboral

En esta escuela, el trabajo y los trabajadores han sido dignificados, hasta el punto de considerárseles en la categoría de mayor utilidad social, por constituir la principal causa de producción y por consiguiente, de la subsistencia y de la propagación humana. Se desprende de estos conceptos la necesidad de un salario suficiente y justo que permita un nivel de vida acorde con la civilización; una seguridad social que ampare tanto a los trabajadores como a sus familiares; el reconocimiento de la libertad de asociación, inclinándose siempre hacia el sindicalismo cristiano, sin impedir a los católicos su afiliación a sindicatos de diferentes corrientes ideológicas.⁴⁷

⁴⁶ **Ibid**, pág. 29.

⁴⁷ **Ibid**, pág. 33.

2.4 Desarrollo del derecho laboral

Por la lucha hacia la búsqueda de alimento y necesidad de desarrollo y progreso, la evolución del hombre y su familia a sufrido una metamorfosis social muy marcada, en el desarrollo de su actividad, hacia la búsqueda de la sobrevivencia, enmarcada en muchas etapas de distintas sociedades, que ha podido superar, con voluntad y sacrificio. En base a lo que en los temas anteriores se ha hecho mención respecto a la evolución y surgimiento de un derecho laboral dentro de estas sociedades, se puede decir que en la época prehistórica o sea la etapa primitiva, no existió ninguna normativa jurídica dentro de lo que fue su desarrollo, únicamente regía la costumbre por el simple hecho de convivir en conjunto y no bajo determinado régimen establecido. Fue hasta en la edad antigua con el inicio del sistema esclavista que empezó a desarrollarse un derecho de propiedad, donde la riqueza estaba en posición de pocas manos frente a la proliferación de la pobreza que era la mayoría. Esta propiedad de las tierras en pocas manos y la explotación del esclavo para producirlas y cuidarlas, fue el bastión más relevante en la edad media para el nacimiento del feudalismo, siendo el latifundismo el sello principal de este sistema, donde el señor feudal obtenía el derecho de propiedad sobre la tierra y sus trabajadores, atribuyéndose derechos con la emisión de una serie de leyes que les otorgaban las suficientes facultades para sojuzgar a sus trabajadores. No fue hasta en el régimen capitalista que se genera el problema social entre los dueños de la producción y los prestadores del servicio, que impulsan con mayor énfasis el desarrollo del Derecho Laboral hacia la búsqueda de mejores prestaciones en pro de su

situación laboral, así como los acontecimientos y revoluciones que mencionaré con posterioridad, también han sido precursores de este desarrollo laboral.

a) Revolución francesa

Su principal fundamento fue la glorificación de los derechos individuales de la persona humana. La Revolución Francesa (1792) consideró a los hombres iguales ante la ley y libres en el mismo grado. Como resultado de esta verdad dogmática, implantó el sistema de la libre contratación en las relaciones humanas. Esta ficción jurídica no correspondía a la realidad de los hechos; por la desigualdad existente entre el patrono que todo lo tenía, y el obrero que carecía de todo, aquel imponía las condiciones, sometiendo aún más a los trabajadores a la indigencia. El estado de miseria generalizada que se produjo en esa época dio nacimiento a muchas teorías encaminadas a cambiar los fundamentos jurídicos y económicos.

El Estado, para proteger a los trabajadores de los abusos mencionados, tuvo que intervenir con leyes que pueden considerarse de carácter laboral y que atenuaron los efectos de la soberana autonomía de la voluntad. La Revolución Francesa, pues, influyó en la formación del derecho del trabajo, porque motivó condiciones sociales que harían indispensable el surgimiento de una legislación protectora del más débil y porque desarrolló en el espíritu de todos el culto por la dignidad del hombre.⁴⁸

b) La revolución cartista

El nombre se debe a que se reclamaba una carta del pueblo, continuación de la Carta Magna. Documento popular, este arrancado de la corona en 1215, cuando reinaba Juan Sin Tierra. El movimiento cartista logró la reforma electoral de 1832 con el apoyo de la clase obrera en Inglaterra.

⁴⁸ **Ibid**, pág. 35.

Los excesos y abusos cometidos por los industriales ingleses así como el trabajo de los menores y condiciones inhumanas y otros, son hechos que ocasionaron disturbios del proletariado lo cual condujo en 1824, al reconocimiento de la libertad de asociación sindical. En 1848, los cartistas iniciaron nuevos intentos de solicitud de reformas y protestas contra el capitalismo, pero fueron militarmente extinguidos.⁴⁹

c) Revolución del año 1848

En París, el 22 de febrero de 1848, se organizó un gran banquete popular para protestar contra el absolutismo de Luis Felipe, se prohibió el acto por la policía lo que motivó que el pueblo se alzara en armas el día 24 y el día 25 después de la retirada del monarca, se proclamó la segunda república francesa dirigida por Lamartine, Arago y Blanc.

Con el triunfo se reconoce la soberanía del pueblo ejercida por el sufragio universal; la inviolabilidad de la vida humana; la abolición de la esclavitud de los negros; la eliminación de la prisión por deudas; la inscripción del derecho del trabajo entre los derechos más sagrados; la reducción de la jornada en trabajos manuales, y el reconocimiento del derecho de asociación y huelga. nacieron pues, algunos principios básicos del derecho laboral. Las conquistas logradas por el proletariado en la revolución de 1848, así como la vida misma de esta, tuvieron corta duración. Sin embargo, como protesta y significado popular, fue un acto histórico que formó conciencia de clase en las masas e inició el nuevo derecho social.⁵⁰

d) La revolución industrial

⁴⁹ **Ibid**, pág. 36.

⁵⁰ **Ibid**, pág. 37.

El desarrollo del maquinismo, la creación de nuevos métodos de producción, los grandes descubrimientos, el conjunto de cambios sociales, motivaron el sistema denominado Revolución Industrial. Esta inició una época en que se acentuó el sentido material de la vida. Las grandes concentraciones de capitales en pocas manos generaron opulencia y grandeza para los privilegiados, así como miseria para los desposeídos. Las protuberantes contradicciones dieron lugar a una etapa histórica que repercutiría en la formación del derecho laboral, para proteger a la clase oprimida. Esta se organizó en sindicatos y presentó, como arma eficaz contra los patronos, las abstenciones en el trabajo, lo cual dio curso a las huelgas. Las actuaciones de los trabajadores en forma concertada en las relaciones laborales, dará luego motivo a la verdadera naturaleza colectiva del derecho del trabajo, sustituyendo así al derecho individual, por ser los grupos o asociaciones, y no el trabajador individualmente considerado, el verdadero sujeto del derecho del trabajo.⁵¹

e) La revolución rusa

La miseria imperante del pueblo dio origen a los hechos revolucionarios contra la dinastía de los zares, quienes habían mantenido en Rusia un estado feudal de descomposición y envilecimiento.

Las ideas de la Revolución Rusa tuvieron gran trascendencia en los acontecimientos del mundo. Aceleraron la formación del derecho laboral, al reconocer ciertos derechos del hombre, encaminados a conquistar determinadas formas de vida material acordes con su dignidad y decoro. Enseñaban que los procesos de producción, así como las máquinas y materias primas, debían depender y estar al servicio de la colectividad y, consecuentemente, perder el carácter de bienes susceptibles de propiedad particular. En fin, la Revolución Rusa de 1917, al proclamar los derechos económicos del ser humano, creó un

⁵¹ **Ibid**, pág. 38.

ambiente favorable en la formación del derecho laboral como disciplina jurídica, que conmovió las estructuras básicas del derecho tradicional.⁵²

f) Otros acontecimientos en el desarrollo del derecho laboral

La primera internacional: Londres 1862 dentro del movimiento realizado, se acordó constituir una Asociación Internacional con comité central en Londres, el cual organizó el Primer Congreso Internacional Obrero en Ginebra (1866) donde se discutió el siguiente temario principal; fines de la internacional, presente y futuro de la Trade Unión, trabajos de mujeres y menores, cooperación y gremialización. Lo más importante de este congreso fue la creación de la Asociación Internacional de Trabajadores teniendo su mayor esplendor en el año 1870. Con la declaración de la guerra franco-prusiana de 1870 y con el fracaso de la comuna de París, se inició la disolución de la primera internacional declarada en Filadelfia en el año de 1876.

La segunda internacional: fue la fundación del partido socialista en Francia, el predominio de los blanquistas en la organización sindical, la reorganización del trade unionismo por los trabajadores; estos acontecimientos, manifestaciones de unión y lucha del proletariado, motivaron la segunda internacional, en el año de 1889. Así como la guerra franco-prusiana puso fin a la primera internacional, la Primera Guerra Mundial iniciada en agosto de 1914 con el ultimátum alemán y la invasión de Bélgica dio término a la segunda internacional.

La tercera internacional: la miseria dejada por la Primera Guerra Mundial fue canalizada por los partidos socialistas partidarios de la violencia, fundaron en Moscú en 1919 la tercera internacional, la cual fue dominada desde su inicio por el partido comunista; con la misión de propagar el descontento popular, con el

⁵² **Ibid**, pág. 38.

único fin de transformar, en una guerra de clases, el conflicto armado que había terminado con la victoria de los países aliados.⁵³

La Federación Sindical Internacional: creada en Ámsterdam 1902, cuyos fines de conformidad con el artículo 8 de sus estatutos, fueron; **a)** unidad de la clase obrera internacional, mediante la unión sindical; **b)** desarrollo de los sindicatos internacionales, colocándolos sobre el terreno de la Federación Sindical Internacional; **c)** sostener los intereses y los esfuerzos del movimiento gremial de todos los países nacional e internacionalmente; **d)** favorecer el progreso internacional de la legislación social; **e)** alentar la educación del obrero; **f)** prevenir cualquier guerra y combatir la reacción. En 1919 se elaboró la Carta de Trabajo, en la primera Conferencia Sindical Internacional en Berna, contiene este documento lo relativo al aprendizaje; el trabajo de mujeres y menores; de la jornada laboral; vacaciones remuneradas; reconocimiento de los derechos de asociación y coalición; fijación de salarios mínimos; higiene y seguridad industriales.⁵⁴

g) Cartas, declaraciones y conferencias internacionales en el desarrollo del derecho laboral

Determinadas fuentes de naturaleza internacional han tenido gran influencia en el proceso de formación y desarrollo del derecho laboral, como las conferencias internacionales de los estados, tratados internacionales aprobados por los países, declaraciones y cartas.

Citaré algunos de los documentos internacionales que considero demás trascendencia en el desarrollo y perfeccionamiento del derecho del trabajo:⁵⁵

⁵³ De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, volumen I. pág. 68.

⁵⁴ Guerrero, **Ob. Cit**; pág. 43.

⁵⁵ **Ibid**, pág. 47.

- **La Declaración de Derechos;** de Virginia, en los Estados Unidos de América, el 12 de junio de 1776; afirma la obligación del gobierno de velar por el común beneficio, protección y seguridad del pueblo, nación o comunidad.

- **La Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano;** de Francia, el 26 de agosto de 1789; en donde se declaran los derechos a la libertad, propiedad, seguridad y la resistencia a la opresión.

-**La Carta de Trabajo;** de Berna, aprobada por la Conferencia Internacional Sindical (1919), que sirvió como antecedente para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, en donde se establecen los postulados de los trabajadores en relación con la enseñanza, el trabajo de menores y de las mujeres y sus salarios, la jornada, el descanso, el trabajo nocturno, la higiene y seguridad, el derecho de asociación, de la migración de los trabajadores, la huelga, el seguro social, el trabajo de los marinos, la inspección del trabajo y la creación de una organización permanente para elaborar acuerdos con fuerza legal.

-**La Organización Internacional del Trabajo;** creada originariamente por el Tratado de Paz de Versalles (1919) de gran importancia en la formación del derecho de trabajo, afirmando el derecho de todos los seres humanos a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

-**La Carta de las Naciones Unidas;** del 26 de julio de 1945, afirma los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma, religión, procurando promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

-La Declaración de los Principios Sociales de América; aprobada por la Conferencia Interamericana de la Guerra y de la Paz en Chapultepec (México) el 7 de marzo de 1945, trata la solución a problemas laborales y recomendaciones a los países.

-La Carta de Organización de los Estados Americanos; del 30 de abril de 1948, aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana de Bogotá, en donde se proclaman los derechos de la persona humana sin distinción.

-La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; en Bogotá (1948), en la cual se establece el firme y decidido propósito de realizar un estado de justicia social.

-La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; aprobado en la IX Conferencia Internacional Americana de Bogotá, el 2 de mayo de 1948, en la que se consignan los derechos del ser humano a la vida, a la libertad, y a la seguridad de su persona.

-La Declaración Universal de los Derechos del Hombre; aprobada por las Naciones Unidas, en París (1 de diciembre de 1948) en donde se consignan, además de otros derechos que integran la personalidad humana, los de naturaleza económica, social y cultural indispensables a su dignidad y libre desarrollo, al trabajo, a sindicalizarse, al igual que a un nivel de vida que le asegure a su familia la salud y el bienestar, a la educación y a la protección de los intereses morales y materiales.

-La Carta Social Europea; aprobada en Turín (Italia) el 18 de octubre de 1961, en donde se asegura el ejercicio al trabajo, y a las condiciones equitativas de seguridad e higiene en su prestación, a un salario que asegure un nivel de vida decente, al derecho sindical, a la negociación colectiva, a la protección de la niñez y la mujer en el trabajo, a la orientación y formación profesionales.

-Conferencias Internacionales de Seguridad Social. Conviene mencionar estas conferencias, por cuanto han colaborado a la formación y desarrollo del derecho del trabajo. Entre las más sobresalientes tenemos: Declaración de Santiago de Chile (1942) la de Río de Janeiro (1947), la Carta de Buenos Aires (1951), la de México (1952), y la de Caracas (1955).

Igualmente cabe mencionar las Conferencias Regionales de los Estados de América miembros de la Organización del Trabajo, efectuadas en Santiago de Chile (1936), la Habana (1939), Montevideo (1949), Petrópolis (1952), la Habana (1956), y Buenos Aires (1961).

Hay que hacer notar, que son también muy importantes, en la formación y desarrollo del derecho laboral, las conclusiones de los congresos internacionales de derecho del trabajo y seguridad social. Entre estos merecen especial mención los congresos iberoamericanos de derecho del trabajo y seguridad social, auspiciados por tres organismos formados por especialistas en los temas tratados. Estos son: la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social; el Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO III

3. Organización Internacional del Trabajo -O.I.T.-

La O.I.T., es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionales reconocidos. Es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones. En 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. La O.I.T. formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones, por las que se fijan las condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales. También presta asistencia técnica,

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

3.1 Origen de la O.I.T.

La O.I.T fue creada en el año 1919, al término de la primera guerra mundial. Dos industriales, Robert Owen (1783-1853), de Inglaterra, y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia, abogaron por la creación de una organización semejante, por lo que sus ideas fueron puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores fundada en Basilea en 1901, las que fueron integradas en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.⁵⁶

Su fundación responde a varias motivaciones, la primera, una preocupación humanitaria, la situación de los trabajadores, cada vez más numerosos, explotados sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social. También se basa en motivaciones de carácter político, si no se mejoraba su situación, los trabajadores, cuyo número crecía continuamente debido a la industrialización, darían origen a conflictos sociales, que podrían desembocar en una revolución. La tercera motivación era económica, cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en desventaja frente a sus competidores, debido a las consecuencias inevitables de esas medidas sobre los costos de producción.

Los participantes en la Conferencia de la Paz añadieron otro motivo para la creación de la O.I.T., vinculado al final de una guerra a la que los trabajadores habían contribuido considerablemente tanto en los campos de batalla como en las actividades productivas.

⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, **Historia de la Organización Internacional del Trabajo**. Boletín Informativo, pág. 1.

En el Artículo 2 de su Constitución, la O.I.T. se compone de tres órganos principales, tripartitos, que son los siguientes: a- La Conferencia Internacional del Trabajo; b- El Consejo de Administración, c- La Oficina Internacional del Trabajo.

La Constitución de la O.I.T. fue redactada entre los meses de enero y abril de 1919 por la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo instituida por la Conferencia de la Paz. Esta comisión estaba compuesta por representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido), bajo la presidencia de Samuel Gompers, Presidente de la Federación Americana del Trabajo (AFL). El resultado fue el establecimiento de una organización tripartita, la única de este tipo que reúne a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, en sus órganos ejecutivos. La Constitución de la O.I.T. se convirtió en la parte XIII del Tratado de Versalles, instalándose la organización en Ginebra en el verano de 1920.⁵⁷

3.2 O.I.T. como ente protector del sector laboral.

Debido a su composición, en virtud de la cual los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores se sitúan en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, la O.I.T. goza de una amplia representatividad.

Es la existencia de una relación original con sus representados, al hablar en nombre de todos los actores que intervienen en el mundo del trabajo, lo que se encuentra en el origen de la flexibilidad estructural, el realismo político y el dinamismo operativo, propios de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Historia**, nota informativa, pág. 2.

El reto que la O.I.T., debe enfrentar, es la adaptación a la época en que se vive, adecuando los servicios que presta a las condiciones cambiantes, sin dejar de apegarse con firmeza a sus principios y mandato constitucionales. En la actualidad se introducen cambios que permitan aumentar la capacidad de analizar de la organización de forma que pueda emitir diagnósticos sobre los problemas relacionados con el desarrollo y facilitar asesoramiento respecto de las soluciones, incluida la formulación de nuevas políticas dirigidas al sector laboral. El asesoramiento y la asistencia para la aplicación de las normas laborales internacionales, son su objeto de atención prioritaria, en especial en lo que se refiere a los convenios básicos de la organización en materia de protección de los derechos humanos.

La O.I.T, es la única institución tripartita internacional en la que los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores pueden manifestar sus opiniones con total independencia y en pie de igualdad. Desde su creación en 1919, el mundo sindical no solo se complace de esta colaboración necesaria dada la inmensa variedad y la magnitud de los problemas planteados en el mundo del trabajo, sino que reconoce el apoyo que brinda la organización a la acción sindical y la utilidad de la organización como centro clave para sus contactos a escala internacional.

La organización apoya de diversas maneras la transición a la democracia y a la economía de mercado que está en marcha hoy en día en muchos países. En primer lugar asegura que el ordenamiento jurídico garantice ciertos derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos de los trabajadores. Muchos de esos países reciben la asistencia de la organización para revisar total o parcialmente su legislación del trabajo a fin de que esté en consonancia con las normas internacionales del trabajo.⁵⁸ Hay un aumento sustancial de la asistencia en el campo de las relaciones laborales y en lo que respecta al fortalecimiento de

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo, **Prioridades de sus programas**, pág. 1.

los Ministerios de Trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de que los interlocutores sociales participen plenamente, en forma tanto individual como colectiva, en el avance económico y social, así como en el desarrollo de la democracia.

En segundo lugar la O.I.T. busca eliminar la discriminación, especialmente en lo que atañe al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, así como promover esfuerzos destinados a disminuir la pobreza y a mejorar la situación de quienes no están amparados por los servicios de seguridad social y de asistencia social, en la creencia de que los países que avanzan hacia la democracia tienen que hacer todo lo posible para proporcionar nuevos puestos de trabajo y mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la población.⁵⁹

En consecuencia la eliminación de la pobreza es esencial para la consecución de la justicia social y por consiguiente es un objetivo de gran importancia en virtud del mandato de la organización, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de la población, incluida la protección de grupos vulnerables como las mujeres, los niños y los trabajadores migrantes, sigue siendo una prioridad de la O.I.T..

3.3 Normas y objetivos regulados en los convenios y recomendaciones internacionales, respecto de políticas sociales laborales

Las normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de la O.I.T.. La organización traduce sus inquietudes en instrumentos jurídicos de dos tipos: los Convenios y las Recomendaciones Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (integrado por representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores). Los convenios establecen obligaciones vinculantes una vez ratificados; incluso sin ratificación, sirven de pauta para la legislación y la práctica de los países. A lo

⁵⁹ **Ibid**, pág. 2.

largo de los años, los gobiernos de los estados miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han elaborado normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales, como son por ejemplo; la abolición del trabajo forzoso, la libertad de asociación, la igualdad de oportunidades y de trato, la promoción del empleo y de la formación profesional, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la prevención de los accidentes del trabajo, la protección de la maternidad, la edad mínima para acceder al empleo, la protección de los trabajadores migrantes y de categorías de trabajadores como la gente de mar, los pescadores, el personal de enfermería, los trabajadores de las plantaciones.⁶⁰

Cada año en el mes de junio, se reúnen en Ginebra los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los estados miembros, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, para adoptar o revisar normas que se convertirán en convenios o recomendaciones laborales internacionales.

Entre 1919 y 1993 se adoptaron 174 convenios y 181 recomendaciones, estas normas abarcan una gran variedad de cuestiones vinculadas a las políticas sociales laborales; así como a sus objetivos, con respecto a la justicia social y sus elementos fundamentales como lo son, los derechos humanos, un nivel de vida digno, oportunidades de empleo, seguridad económica, salario mínimo, administración del trabajo, relaciones de trabajo, políticas de empleo, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, empleo de la mujer, y el empleo de determinadas categorías de trabajadores.⁶¹

Por lo que la fuerza de la O.I.T. radica en su sistema normativo para alcanzar sus objetivos con respecto de las políticas sociales laborales, en donde su originalidad emana de la búsqueda constante de un consenso entre las autoridades públicas y los principales interesados es decir, los empleadores y los

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, **Normas internacionales de trabajo**, pág. 1.

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, **Hacia el siglo XXI**, pág. 3.

trabajadores. Todo el procedimiento relativo a las normas internacionales del trabajo, desde su elaboración hasta la supervisión de su aplicación y su promoción se inspira en el tripartismo, que constituye un método pacífico para la regulación de las relaciones laborales en sus políticas sociales que implica la plena participación de los empleadores y de los trabajadores en las decisiones que les afectan. De esta manera las partes participantes se convierten en interlocutores en el marco de esta organización internacional única, la O.I.T., cuyo objetivo es mejorar el destino del ser humano en el desempeño de su trabajo. Las normas internacionales del trabajo son el principal instrumento hacia lo funcional de las políticas sociales laborales que pone a la disposición de dichos interlocutores para lograr el citado objetivo.

3.4 Las políticas sociales laborales como objetivo del empleador, y la relación Estado de Guatemala O.I.T..

La O.I.T., es la institución tripartita en cuyo seno pueden expresarse con total independencia e igualdad los representantes de los empleadores. Uno de los objetivos del empleador es el de gozar del derecho de reconocimiento en pie de igualdad frente a los trabajadores y representantes de los gobiernos dentro de la O.I.T., lo que reviste gran importancia en esta época de rápida evolución social y económica, donde las consideraciones de carácter internacional tienen influencia, cada vez mayor en la vida cotidiana hacia el bienestar de todos. Dentro de las políticas sociales laborales normadas por la O.I.T, la Oficina de Actividades para el sector empleador presta asistencia a sus representantes durante las reuniones y en sus contactos con la organización; la oficina combina sus funciones de enlace con la misión de prestar cooperación técnica a las organizaciones de empleadores de países en desarrollo, así como a los países de Europa Central y Oriental.

Con las políticas sociales laborales de la organización, los empleadores al igual que los trabajadores, disfrutan de ciertos derechos básicos por ejemplo el

ser miembro del Consejo de Administración de la O.I.T., en representación de los intereses de los empleadores del mundo y no de interés propio.⁶²

Estas políticas también brindan apoyo, asistiendo a los empleadores para el mejor desarrollo de estrategias de supervivencia de sus empresas, creación y mantenimiento de empleos, políticas que han llenado sus expectativas por vez primera formulando planes estratégicos para su desarrollo futuro, abriendo así la puerta a un apoyo técnico más centrado. La O.I.T., en su programa de cooperación técnica tiene el objetivo de promover la creación de organizaciones de empleadores sólidas e independientes en los países en desarrollo, a fin de que puedan defender con eficacia los intereses de sus miembros y participar plenamente en el desarrollo económico y social de sus países, destaca la importancia de estas organizaciones de empleadores en materia de relaciones laborales, desarrollo de pequeñas empresas, formación y desarrollo gerenciales, seguridad e higiene, medio ambiente.

Existen otras políticas laborales dirigidas al empleador que consiste en asistencia como lo son servicios de consultoría para tareas específicas en la creación de centros de investigación y becas para personal directivo y de alto grado, que les permita estudiar el funcionamiento de otras organizaciones de empleadores en países industrializados y en desarrollo. Respecto de los derechos humanos, aunque la mayoría de quejas emanan de los Sindicatos de Trabajadores, los principios aplicables son igualmente válidos cuando se trata de la libertad de asociación de los empleadores. Otro objetivo importante para el empleador es obtener un entorno de políticas laborales y de jurisprudencia que sea más favorable al desarrollo de las empresas y a la creación de empleos, a las organizaciones de estos empleadores se les ha informado sobre las tendencias y acontecimientos en sus respectivos países para ayudarles en sus actividades hacia las políticas a seguir, consiguiendo progresos con la asistencia de

⁶² Organización Internacional del Trabajo, **Informe de la OIT y los empleadores**, pág. 1.

planificación estratégica y de las actividades de construcción de capacidad de la O.I.T..

La relación que mantiene el Estado de Guatemala con la O.I.T., se originó desde que pasó a ser miembro de la misma, con el propósito de establecer y adoptar textos de normas internacionales de trabajo; normas que pueden ser Convenios (tratados internacionales que generan obligaciones para los Estados) o Recomendaciones (documentos que abordan objetivos propuestos, pero no generan obligaciones de forzoso cumplimiento). Esta relación se fortalece en el momento en que el Estado de Guatemala ratifica ante la O.I.T. sus convenios, creando el compromiso de respetar las obligaciones normadas en el, adquiriendo a la vez las obligaciones siguientes: **a)** de tomar las medidas que sean necesarias para aplicar las disposiciones del convenio; **b)** de mandar memorias a la oficina del trabajo, explicando las medidas tomadas para dar efecto al convenio; **c)** someterse a los mecanismos de control en la aplicación de los convenios; **d)** denunciar de un convenio cuando se quiera librar de sus obligaciones contraídas.

La O.I.T., fue fundada para promover la causa de la justicia social y contribuir a lograr la paz universal, basado en que: **a)** Todos los seres humanos, sin distinción de credo, raza, sexo o clase social, tienen derecho a perseguir su bienestar material, su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades; **b)** Lograr las condiciones que permitan obtenerlos, deben constituir el propósito principal de la política nacional e internacional y aceptarse solamente cuando favorezcan y no entorpezcan el cumplimiento de ese objetivo fundamental; **c)** Reconocer la obligación de fomentar en todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores, empléandose en ocupaciones que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común.

A través de la O.I.T., se ha ido conformando todo un Código de normas de trabajo en forma de convenios y recomendaciones en donde Guatemala ha participado en sus deliberaciones y ratificando a la fecha convenios de los de mayor aplicación e incidencia en el ámbito laboral del país.

De conformidad con el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, los convenios ratificados por el Estado de Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno, ahí la importancia de conocer su existencia y contenido de los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.⁶³

3.4.1 Convenios de la O.I.T. ratificados por el Estado de Guatemala, agrupados por materias

- Administración del trabajo

- Convenio No.63, 1938, Estadísticas de salarios y horas de trabajo. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 22-8-61. Denunciado a ratificar Convenio No.160.
- Convenio No. 81, 1947, Inspección de trabajo en la industria y el comercio. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.
- Convenio No.129, Inspección de Trabajo en la agricultura. Ratificado el 20 de mayo de 1994. Publicado el 7-10-94.
- Convenio No.144, 1976, Consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado 16-3-89.
- Convenio No. 160, 1985, Estadísticas del trabajo. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 6-3-89.

- Descanso semanal y vacaciones pagadas

⁶³ **Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

- Convenio No. 14, 1921, Descanso semanal en las empresas industriales. Ratificado el 3 de mayo de 1998. Publicado el 11-8-88.
- Convenio No.101, 1952, Vacaciones pagadas en la agricultura. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 10-11-61.
- Convenio No.106, 1957, Descanso semanal en el comercio y oficinas. Ratificado el 10 de noviembre de 1959. Publicado el 19-12-59..

- **Categorías especiales de trabajadores**

Gente de mar

- Convenio No.108, 1958, Documento de identidad de la gente de mar. Ratificado el 10 de noviembre de 1960. Publicado el 29-12-60.
- Convenio No.109, 1958, Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 14-11-61.
- Convenio No.112, 1959, Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 23-10-61.
- Convenio No.113, 1959, Examen médico de los pescadores. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado 2-11-61.
- Convenio No.114, 1959, Contrato de enrolamiento de los pescadores. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 24-10-61.

Personal de enfermería

- Convenio No.149, 1977, Personal de enfermería. Ratificado el 9 de mayo de 1995. Publicado el 12-01-96.

- **Empleo y recursos humanos**

- Convenio No.88, 1948, Servicio del empleo. Ratificado el 8 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.
- Convenio No.96, 1949, Agencias retribuidas de colocación (revisado). Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 12-2-52.
- Convenio No.122, 1964, Política de empleo. Ratificado el 19 de agosto de 1988. Publicado el 19-10-88.

- **Horas de trabajo**

- Convenio No1, 1919, Horas de trabajo en la industria. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-8-88.
- Convenio No.30, 1930, Horas de trabajo en el comercio y oficinas. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 25-8-61.

Grupos vulnerables

Discapacitados

- Convenio No. 159, 1983, Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Ratificado el 05-04-94. Publicado el 18-07-94.

Trabajo infantil

- Convenio No.82, 1999, Las peores formas de trabajo infantil. Ratificado el 23 de julio del 2001. Publicado el 10-08-01.

- **Igualdad de oportunidades y de trato**

- Convenio No. 19, 1925, Igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 24-8-61.
- Convenio No. 100, 1951, Igualdad de remuneración. Ratificado el 28 de junio de 1961. Publicado el 21-9-61.
- Convenio No.111, 1958, Discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado el 20 de septiembre de 1960. Publicado el 26-10-60.
- Convenio No.154, 1981, Negociación colectiva. Ratificado el 29 de octubre de 1996. Publicado el 13-05-97.

- **Libertad sindical**

- Convenio No.11, 1921, Derecho de asociación en la agricultura. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-8-88.

- Convenio No.87, 1948, Libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.
- Convenio No.98, 1949, Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 22 de enero de 1952. Publicado el 12-2-52.
- Convenio No. 141, 1975, Organizaciones de trabajadores rurales. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.

- **Política social**

- Convenio No.117, 1962. Normas y objetivos básicos de la política social. Ratificado el 7 de febrero de 1939. Publicado el 16-3-89.

- **Plantaciones**

- Convenio 110, 1958, Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 31-8-61.

- **Prohibición del trabajo forzoso**

- Convenio No.29, 1930, Trabajo forzoso. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.
- Convenio No. 105, 1957, Abolición del trabajo forzoso. Ratificado el 10 de noviembre de 1959. Publicado el 19-12-59.

- **Salarios**

- Convenio No.26, 1928, Métodos para la fijación de salarios mínimos. Ratificado el 20 de abril de 1961. Publicado el 9-5-61.
- Convenio No.94, 1949, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 12-2-52.
- Convenio No.95, 1949, Protección del salario. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 12-2-52.

- Convenio No.99, 1951, Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 13-10-61.
- Convenio No. 131, 1970, Fijación de salarios mínimos. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-8-88.

- **Seguridad e higiene en el trabajo**

- Convenio No.161, 1985, Servicios de salud en el trabajo. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 6-3-89.

Dentro de la protección contra riesgos específicos

a) Sustancias y agentes tóxicos

- Convenio No.13, 1921, Sobre la cerusa (pintura). Ratificado el 05 de enero de 1990. Publicado el 27-07-90.
- Convenio No.162, 1986, Utilización del asbesto en condiciones de seguridad. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 6-3-89.

b) Maquinaria

- Convenio No.119, 1963, Protección de la maquinaria. Ratificado el 14 de febrero de 1964. Publicado el 6-3-84.

c) Peso máximo

- Convenio No.127, 1967, Peso máximo de la carga a transportar por un trabajador. Ratificado el 11 de mayo de 1983. Publicado el 23-11-83.

d) Medio ambiente

- Convenio No.148, 1977, Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones). Ratificado el 22 de febrero de 1946. Publicado el 27-05-96.

Dentro de la protección en determinadas ramas de actividad

a) Industrias de la construcción

- Convenio No.62, 1937, Prescripciones de seguridad en la industria de la edificación. Ratificado el 1º. De noviembre de 1964. Publicado el 27-11-64. Denunciado al ratificar Convenio No.167.
- Convenio No.167, 1988. La seguridad y la salud en la construcción. Ratificado el 07 de octubre de 1991. Publicado el 09-03-92.

b) Comercio y oficinas

- Convenio No.120, 1964, Higiene en el comercio y oficinas. Ratificado el 3 de octubre de 1975. Publicado el 5-11-75.

- Seguridad social

Convenio no.118, 1962, Igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social. Ratificado el 21 de octubre de 1963. Publicado el 25-11-63

- Trabajo de las mujeres

- Convenio no.45, 1935, Trabajo subterráneo (mujeres). Ratificado el 07 de marzo de 1960. Publicado el 30-03-60.
- Convenio No.89, 1948, Trabajo nocturno de las mujeres (revisado). Ratificado el 22 de enero de 1952. Publicado el 11-02-52.
- Convenio No.103, 1952, Protección de la maternidad. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.

- Trabajo de los menores

Edad mínima

- Convenio No.10, 1921, Edad mínima en la agricultura. Ratificado el 3 de mayo de 1938. Publicado el 11-8-88. Denunciado al Ratificar Convenio No.138.

- Convenio No.15, 1921, Edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89. Denunciado al Ratificar el Convenio No.138.
- Convenio No.58, 1936, Edad mínima trabajo marítimo (revisado). Ratificado el 16 de octubre de 1961. Publicado el 29-2-62.
- Convenio No.59, 1937, Edad mínima en la industria (revisado). Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.
- Convenio No. 138, Edad mínima de trabajo. Ratificado el 27 de abril de 1990. Publicado el 21-01-91.

Exámen médico

- Convenio No.16, 1921, Exámen médico de los menores (trabajo marítimo). Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.
- Convenio No.77, 1946, Exámen médico de los menores en la industria. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.
- Convenio No.78, 1946, Exámen médico de los menores en trabajos no industriales. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.
- Convenio No.124, 1965, Exámen médico de los menores en trabajos subterráneos. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.

Trabajo nocturno

- Convenio No.79, 1946, Trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.
- Convenio No.90, 1948, Trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado). Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.

- Trabajadores migrantes

- Convenio No.97, 1949, Trabajadores migrantes (revisado). Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.

- Trabajadores indígenas

- Convenio No.50, 1936, Reclutamiento de trabajadores indígenas. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.
- Convenio No.64, 1939, Contratos de trabajo de trabajadores indígenas. Ratificado el 7 de febrero de 1989. Publicado el 16-3-89.
- Convenio No.65, 1939, Sanciones penales trabajadores indígenas. Ratificado el 22 de junio de 1961. Publicado el 19-11-61.
- Convenio No.86, 1947, Duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52.
- Convenio No.104, 1955, Abolición de las sanciones penales a los trabajadores indígenas. Ratificado el 3 de mayo de 1986. Publicado el 11-8-88.
- Convenio No.169, 1989, Pueblos indígenas y tribales. Ratificado el 5 de junio de 1996.

- **Revisión de convenios**

- Convenio No.80, 1946, Sobre la revisión de los artículos finales. Ratificado el 1º. de octubre de 1947.
- Convenio No.116, 1961, Sobre la revisión de los artículos finales. Ratificado el 25 de enero de 1965.

La O.I.T, ha contribuido poderosamente a que se respeten los principios y derechos del trabajo, y en los países como Guatemala que han dado muestras de su voluntad política en tal sentido no ha sido la excepción . Por su experiencia acumulada, la organización sabe que la expresión de esa voluntad empieza por un mayor respeto de los derechos civiles y humanos. El apoyo que el Estado de Guatemala ha recibido de la O.I.T., ha sido desde el asesoramiento de su Ministerio de Trabajo, en lo tocante al derecho del trabajo, hasta la consolidación de la facultad del gobierno de aplicar esa legislación y de velar por su

cumplimiento y la prestación de ayuda al gobierno y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para que estén en mejores condiciones de participar en el diálogo social y en la negociación colectiva. Semejante intervención tripartita, que implica a menudo consultas con la sociedad civil también, es la baza singular de la organización en lo referente a respaldar el cambio democrático.⁶⁴

3.5 Legislación internacional de políticas sociales laborales

Generalmente el derecho internacional es el relativo a dos o más naciones. Su dualidad esencial de público y privado impide completar más al definirlo, por la diversidad del contenido de uno y otro. Una y otra especie de regulación Internacional, al calificarse de legislación laborales, ofrecen la singularidad de su objeto o contenido, que no es otro que la consideración del trabajo subordinado en el plano internacional, en las normas de nivel estatal o público o en los de interés particular o privado.

Se estima que la legislación internacional del trabajo (derecho) es público cuando con él se pretende alcanzar la uniformidad de las leyes laborales o de la protección legal de los trabajadores y de la forma de la prestación del trabajo en los diversos países; y es privado cuando se fijan los privilegios aplicables para resolver los conflictos de orden jurisdiccional y legislativos provocados por el desplazamiento de los trabajadores en la esfera internacional. Cabe estimar que el primero lo constituyen las normas contenidas en los convenios bilaterales o plurilaterales, las dictadas en relación directa de Estado; en tanto que el segundo lo integran las que corresponden a los conflictos de carácter individual que derivan del traslado espontáneo de los trabajadores de un país a otro en relación a su efectiva o posible prestación de servicios.

⁶⁴ Oficina Internacional del Trabajo, **Informe global. Su voz en el trabajo**, pág. IX.

Dentro de esta legislación internacional de políticas sociales laborales, se pueden enumerar cinco fuentes reguladoras; **a)** los tratados comunes; **b)** los tratados bilaterales específicos; **c)** las leyes para extranjeros de algunos países; **d)** los convenios; y **e)** las recomendaciones. Se debe puntualizar que las dos últimas especies no son fuentes directas mientras les falta la ratificación legislativa que les otorga el rango de leyes nacionales y vigencia local efectiva.⁶⁵

Se debe al industrial y filántropo escocés Roberto Owen (1818) el haber concretado la idea de dar a la legislación del trabajo carácter internacional; sostenía que los beneficios de una ley protectora de los trabajadores no debía limitarse a un solo país, y pedía la introducción en todos los países de medidas para proteger a los trabajadores contra la ignorancia y la explotación de que son víctimas. Además el origen de este grupo de normas, se debe a variedad de causas, entre estas pueden mencionarse como principales, las siguientes:

- El desarrollo de la actividad industrial de los pueblos;
- El mantenimiento de la paz entre los pueblos;
- El deseo de unificar la condición de la clase trabajadora; y,
- Las dificultades de cada país de elaborar su derecho interno de trabajo.

Es la O.I.T, organismo creado por el Tratado de Versalles y ratificado por las Naciones Unidas, con la idea de afirmar la paz con la mejora de las condiciones laborales en todos los países, que compete promover, las normas internacionales del trabajo y contribuir a mejorar las condiciones de vida conforme el respeto de los derechos humanos. La O.I.T., ostenta ese calificativo de internacional por la variada composición nacional de los Estados a ella adherida y por pretender que a todos los países o al mayor número posible de ellos se extienda una regulación del trabajo y económico social la más equitativa e igualitaria que resulte factible, regulación normativa que también abarca asuntos tan diversos, con respecto de

⁶⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Tratado de política laboral y social**, tomo III, capítulo XX, pág. 535.

políticas sociales laborales tales como: la jornada laboral en la industria; horas de trabajo en el comercio y oficinas; vacaciones pagadas; pago del salario mínimo; protección del salario; igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por trabajo igual; protección de la maternidad; el trabajo de los menores; derecho de asociación profesional; libertad sindical y protección del derecho de sindicalización; derecho de sindicación y de negociación colectiva; política de empleo; paro forzoso; riesgos laborales sobre accidentes del trabajo entre otros.

Existe un grupo de normas que constituyen un grupo especial, son las llamadas normas fundamentales, relativas a los derechos humanos fundamentales, normas que han sido objeto del mayor número de ratificaciones por los países, por cubrir aspectos tales como la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y la igualdad de oportunidades de trato. Así mismo el servicio de informaciones legislativas de la O.I.T., apoya en este campo de actividad, haciendo un seguimiento de la evolución de los derechos nacionales del trabajo y la seguridad social por país, difundiendo información especializada en materia de legislación laboral. Una de las funciones más antiguas y de mayor importancia de la O.I.T., consiste en la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo de normas laborales, que bajo la forma de convenios (obligatorios) o de recomendaciones (orientadoras) como parte de la legislación laboral internacional constituyen instrumentos que reglamentan una amplia variedad de aspectos propios de la actividad laboral, a fin de que esta se desenvuelva de acuerdo a los propósitos de justicia social y desarrollo integral que orientan el accionar de la legislación de la organización.

Dentro de la legislación internacional del trabajo que regula a los elementos constitutivos de la O.I.T., conformados por las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y los gobiernos de los estados miembros podemos mencionar:

3.5.1 Constitución de la O.I.T.

La O.I.T., con la finalidad de contribuir al mantenimiento de la paz mundial, a través de una efectiva justicia social y para alcanzar esta finalidad estudia los problemas provenientes del trabajo y adopta normas que permitan la superación y el mejoramiento económico de los trabajadores.

Desde su advenimiento a la vida jurídica internacional, la organización tiene como característica esencial que en sus diferentes órganos participan en libre discusión, delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores prestándoles asistencia técnica, la que tiene por finalidad cooperar al desarrollo de las instituciones laborales y sociales de sus estados comprendiendo: la protección de mujeres y menores; protección en casos de accidentes y enfermedades; formación profesional; programas de mejoramiento a los servicios nacionales del trabajo, asistencia técnica para la elaboración de normas legales relativas a trabajo etcétera.

En su Constitución normativa la O.I.T., regula el régimen orgánico y funcional de la entidad, y crea derechos y obligaciones de los países que la integran con la calidad de estados miembros, la cual comprende los capítulos siguientes:

- Capítulo I, Organización – Artículo 1 al Artículo número 13.
- Capítulo II, Funcionamiento – Artículo 14 al Artículo número 34.
- Capítulo III, Prescripciones generales – Artículo 35 al Artículo número 38.
- Capítulo IV, Disposiciones diversas – Artículo 39 del Artículo número 40.
- Anexo, Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo; conocida como Declaración de Filadelfia la cual fue adoptada en Filadelfia, Estados Unidos de América el 10 de mayo de 1944.

El texto original de la Constitución de la O.I.T, adoptado en 1919, ha sido reformado por los instrumentos siguientes:⁶⁶

- El instrumento de enmienda del año 1922, aumentó a treinta y dos el número de miembros del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en vigor el 4 de junio de 1934.
- Los instrumentos de enmienda adoptado en los años 1945 y 1946, introdujeron reformas a la constitución de la organización, para adaptar su tipo de organización a las modalidades derivadas de la posguerra, en vigor el 26 de septiembre de 1946, y la enmienda del año 1946 en vigor el 20 de abril de 1948.
- El instrumento de enmienda adoptado el año 1953, aumentó a cuarenta el número de miembros del Consejo de Administración, reformando para ello los párrafos 1, 2 y 8 del Artículo 7 y el Artículo 36 de la constitución, en vigor el 20 de mayo de 1954.
- El instrumento de enmienda del año 1962, tiene por finalidad introducir nuevas reformas parcialmente al Artículo 7 de la Constitución (párrafos 1, 2 y 4), para aumentar a cuarenta y ocho el número total de miembros del Consejo de Administración y suprimir la disposición de la cláusula que señalaba el número de delegados empleadores y delegados trabajadores que podían ser de estados no europeos, en vigor el 22 de mayo de 1963.

Los instrumentos de enmienda del año 1964, que no han recibido el número necesario de ratificaciones para entrar en vigor son los siguientes:

⁶⁶ Departamento de Asuntos Internacionales de Trabajo, M.T.P.S., **Constitución de la Organización Internacional del Trabajo**, pág. 13.

- Instrumento de enmienda número 1 del año 1964, relativo a adicionar el Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T, con las proposiciones sometidas a la Conferencia Internacional del Trabajo por el Consejo de Administración, en lo referente a la aplicación universal de los convenios a todas las poblaciones, comprendidas aquellas que aún no se administran por si mismos.

- Instrumento de enmienda número 2 del año 1964, relativo a incluir en la Constitución de la O.I.T, una disposición que permita a la Conferencia Internacional del Trabajo suspender de la participación en sus trabajos a todo Miembro de la O.I.T, con respecto al cual las Naciones Unidas hayan comprobado que prosigue en forma flagrante y persistente, mediante su legislación, una política oficial de discriminación racial tal como el apartheid.

- Instrumento de enmienda número 3 del año 1964, relativo a incluir en la Constitución de la OIT, una disposición que permita a la Conferencia Internacional del Trabajo excluir de la organización, o suspender en el ejercicio de sus derechos y privilegios, a todo miembro de la organización, internacional del trabajo que haya sido objeto de una decisión de exclusión o de suspensión por parte de las Naciones Unidas.

La consulta de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo es de importancia, no solo para conocer el sistema orgánico y funcional de la entidad, sino también para utilizar en mejor forma los servicios que presta en su benemérita labor de contribuir a la superación de las condiciones de vida y de trabajo de todos los pueblos.

3.5.2 Código Internacional del Trabajo de la O.I.T.

Al servicio de la información general y para colaborar en el estudio de los especialistas, la O.I.T. edita, en los idiomas más difundidos, recopilaciones de las leyes laborales que aprueban los distintos Estados. Además de esa colección, más o menos cronológica y dispar, la O.I.T., desde el año 1939 y con sucesivas actualizaciones, ha emprendido la compilación sistematizada de todos sus convenios y recomendaciones en un cuerpo que se denomina Código Internacional del Trabajo. Consta de dos tomos, de los cuales el primero integra el verdadero código; en tanto que el segundo constituye una fuente informativa general.

Distribuido en libros, el contenido del primer tomo es el siguiente; **I.** Empleo y desempleo; **II.** Condiciones generales de Trabajo; **III.** Trabajo de los menores; **IV.** Trabajo de las mujeres; **V.** Higiene y seguridad industriales y bienestar de los trabajadores; **VI.** Seguridad social; **VII.** Relaciones de trabajo; **VIII.** Aplicación de la legislación social; **IX.** Código internacional de la gente de mar; **X.** La política social en los territorios insuficientemente desarrollados; **XI.** Migraciones; **XII.** Estadísticas y otras informaciones.

El segundo tomo se compone de anexos concernientes a aspectos económicos y político sociales conectados con el trabajo; suplementos regionales (latinoamericano, europeo, oriental) sobre conferencias internacionales y otros acuerdos de interés laboral, entre diversos asuntos que afectan a la perspectiva internacional del trabajo. Se trata, de un esfuerzo metodológico tendiente a

facilitar, la consulta, el estudio y la difusión de los acuerdos de la O.I.T., sin pretensión alguna de lograr vigencia mundial como Código único de trabajo.⁶⁷

Hasta el momento son 174 convenios y 181 recomendaciones que constituyen al Código, donde la mayoría trata de los aspectos de las condiciones de trabajo, relaciones laborales, derechos humanos, la administración del trabajo, el empleo, la formación profesional etc. El Código como parte de la legislación laboral internacional prohíbe el trabajo forzoso, la discriminación en el empleo, la ocupación y el trabajo infantil, entre otras cosas y establece la libertad sindical de trabajadores y empleadores.

Los convenios como legislación internacional de políticas sociales laborales, pueden ser objeto de ratificación y obligan a los Estados a aplicar sus disposiciones, mientras que las recomendaciones no entrañan el requisito de la ratificación y su finalidad es servir de orientaciones para la política nacional. Cuando un Estado miembro ratifica un convenio, acepta también que la O.I.T. supervise su aplicación, en la legislación y en la práctica y se obliga asimismo a presentar periódicamente memorias a la Organización, indicando en ellas las medidas tomadas para llevar a la práctica lo dispuesto en el convenio.

3.5.3 La declaración de Filadelfia de 1944

En el año de 1944, cuando la O.I.T, había cumplido veinticinco años de existencia se encontraba en el umbral de su expansión de posguerra; la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de Filadelfia, que definía nuevamente los objetivos y propósitos de la organización, esta fue adoptada el 10 de mayo del mismo año, durante la 26ª. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia, Estados Unidos. Puede decirse que la declaración preparó el advenimiento de la Carta de las Naciones

⁶⁷ Cabanellas, **Ob. Cit;** pág. 570.

Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos, a las que sirvió de pauta.

La declaración fue incorporada posteriormente a la Constitución de la O.I.T. por el hecho de haber sido adoptada por la conferencia, atribuyendo a la organización la obligación, nueva y más dinámica de fomentar activamente los derechos y el bienestar de los trabajadores mejorando su situación, importante pasó adelante que superaba la limitada función de protección que había ejercido desde 1919.

La declaración reafirma los principios fundamentales en que se basa la organización: el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; la pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de igualdad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

En la declaración se manifiesta el convencimiento de que podrá lograrse una utilización mejor de los recursos productivos del mundo, indispensable para el logro de sus objetivos, mediante medidas internacionales y nacionales eficaces, y se contrae el compromiso de la organización de cooperar en la realización de tales medidas. La declaración termina afirmando que sus principios son plenamente aplicables a todos los pueblos y que su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes interesa a todo el mundo civilizado. Este concepto universal, firmado en vísperas de la accesión a la independencia de multitud de países del tercer mundo, ha hecho que la declaración sea calificada de Carta de los pueblos dependientes, además manifiesta que uno de los principales objetivos de la organización es, lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción y la colaboración de los

trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas económicas.⁶⁸

CAPÍTULO IV

4. Políticas sociales laborales en la legislación de la republica de Guatemala

⁶⁸ **Ibid**, pág. 587.

El desarrollo humano integral es compromiso social del Estado de Guatemala hacia todo el sector laboral con la aplicación de políticas sociales laborales; por lo que el sector gubernamental representado por el Ministerio de Trabajo, empleador, trabajador y organizaciones de cooperación, puedan estar al servicio de las personas promoviendo dicho desarrollo sobre una base democrática, económica, racional, sólida y socialmente responsable que deberán brindar las oportunidades de acceso a los factores y servicios sociales básicos para obtener una vida humana digna, promoviendo políticas sociales laborales como; salud, educación, salario mínimo, cultura para el trabajo, profesionalización laboral, medio ambiente en el lugar de trabajo, recreación, transporte, vivienda, vacaciones, la no discriminación etc., algunas de estas políticas se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo Decreto número 1441, Convenio relativo a las Normas y Objetivos Básicos de la Política Social número 117, y Ley de Servicio Civil.

Esto solo podrá ser posible a través de un incremento acelerado y sostenido de la productividad, así como la conciliación de acuerdos entre los empleadores y trabajadores con apoyo del Estado, procurando con estas políticas sociales laborales el mejoramiento del nivel y calidad de vida de los trabajadores, y de sus familias.

4.1 Breve historia de nuestra legislación laboral

Al compenetrarnos un poco al punto que desarrollaré conoceremos algo sobre los antecedentes del derecho del trabajo; en la época precolombina de Guatemala, lo único que cabría anotar es que en las poblaciones guatemaltecas anteriores a la conquista existía la esclavitud, lo que deja ver la inexistencia de un derecho laboral en esta época.

En la época colonial en Guatemala rigió pero nunca se cumplió la copiosa proteccionista y bien intencionada Legislación de Indias; y las normas que las

reglamentaron, tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país. En esta época hubo cambios radicales, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes a través de instituciones como la encomienda y los repartimientos, que nos permite decir que a pesar de que existían leyes y reglamentos, estos eran letra muerta ya que para los indios no rigieron efectivamente normas de derecho laboral en la colonia, que evitara el abuso de poder. Como en el resto de América, la legislación de indias no tubo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo el campesino indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Los antecedentes del derecho laboral a partir de la época independiente podemos distinguirlo en tres etapas: la primera, que podríamos llamar del predominio liberal, arranca desde la independencia política en septiembre de 1821, hasta la llamada Revolución del 20 de Octubre de 1944; la segunda, que es una época bien corta o truncada que comprende la década de 1944 a 1954 y podría llamársele Epoca de la Revolución de Octubre; por último, la tercera etapa comprende de julio de 1954 hasta la fecha y podría llamársele Epoca de la Contrarrevolución.

Con la venida de la revolución reformista del General Justo Rufino Barrios (1871) se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo en beneficio de los terratenientes. Como importantes disposiciones legales de trabajo y previsión social dictadas durante dicho largo período, basta mencionar la Ley Protectora del Obrero (Decreto Gubernativo No.669 de fecha 21 de noviembre de 1906), que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera en 1920, en la Constitución Política de Centro América (Dto. No.4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de

Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social: en el Artículo 163 se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, derecho al descanso semanal, responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo; Artículo 165 regulación del trabajo de mujeres y menores; Artículo 166 admite legalmente el derecho de huelga.

El gobierno del General José María Orellana cumplió con el formalismo de aprobar la Convención Centro Americana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores suscrita el 7 de febrero de 1923 en Washington y emitir un año más tarde la Ley del Trabajo. Por su contenido y extensión, el antecedente más serio e importante del Código de Trabajo, lo constituye esta Ley de Trabajo, contenido en el Decreto Legislativo 1434 de fecha 30 de abril de 1926 la que constaba de diez capítulos y setenta y tres artículos en donde regula el contrato individual del trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de la mujer y de los menores. La escasa aplicabilidad de la Ley del Trabajo obtiene su definitiva sepultura con la venida del gobierno del General Jorge Ubico en 1931.

Puede concluirse que toda esta larga época del predominio liberal, se caracterizó por la ausencia de leyes laborales, la inaplicabilidad real de las existentes, la identificación de los gobiernos de turno con los intereses oligárquicos y de los grandes monopolios extranjeros establecidos en el país, reprimiendo o ignorando a los trabajadores de la ciudad y el campo así como a los artesanos y empleados pertenecientes a las capas inferiores de la clase media.⁶⁹

La llamada época revolucionaria se inició con la rebelión del 20 de octubre de 1944, que derriba la dictadura de Ubico también llamada de los 14 años. Las dos leyes más importantes que se dictaron sobre materia laboral en esta época fueron: la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947 promulgado durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo. Siguiendo el

⁶⁹ López Larrave, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**, tomo I. pág. 823.

ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, la nuestra de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del Estatuto del Empleado Público, (que nunca se elaboró).

El Código de Trabajo (Decreto 330 del Congreso de la República que entró en vigor el 1 de mayo de 1947) indiscutiblemente constituye el jalón mas importante del derecho laboral en Guatemala.

De 1947 a 1953 se dictan los Decretos 426, 623 y 915 del Congreso de la República, conteniendo reformas progresistas que mejoran la situación de los trabajadores, como por ejemplo el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.⁷⁰

En la época de la contrarrevolución en julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del Departamento de Estado. Se derogan las reformas progresistas al Código de Trabajo que mejoraban la situación de los trabajadores, se deroga la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución, se dictan los Decretos 570 y 584 del Presidente de la República que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo. La Constitución de 1956 conserva el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores.

⁷⁰ **Ibid.**, pág. 826.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República reformado por el Decreto 1448, que entró en vigor el 16 de agosto de 1961. Este decreto 1448 reforma artículos del Código de Trabajo, con aspectos positivos ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto 570, la elevación a categoría de ley de doctrina jurisprudencial y prácticas judiciales favorables a los trabajadores y la adecuación del Código de Trabajo a convenios de la O.I.T., ratificados por Guatemala; pero realmente no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales introducidas desde 1956.

Al derrocamiento de Ydígoras Fuentes por su ministro de la defensa, el Coronel Enrique Peralta Azurdía, se deroga la Constitución de 1956 y para suplir el capítulo de las garantías sociales se dicta el Decreto Ley No.1 que contiene la Carta Guatemalteca del Trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquellas. El 15 de septiembre de 1965 se promulgó una nueva Constitución que ya no se encuentra vigente; su título III lo dedica a las llamadas garantías sociales. El capítulo III denominado trabajo se refiere a los trabajadores de la empresa privada, y el capítulo IV a los trabajadores del Estado. La misma Asamblea Constituyente emite la Ley de Amparo, Hábeas Corpus y Constitucionalidad (Decreto 8 de la Asamblea constituyente), en donde por primera vez en la historia del derecho laboral guatemalteco se establece el Recurso de Casación en materia de trabajo y en forma por demás desafortunada.

Ya es durante el gobierno constitucional de Julio César Méndez Montenegro, que se regula el aguinaldo obligatorio para los trabajadores del Estado y los particulares, previsto constitucionalmente en la Ley de Aguinaldos para los trabajadores del Estado (Decreto 1633 en vigor desde el 10 de diciembre de 1966) y la Ley Reguladora de Prestación de Aguinaldo de los trabajadores de empresas privadas (Decreto.1634 en vigor desde el 11 de diciembre de 1966). Durante la misma administración, ante la mas absoluta e inexplicable indiferencia

de los burócratas, se emita la Ley de Servicio Civil (Decreto. 1748), que formalmente entre en vigor desde el 1º. de enero de 1969.⁷¹

En la época contemporánea hasta la fecha, cabe mencionar que en lo que ahora es el último episodio del triste avatar constitucionalista de la historia de la legislación laboral nacional, se llega a los hechos ya históricos y conocidos del año de 1982 en el cual se rompe por enésima vez el orden constitucional, con más propiedad pseudo constitucional y a que la juridicidad del régimen depuesto era formal dentro de una real violación a todo derecho. Las circunstancias políticas hacen factible la convocatoria a asamblea constituyente y esta promulga, el 31 de mayo de 1985 la nueva Constitución Política de la República de Guatemala que deberá entrar en vigencia el 14 de enero de 1986 al quedar instalado el Congreso.

En su capítulo II se ocupa del desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales, bajo la simple denominación de derechos sociales, en donde su sección octava está relacionada con trabajadores particulares regulada del Artículo 101 al Artículo 106, especificando derecho al trabajo, derechos sociales mínimos tales como elección de trabajo, salarios, jornadas, inembargabilidad del salario, descuentos, aguinaldo, protección a la mujer trabajadora, a los menores, minusválidos, preferencia a los guatemaltecos, indemnización y prestaciones, libre sindicalización y también la tutelaridad de las leyes laborales, el derecho a la huelga, viviendas e irrenunciabilidad de los mismos derechos.

En su sección novena relaciona a los trabajadores del Estado o empleados públicos, quedando incorporados del Artículo 107 al 117 dentro de un régimen especial que sin embargo les reconoce derecho de huelga, clases pasivas e indemnizaciones.⁷² Así como el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso

⁷¹ **Ibid.**, pág. 833.

⁷² **Constitución Política de la República.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

de la República del 29 de abril de 1961, publicado el 16 de junio de 1961, en vigor el 16 de agosto del mismo año y sus reformas.

4.2 Fuentes de derecho en materia de políticas sociales laborales

Con denominación tradicional, por fuentes del derecho se comprende el fundamento u origen de las normas jurídicas y en especial del derecho positivo o vigente en determinada época. Las fuentes del derecho del trabajo que son las que lo originan, nutren y desarrollan en torno al tratamiento jurídico del hecho económico-social del trabajo, de las relaciones específicas entre empresarios y trabajadores e instituciones conexas, son las del derecho laboral positivo, cual una disciplina autónoma: ya que las referentes a los derechos subjetivos deben ser examinadas en relación con las fuentes de las obligaciones en lo laboral, porque solo se trata de la atribución de facultades a los particulares, y no de normas de eficacia general.

Son numerosas las agrupaciones que cabe efectuar acerca de las fuentes del derecho en general y de las del derecho laboral en particular, por lo que las de mención más frecuente son las que enumeraré a continuación.⁷³

- a) **Fuentes nacionales e internacionales**, según el ámbito territorial, de su eficacia y el órgano de derecho público que les otorga autoridad. En cantidad predominan las nacionales; pero las internacionales, por provenir de tratados, convenios o recomendaciones suscritos por dos o mas Estados, y a veces por los organismos mundiales que aglutinan a las diversas naciones, poseen mayor autoridad, salvo cuando las desconocen países poco escrupulosos.
- b) **Directas**, la ley, la costumbre, los decretos reglamentarios, las ordenanzas, los edictos de policía; **Indirectas**, la jurisprudencia judicial o

⁷³ Cabanellas, **Ob. Cit**, pág. 589.

administrativa, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los reglamentos de taller o empresa, la doctrina de los autores, los principios generales del derecho, la justicia social, la equidad y la moral. La fuerza de las primeras es imperativa por sí; la de las segundas, depende especialmente de su calidad y adecuación a las circunstancias.

- c) **Generales**, porque rigen en la generalidad de instituciones y situaciones, como la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina científica, y **Específicas**, por circunscribirse a ciertas esferas de lo laboral, como los convenios colectivos de condiciones de trabajo, la sentencia colectiva y los reglamentos de taller.
- d) **Legislativas**, obligatoriedad general, entre las cuales se añaden a la ley, (la más genuina en ese enfoque) los reglamentos administrativos, los decretos-leyes, los decretos y las órdenes ministeriales; **Particulares**, las que no emanan del poder legislativo ni del poder ejecutivo, entre las que figuran la jurisprudencia, los convenios colectivos laborales y la doctrina de los laboristas.
- e) **Estatales**, la ley y la jurisprudencia; **Contractuales**, los contratos individuales y colectivos, los reglamentos de taller y los pactos de condiciones laborales colectivas; **Extracontractuales**, la costumbre, los usos profesionales y la equidad.
- f) **Principales**, la ley y las que ésta reconozca para regir una materia, como sucede en los casos de declararse que se estará a la costumbre o a los usos; **Supletorias**, las que se aplican a falta de ley o norma concreta.
- g) **Escritas**, la ley, los decretos y los reglamentos administrativos laborales; **No escritas**, la costumbre el uso y la equidad.

- h) **Reales**, las normas que proporcionan la substancia del precepto jurídico; **Formales**, formas obligatorias y predeterminadas como reglas de conducta expresa.

En la esfera nacional el derecho laboral sustantivo; como apunta el profesor Gaete Berríos, la teoría general sobre las fuentes del derecho es aplicable en principio al Derecho Laboral, si bien el aspecto más sugestivo gira en torno a su jerarquización.

El Artículo 15 del Código del Trabajo dice: Los casos no previstos por éste código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. Pareciera pues, que la única fuente originaria de derecho en materia de políticas sociales laborales fuera la ley y los reglamentos y que los demás medios solamente funcionarían para colmar lagunas legales; sin embargo, no es así. Además de la ley y los reglamentos, son fuentes creadoras de derecho laboral los pactos colectivos de condiciones de trabajo con -ámbito personal circunscrito a una empresa-, los pactos colectivos de industria, actividad económica o región determinada -poco usados-, las sentencias colectivas y aunque impropriamente, los reglamentos anteriores de trabajo y los usos o prácticas de empresa.

En la ley comprendemos no sólo el Código de Trabajo y otras leyes ordinarias, sino también a la Constitución, y los tratados internacionales y convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala. En cuanto a la jerarquización, sustento el criterio de que deben tener prioridad las normas que otorguen mejores prestaciones al trabajador, sin importar la fuente de origen, como base al principio citado en el considerando IV inciso a) del Código de Trabajo de la aplicación de la norma más favorable. De modo pues que la ley

perdería importancia, al relegarla otra norma que supere las prestaciones mínimas.

En cambio en nuestro derecho procesal del trabajo, si es evidente el poder de la ley como fuente originaria. En primer lugar la ley laboral, o sea la parte procesal del Código de Trabajo, y como fuentes supletorias, las leyes procesales del orden común, que son la Ley del Organismo Judicial (Decreto 2-89) y el Código Procesal Civil y Mercantil (Decreto Ley 107). Para aplicar supletoriamente la ley procesal común no solo hace falta que haya laguna en el Código de Trabajo, si no que también la norma objetiva común no contradiga el texto, ni los principios procesales que informan al Código de Trabajo (Artículo 287: en cuanto no contraríen los principios y texto de este título, en la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se debe aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial. Artículo 326: aplicación supletoria del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial). Es decir, que no debe hacerse por los jueces de trabajo una aplicación no supletoria de la norma procesal común, sino analógica, esto es, acomodada al caso y a los principios procesales de trabajo.

4.3 Legislación nacional de políticas sociales laborales

Inspirada en principios sociales, y como legislación laboral; que vela por el bienestar social y económico del trabajador, apoyada por convenios internacionales relacionados a políticas sociales laborales, ratificados por el Estado de Guatemala, nuestro derecho laboral está contenido en leyes especiales, fundamentalmente en la Constitución de la República de Guatemala, Código de Trabajo Decreto No.1441, Ley de Servicio Civil Decreto 17-48, Convenio Internacional del Trabajo No.117 ratificado el 7 de febrero 1989, y demás convenios relativos al trabajo. Tanto en las normas constitucionales como en el Código de Trabajo principalmente en su parte considerativa se encuentran las características y principios que marcan la orientación ideológica de nuestro

derecho laboral sustantivo. Con respecto a políticas sociales la Constitución Política de la República como Carta Magna que ocupa la primacía legal de nuestra legislación, norma los derechos sociales dentro de su estructura de la siguiente manera:

En su sección octava ⁷⁴

- Derecho al trabajo;
- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo;
- Tutelaridad de las leyes de trabajo;
- Derecho de huelga y paro;
- Viviendas de los trabajadores;
- Irenunciabilidad de los derechos laborales.

Sección novena ⁷⁵

- Trabajadores del Estado;
- Régimen de los trabajadores del Estado;
- Trabajadores por planilla;
- Indemnización;
- Régimen de entidades descentralizadas;
- Prohibición de desempeñar más de un cargo público;
- Derecho a optar a empleos o cargos públicos;
- Revisión a la jubilación;
- Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad;
- Regulación de la huelga para trabajadores del Estado;
- Opción al régimen de clases pasivas.

Con el incremento de las actividades productivas a nivel mundial y el avance y desarrollo que van adquiriendo las políticas sociales del trabajo, a la par de la urgente necesidad de dar solución a los múltiples problemas de los trabajadores

⁷⁴ Constitución Política de la República de Guatemala. Artículos 101 al 106.

⁷⁵ Constitución Política de la República de Guatemala. Artículos 107 al 117.

que se suscitan en las relaciones laborales y contratos de trabajo, viene a evidenciar la necesidad de que dentro del ordenamiento jurídico laboral de cada país exista una ley del mismo que regule directamente estos problemas y proceda a darles importancia, cumplimiento y solución en forma eficiente.

Debe agregarse que las tendencias modernas en el desarrollo laboral, han venido a puntualizar la necesidad de que los Estados tengan mayor ingerencia y vigilancia en lo relativo al estudio y mejoramiento de las condiciones de vida de los sectores sociales laborales, por medio de sus instituciones a efecto de que, con el concurso de sus gobiernos, se trate de coadyuvar a que los pueblos obtengan mejores resultados en sus requerimientos para elevarse a mejores niveles de adelanto y progreso social del sector laboral. No siendo el Código de Trabajo guatemalteco la excepción, en forma general establece con respecto a políticas sociales laborales como derechos del trabajador lo siguiente:⁷⁶

- Contratos y pactos de trabajo;
- Salarios, jornadas de trabajo y descansos;
- Trabajo sujeto a regímenes especiales;
- Higiene y seguridad en el trabajo;
- Sindicatos;
- Conflictos colectivos de carácter económico.

Como complemento de la legislación social de Guatemala, además del Código de Trabajo se creó una Ley de Servicio Civil que permite la realización y desarrollo de los principios contenidos en la Constitución de la República, y que regula las relaciones de la administración pública con sus trabajadores, donde sus objetivos y principios con respecto al sector trabajador deben ser: afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; la remuneración y el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad,

⁷⁶ **Código de Trabajo.** Decreto No.1441.

corresponda igual salario; estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la administración pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y derechos especiales. Ley que se emite según Decreto 1748, entrando en vigor formalmente el primero de enero del año 1969, durante el Gobierno Constitucional de Julio César Méndez Montenegro, otorgándole derechos a los servidores públicos, así como garantías mínimas irrenunciables.

Es así como los empleados y funcionarios del gobierno central y de las instituciones descentralizadas que se sostienen con fondos del Estado, que están al servicio de la nación y no de partido político alguno, se encuentran protegidos por esta Ley de Servicio Civil a la que le corresponde garantizar la permanencia, suspensión y traslado de los servidores públicos, además de esta estabilidad otorga a los burócratas los derechos siguientes: preferencia ante los trabajadores extranjeros; derecho de revisión de las asignaciones o reasignación de puestos que afecten los derechos adquiridos; derecho al período de prueba para optar a una plaza; derecho de ascensos, permutas y traslados; respecto de los derechos adquiridos por oposición como la no remoción, vacaciones, licencias con o sin goce de sueldo, pago de aguinaldo, indemnización, jubilación, pensiones y montepíos, salario acorde a las políticas salariales gubernamentales, descansos pre y post natal; derecho de asociación; respeto de las jornadas laborales y descansos; descanso semanal remunerado; derecho a días de asueto; reingreso a las instituciones por rehabilitación; derecho de impugnación contra resoluciones emitidas en perjuicio del trabajador; derecho Post-morten etc.

Los empleados de las instituciones descentralizadas, autónomas o semiautónomas que no sean remunerados con fondos del Estado y que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado se regirán por

sus leyes y reglamentos, pero supletoriamente se regirán por el Código de Trabajo.

Toda esta legislación nacional interna mencionada con anterioridad en pro del trabajador, en cuanto a la aplicación y verificación de políticas sociales laborales, según Acuerdo Ministerial No.24-70 del 25 de julio de 1970 es apoyada por el Consejo Nacional de Política Social, como el órgano de consulta obrero-patronal que colabora con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el desarrollo de las funciones de estudio y orientación de la política social y económica del país; funciona adscrito al Ministerio de Trabajo Y Previsión Social y se integra con representación gubernamental, representantes trabajadores y representantes empleadores; así mismo asesores nacionales, consejeros internacionales, observadores y secretaría general.⁷⁷

En lo que respecta a los convenios internacionales laborales, como parte de nuestra legislación y normas del Derecho Internacional, no cabe duda que la O.I.T., a influido grandemente en el proceso de desarrollo del derecho del trabajo guatemalteco; donde esta organización ha llenado su cometido, siendo este el de orientar, encaminar y asesorar a las naciones para que estas en la medida de sus posibilidades logren emitir leyes que tengan como único fin el respeto y la superación constante de la clase trabajadora.

Guatemala como miembro de la O.I.T, ha hecho suyos algunos convenios emanados de la misma, instrumentos ratificados por el Estado, donde el grupo de normas que lo conforman se convierten, en normas de observancia obligatoria; con la principal tendencia de brindar mayores y mejores ventajas a la clase que protegen, superando algunas veces las normas del derecho interno. La elaboración de la legislación nacional se ve influida por la existencia de las normas internacionales del derecho laboral, estas disposiciones recogidas, en los

⁷⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala, **Manual Descriptivo funcional**, pág. 161.

convenios sirven de base para una mejor formulación de las leyes nacionales, por lo que la repercusión de estos convenios internacionales del trabajo va mas allá de las meras obligaciones jurídicas que estas conllevan.

Con lo anterior es comprendido que la O.I.T., ha servido de influencia a nuestra legislación laboral con lo relacionado a políticas sociales, encontrando su fundamento en los principios establecidos por su Constitución; principios que se han ido plasmando en una serie de documentos a los cuales Guatemala como nación independiente se ha adherido. Basado en ello se da la creación del Reglamento del Departamento de Asuntos Internacionales de Trabajo, según Acuerdo Gubernativo número 989 del 20 de junio de 1966, Dependencia Técnica del Ministerio de Trabajo, que tiene a su cargo la planificación y desarrollo de los programas relativos a asuntos internacionales de trabajo, y el estudio y control sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. ⁷⁸

4.4 Los derechos del trabajador en materia de Política Social desde el punto de vista del Código de Trabajo y Convenios Internacionales, ratificados por el Estado de Guatemala.

A pesar que la historia laboral en Guatemala ha sido muy convulsionada en cuanto al respeto, ejecución y promoción de los derechos otorgados a los trabajadores, tanto del campo como de la ciudad, sobresalen las disposiciones legales adoptadas con la Revolución de Octubre que se sistematizaron en la creación de una ley coherente, tutelar y de protección al trabajador como lo constituye el Código de Trabajo; indiscutiblemente el avance más importante de nuestro derecho laboral guatemalteco, en el año de 1947 según Decreto 330, dirigido a la clase trabajadora. El Decreto 1441 subrogo al anterior decreto, siendo a la fecha el actual código vigente; derecho laboral que comprende en su normativa al derecho procesal del trabajo y como parte del derecho del trabajo,

⁷⁸ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. República de Guatemala, **Manual descriptivo funcional**, pág. 47.

sustantivo y procesal, se ubica dentro de la rama del derecho público; posición afortunada en beneficio del trabajador, porque en su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Esta ley y sus normas, que por ser de observancia y aplicación general, contribuyen a que se respeten los principios constitucionales establecidos y derechos adquiridos en el trabajo, con voluntad política de consideración hacia los derechos civiles y humanos de los trabajadores, como un derecho positivo protector de estos en materia de políticas sociales en su parte considerativa establece:⁷⁹

- **Tutelaridad:** Para tratar de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, se otorga una protección jurídica preferente a estos últimos.
- **Mínimo de garantías:** Como la Constitución y demás leyes en materia laboral, el Código de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales para el trabajador llamadas a desarrollarse mediante otros instrumentos, preferentemente mediante la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- **Derecho necesario e imperativo:** Porque sus normas que contienen derechos mínimos para los trabajadores son de orden público y por lo tanto de aplicación forzosa.
- **Irrenunciabilidad de los derechos mínimos del trabajador:** Por ser normas de orden público su protección va más allá de la voluntad de las partes y devienen irrenunciables para los trabajadores.

⁷⁹ **Código de Trabajo.** Decreto No. 1441.

- **Derecho realista:** Porque estudia al individuo en su realidad social y porque los casos deben resolverse enfocando la posibilidad económica de las partes, en vez de partir del supuesto formal y abstracto de la igualdad jurídica.
- **Derecho objetivo:** Por su tendencia a resolver los problemas que surjan con motivo de su aplicación con base en hechos concretos y tangibles.

El Código de Trabajo como parte del conjunto de leyes que integran el derecho laboral positivo vigente del Estado de Guatemala regula entonces los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo; y crea instituciones para resolver sus conflictos. El Código de Trabajo en su título noveno (Organización Administrativa del Trabajo), capítulo primero (Ministerio de Trabajo y Previsión Social), Artículo 274 establece la competencia del Ministerio de Trabajo, el cual fue creado el 15 de octubre de 1956 según Decreto 1117 del Congreso de la República, el que contempla la aplicación administrativa de las normas legales y reglamentarias en materia de trabajo y previsión social, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, con respecto a sus derechos y obligaciones y el cumplimiento de las políticas sociales, teniendo por finalidad la dirección, orientación y ejecución de la política social laboral del país.

Del trabajo e investigación realizados, se deduce que los principios y normas que el Código de Trabajo establece con el afán de velar por el cumplimiento de los derechos otorgados en el trabajo y donde el punto de vista más importante es el de protector del trabajador, con respecto a políticas sociales, laborales encuentra su fuente principal en el Movimiento Obrero Internacional a través de su máximo organismo, la Organización Internacional del Trabajo; siendo esta organización garante de los derechos humanos en el Derecho Internacional del Trabajo, su objeto fundamental a la universalización del concepto de justicia social y la dignificación del trabajo, mediante el establecimiento de un mínimo de

garantías sociales aplicables a todo trabajador sin distinción de ninguna naturaleza. Puedo mencionar que dentro de otras fuentes que nutren al derecho del trabajo se encuentran los Convenios Internacionales del Trabajo, las recomendaciones y las Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo.

La O.I.T., al promover las normas internacionales del trabajo, influye en el derecho laboral interno y por consiguiente en las políticas sociales laborales, con el propósito de contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población trabajadora activa y el respeto de sus derechos humanos.

Con el asesoramiento técnico sobre legislación laboral ayuda a que toda norma internacional relacionada a políticas sociales laborales se conviertan en reglas adoptadas a la tradición y condiciones nacionales. Dentro de las características del Derecho Internacional Laboral, como protectoras de los derechos del trabajador podemos citar las siguientes:

- **Universalidad:** Está reflejada y queda plenamente establecida con la constitución de las Naciones Unidas y el reconocimiento que ésta organización hizo de la Organización Internacional del Trabajo y también con el establecimiento de principios universales de justicia social, dirigidos hacia el trabajador.
- **Tutelaridad:** Cada uno de los estados miembros, vela por la clase económicamente débil, otorgándoles una protección jurídica preferente sin distinciones de raza, credo, origen o nacionalidad.
- **Público:** Porque sus miembros deben velar porque el interés individual no importando su nacionalidad, ceda ante el interés social y colectivo mundial.

- **Derecho Imperativo:** Porque a ningún Estado se le permite siendo miembro de la organización emitir normas que restrinjan las garantías mínimas que conceden las Naciones Unidas y los Convenios establecidos por medio de la Organización Internacional del Trabajo, a los trabajadores.
- **Constituye un Mínimo de Garantías:** Protectoras para el trabajador internacional, donde cada Estado tiene derecho a hacer valer frente a otro Estado, cuando uno de sus nacionales se ve afectado al ser coartado en sus derechos.

Los convenios y tratados como normas internacionales del trabajo se sitúan en el núcleo de las actividades de la O.I.T. A lo largo de los años, los gobiernos de los estados miembros y sus organizaciones de empleadores y de trabajadores han elaborado normas internacionales que se refieren a todos los ámbitos laborales con respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores, como lo son: la abolición del trabajo forzoso, la libertad de asociación, la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, la promoción del empleo y de la formación profesional, la seguridad social, las condiciones de trabajo, la prevención de los accidentes de trabajo, la protección de la maternidad, la edad mínima para acceder al empleo, la protección de los trabajadores migrantes y de categorías de trabajadores como la gente de mar, los pescadores, el personal de enfermería y los trabajadores de las plantaciones.

Para la Constitución Política de la República de Guatemala en su título II referente a los derechos humanos, y capítulo I de los derechos individuales, en su Artículo 46; Preeminencia del Derecho Internacional, establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.⁸⁰ Es así como el Convenio Número 117 relativo a las Normas y

⁸⁰ **Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Objetivos Básicos de la Política Social, ratificado por el Estado de Guatemala el 7 de febrero de 1989 es un instrumento normativo de importancia relevante y de interés nacional en el que se considera que el desarrollo económico debe servir de base al progreso social, y por ende, debe hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional para obtener la ayuda técnica y financiera que requieran los intereses de las poblaciones; haciendo todo lo posible para interesar y asociar a estas poblaciones de una forma efectiva en la preparación y ejecución de las medidas de progreso social.

En este convenio ya ratificado ante la O.I.T., se promueve la democracia y los derechos fundamentales de los trabajadores con respecto a políticas sociales plasmadas en las siguientes consideraciones: ⁸¹

- Que el desarrollo económico sirve de base al progreso social y por ende al trabajador y su familia.
- Deberán hacerse todos los esfuerzos posibles de carácter internacional, regional o nacional para obtener ayuda técnica y financiera para que se cree un desarrollo sostenible.
- Adoptar medidas internacionales, regionales o nacionales a fin de establecer condiciones comerciales que procuren una producción de rendimiento elevado, garantizando un nivel de vida razonable hacia la población trabajadora y sus familias.
- Deberá hacerse todo lo posible por medio de disposiciones apropiadas de carácter internacional, regional o nacional para fomentar el mejoramiento de la salud pública, vivienda, alimentación, instrucción pública, bienestar infantil, la situación de las mujeres, condiciones de trabajo, remuneración de

⁸¹ **Convenio Relativo a las Normas y Objetivos Básicos de la Política Social.** Convenio Internacional del Trabajo, número 117.

asalariados, protección de trabajadores migrantes, seguridad social, funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general.

- Aconseja hacerse todo lo posible para interesar y asociar a la población de una forma efectiva en la preparación y ejecución de las medidas de progreso social.

Este convenio con el propósito de asegurar los derechos y beneficios en materia de política social a que se hacen acreedores los trabajadores a nivel mundial, en su cuerpo normativo establece las siguientes políticas importantes en la búsqueda de un desarrollo social y económico:

- Mejoramiento del nivel de vida;
- Disposiciones relativas a los trabajadores migrantes;
- Remuneración de los trabajadores y cuestiones afines;
- Indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato;
- Educación y formación profesionales

Desde el punto de vista de la generalidad de convenios referidos a políticas sociales laborales, la Declaración de la O.I.T. relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en junio de 1998, hace resaltar este conjunto de principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la comunidad

internacional, cubriendo cuatro áreas principales para establecer un mínimo de garantías en el mundo del trabajo: ⁸²

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

Fundamentado en la Constitución de la O.I.T, estos principios y derechos laborales expresados en los Convenios Internacionales, como materia de políticas sociales han sido desarrollados bajo la forma de específicos derechos laborales tanto dentro de la organización como fuera de ella por los Estados miembros, hayan o no ratificado los convenios.

En Guatemala como en otros países del mundo se observa una tendencia a el estudio y mejoramiento de sus normas internas que regulan las relaciones en el trabajo con respecto a políticas sociales, tendencia dirigida cada vez mas a unificar los ordenamientos legales existentes.

⁸² Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. **Programa infocus sobre la promoción de la declaración**, Oficina Internacional del Trabajo, pág. 7.

4.5 El Código de Trabajo como norma legal que regula la actividad laboral en Guatemala respecto de políticas sociales en beneficio del trabajador y su familia.

El Código de Trabajo constituye una de las leyes que conforman la legislación laboral vigente de la república, teniendo como finalidad armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos, en el cumplimiento de las obligaciones y derechos, que benefician a ambas partes en el ámbito de su aplicación. Dentro de las disposiciones que le rigen por jerarquía podemos mencionar a la Constitución Política de la República, y los Convenios Internacionales del Trabajo, aplicables al Estado de Guatemala.

En su normativa el Código como función principal establece; dirección, orientación y ejecución del cumplimiento de las políticas sociales laborales, dirigidas a la dignificación de la clase trabajadora, así como dirigir los asuntos relativos al trabajo y previsión social. Como parte de la ley laboral vigente su objeto directo es fijar y acomodar las relaciones entre trabajadores y patronos, por medio de las siguientes políticas sociales:

- Contratos y pactos de trabajo;
- Salarios, jornadas y descansos;
- Trabajo sujeto a regímenes especiales;
- Higiene y seguridad en el trabajo;
- Sindicatos;
- Conflictos colectivos de carácter económico.

Es de señalar que el Código de Trabajo trae una disposición especial que prevalece sobre otras normas, en efecto, el Artículo 17 del Código dice así: Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social. Por dicho interés analizaré brevemente al trabajador como uno de los sujetos del derecho del trabajo guatemalteco.

Trabajador: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo (Artículo 3º. del Código de Trabajo).

De dicha definición se deduce en primer lugar, que nuestra ley solo admite como sujeto trabajador en una relación individual de trabajo a una persona física o individual; en segundo lugar, que no se hace distinción entre trabajadores materiales y empleados; y en tercer lugar, que sigue para calificar al sujeto trabajador la teoría objetiva, que toma en cuenta no la extracción social del sujeto, sino su vinculación mediante contrato o relación laboral.

También cabe destacar que las labores desempeñadas por el sujeto trabajador debe realizarse personalmente (Artículo 18 del Código de Trabajo). A pesar de que hay trabajadores que representan al patrono en sus intereses como empleados de confianza gozan de todas las prestaciones a que tienen derecho los demás trabajadores, salvo su exclusión para ser testigos patronales (Artículo 351 del Código de Trabajo), su jornada más larga (hasta 12 horas diarias según el Artículo 124 del Código de Trabajo), y su prohibición para formar parte de un sindicato (Artículo 212 del Código de Trabajo).

Estos derechos mínimos establecidos por la Constitución, Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos sobre la materia, así como las normas generales logradas a través de las convenciones colectivas, son limitantes del contenido de

los contratos individuales, en donde las partes únicamente dentro del marco de ellas, tienen libertad para estipular cláusulas que, o desarrollen aquellos preceptos (como las que obligadamente deben incluirse según el Artículo 29 del Código de Trabajo), o bien, para estipular normas que contengan condiciones o prestaciones superiores a las contenidas en las normas generales; derechos mínimos que ni los patronos pueden violarlos ni los trabajadores pueden renunciarlos válidamente (Artículo 12 del Código de Trabajo).

También se entiende como una limitación del jus variandi (en el derecho laboral se refiere esta facultad a la alteración de las condiciones convencionales o iniciales del contrato) que eventualmente puede afectar el contenido de los contratos individuales, la prohibición de alterar fundamentalmente o permanentemente las condiciones que fijan una relación laboral, salvo el caso de que haya acuerdo entre las partes o medie autorización del Ministerio de Trabajo, y claro está sin que puedan modificarse desfavorablemente para el trabajador sus derechos mínimos (Artículo 20 del Código de Trabajo).

Dentro de otras políticas sociales reguladas conforme a nuestra ley, puede definirse, la jornada ordinaria de trabajo como el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente (Artículo 116 del Código de Trabajo); el descanso semanal remunerado a que tiene derecho todo trabajador después de cada semana de trabajo, donde la semana se computará de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo (Artículo 126 del Código de Trabajo); días de asueto o feriado responden a motivaciones de orden cívico, religioso o gremial, en que se desea que los laborantes descansen para festejar determinadas fechas (Artículo 127 del Código de Trabajo); vacaciones que conforme a ley guatemalteca, puede definirse en el período de cada año continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, debiendo ser remuneradas (Artículo 130 del Código de Trabajo); salario o sueldo como una retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del

contrato de trabajo de la relación de trabajo vigente entre ambos (Artículo 88 del Código de Trabajo). Definición que en mi opinión es correcta porque en ella se puede englobar dentro del concepto de salario, no sólo a las atribuciones periódicas y fijas, sino a otras modalidades como la comisión la participación en utilidades, etcétera. Además al aludir al contrato o relación laboral, implícitamente sugiere que es la contraprestación fundamental del servicio; salario mínimo, siguiendo la doctrina recogida en el Código, puede definirse al salario mínimo como aquel a que tiene derecho todo trabajador para cubrir sus necesidades normales de orden material moral y cultural que le permitan satisfacer sus deberes como jefe de familia (Artículo 103 del Código de Trabajo); ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituye el 30% del importe total del salario devengado (Artículo 90 del Código de Trabajo); suspensión de la relación de trabajo donde destaca la característica esencial de la institución, o sea, que el cese de las prestaciones fundamentales de la relación es temporal, sin que tal cese justificado de las prestaciones fundamentales impliquen una extinción del vínculo laboral, debiéndose reanudar la relación a cabalidad al desaparecer las causas que lo originaron, conservándose entre tanto intactos los demás derechos emanados del contrato, tales como la continuidad del trabajo efectivo y de la antigüedad sin que se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos (Artículo 65 del Código de Trabajo); derecho de asociación profesional o derecho de sindicalización, siendo toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente -trabajadores independientes-, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, nuestra ley clasifica a los sindicatos en campesinos, urbanos y gremiales, de empresa o de oficio independiente (Artículo 206 y 215 del Código de Trabajo); Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patronos, uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe

prestarse y las demás materias relativas a este, el que tiene carácter de ley profesional, y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industriales o regionales que afecte, (Artículo 49 Código de Trabajo), derecho de los trabajadores sindicalizados que constituyan más de la cuarta parte de una empresa o centro de producción.⁸³

Al considerar y particularizar estas políticas sociales del trabajo, puntualizados en nuestro código aplicable, se infiere que se encuentra contemplado en gran parte a la protección del trabajo. Como derecho positivo o vigente y parte del conjunto de leyes laborales estructuradas para regular la actividad laboral, en sus normas establece principios que fundamentan los derechos del trabajador de la forma siguiente:

- Prohíbe cualquier represalia para impedir parcial o totalmente los derechos que la Constitución de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, le otorguen al trabajador o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.
- Mayor participación porcentual de trabajadores nacionales ante los trabajadores extranjeros en los puestos de trabajo.
- Establece un vínculo económico-jurídico para crear una obligación a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.
- En los contratos individuales de trabajo, obliga no solo a lo que en el se establece sino a la aplicación de los Convenios Internacionales de trabajo a las normas vigentes, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores a los que conceda el Código de Trabajo.

⁸³ **Código de Trabajo.** Decreto número 1441.

- El contrato individual de trabajo, debe incluir por lo menos las garantías y derechos de la legislación laboral para los trabajadores.
- Norma la autorización para la prestación de servicios en el exterior de la república para los trabajadores nacionales.
- Reglamenta entre patronos y trabajadores las condiciones en que el trabajo deba prestarse, en los pactos colectivos de trabajo en virtud de que estos pactos tienen carácter de profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos.
- Obliga a los patronos; a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores guatemaltecos sobre quienes no lo son, guardar al trabajador la debida consideración absteniéndose de dar maltrato de palabra o de obra, a proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de los trabajos convenidos, proporcionar un local seguro para trabajo y guarda de instrumentos, permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando el patrono por su culpa lo imposibilite, otorgar el derecho del tiempo que tiene el trabajador para ejercicio del voto en elecciones populares, procurar la alfabetización de los trabajadores, proporcionar lugares de descanso a los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos, proporcionar vivienda al campesino en el lugar o finca donde trabajen así como lo necesario para su desenvolvimiento, conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los casos que ameriten.
- Otorgar el pago de indemnización por el tiempo servido, como obligación patronal y derecho del trabajador.

- La retribución al trabajador por medio de un salario en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo.
- Respeto de las jornadas ordinarias de trabajo efectivo, en las que el trabajador debe realizar a disposición del patrono, dentro de los límites legales establecidos.
- Derecho a un día de descanso remunerado, a que se hace acreedor el trabajador después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo.
- Conceder los días de asueto o feriado, por motivaciones de orden cívico, religioso o gremial con goce de sueldo.
- Derecho a un período de vacaciones remuneradas, no acumulables no compensables en dinero, después de cada año de trabajo continuo.
- Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.
- Protección de la mujer y del menor de edad en el trabajo, el cual debe ser acorde especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual o moral.
- Regulación del trabajo en el mar y en las vías navegables.
- Normativa para la vigilancia, coordinación y mejoramiento de los sistemas de higiene y seguridad en el trabajo.

- Normativa, vigilancia y control de las organizaciones sindicales de los trabajadores.
- Otorga a los trabajadores el derecho de huelga y paro, únicamente por razones de orden económico-social, conllevando con ello a la suspensión legal y abandono temporal de la actividad laboral en el lugar de trabajo.

El Código de Trabajo como parte del derecho positivo y regulador de la actividad laboral en Guatemala, es uno de los impulsores legales de derechos sociales laborales que van dirigidos a beneficiar y dignificar al trabajador, con el propósito de armonizar las relaciones laborales; así como el cumplimiento de los contratos laborales entre ambas partes.

Para finalizar el presente punto, no queda mas mencionar que tanto en las normas constitucionales, como en el Código de Trabajo; como normas legales que regulan la actividad laboral en Guatemala, se encuentran las características que marcan la orientación ideológica de nuestro derecho laboral sustantivo en beneficio del trabajador y su familia.

4.6 Elaboración y aplicación de reglamentos internos de trabajo para satisfacer las políticas sociales laborales.

4.6.1 Concepto de Reglamento

Reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar el y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo (Artículo 57 del Código de Trabajo).⁸⁴

⁸⁴ **Código de Trabajo.** Decreto número 1441, pág. 33.

4.6.2 Contenido del reglamento interno de trabajo

El reglamento precisa las normas a que deben sujetarse tanto el patrono como el trabajador en el lugar de trabajo, con motivo de la relación laboral existente. Esta normatividad interna debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, y en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa, así como el respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores.

4.6.3 Políticas sociales laborales en los reglamentos internos de trabajo

Las políticas sociales laborales a que se hacen acreedores los trabajadores en un reglamento interno, se distinguen de otras instituciones como el pacto colectivo y el contrato colectivo de trabajo, debido a que este lo elabora únicamente el patrono.

Esta elaboración y aplicación de los reglamentos internos lo establece la ley como un derecho otorgado al patrono, pero será una obligación cuando en su empresa utilice los servicios de diez o más trabajadores. Las políticas sociales laborales prioritarias que debe contener un reglamento interno según nuestra ley debe referirse a las jornadas ordinarias de trabajo con respecto a la entrada y salida de los trabajadores contemplada en los contratos respetando el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso dentro de la jornada, el lugar y el momento en que deben comenzar y terminar estas jornadas; la clasificación de puestos y salarios; el lugar y día de pago; las disposiciones disciplinarias y los procedimientos para aplicarlas; no descontar suma alguna del salario en concepto de multa; las suspensiones de trabajo sin goce de salario no deberán ser mayores de ocho días para los casos previstos en el reglamento; el

derecho de petición de mejoramiento o reclamos en general y las labores deberán ser de acuerdo a la edad y sexo de los trabajadores.

Elaborado el reglamento interno de trabajo, y en beneficio de los trabajadores a quienes es dirigido, la visación y aprobación corresponde hacerla a la Inspección General de Trabajo, moderando la potestad reglamentaria que tiene el patrono. Para concluir el profesor Najarro Ponce señala que la visación de un reglamento interno en la práctica es defectuosa porque circunscribe a una confrontación de leyes y reglamentos sin que se haga un estudio real y concreto de las condiciones de los lugares de trabajo por personal especializado.⁸⁵

⁸⁵ Najarro Ponce, Oscar. **El reglamento interior de trabajo**, pág. 143.

CONCLUSIONES

1. Nacida del caos de la guerra mundial, la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. se funda sobre el principio constitucional de que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
2. La Organización Internacional del Trabajo, O.I.T, es la única organización en la que los empleadores o sus representantes como partícipes de la vida económica de un Estado, intervienen con total independencia y en pie de igualdad con el gobierno, en la formulación de sus políticas sociales laborales y sus programas.
3. El Código de Trabajo como parte de la legislación laboral en materia de políticas sociales en beneficio del trabajador norma derechos, comprendiendo dentro de él: contratos de empleo, condiciones de trabajo, prestaciones de maternidad, restricciones relativas al trabajo infantil, salarios mínimos, la salud y seguridad en el trabajo, igualdad en el trabajo, derecho de organización, pago de indemnización, negociación colectiva, vacaciones, la solución de conflictos de trabajo y tribunales del trabajo.
4. El Ministerio de Trabajo como institución pública del Estado, dependiente del Organismo Ejecutivo debe hacer cumplir la ley y encaminar sus esfuerzos respecto de políticas sociales laborales hacia la supervisión, capacitación, desarrollo y cumplimiento de estos derechos, y darse a la tarea de divulgar las leyes laborales.
5. Las mujeres son un grupo muy activo en el mercado laboral del país, pero en algunos casos sufren discriminación o no son empleadas de acuerdo a sus capacidades como lo establece el Código de Trabajo que debe ser de una forma

adecuada, como sector laboral son vulnerables pero no porque estén desprotegidas por la legislación, sino por el contrario esta legislación en algunos casos les proporcionan condiciones desfavorables para las empresas que las contratan.

6. A la fecha en nuestro Código de Trabajo únicamente se reconoce la indemnización por despido injustificado como derecho del trabajador, por medio del cual el patrono paga al trabajador un mes por año del tiempo de servicio. Pero este derecho se pierde cuando por decisión unilateral del trabajador se produce la terminación del contrato laboral.

RECOMENDACIONES

1. Analizar en forma conjunta por sectores involucrados en materia laboral el Código de Trabajo, teniendo en cuenta la legislación internacional con respecto a políticas sociales laborales a favor del trabajador guatemalteco para encontrar reformas audaces, con proyección tutelar a favor de estos y darle al Estado guatemalteco la solvencia política y moral al cumplir con los convenios internacionales suscritos y ratificados por nuestro país.
2. La legislación laboral nacional no debe ser represiva en contra de los inversionistas y empresarios, pero tampoco puede descuidar los avances alcanzados en pro de los trabajadores que están ratificados internacionalmente, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.
3. Con el avance mundial hacia la globalización económica debe de reforzarse y darle mayor importancia a la capacitación laboral proporcionada tanto por empresarios como por el Estado, en la tecnificación y profesionalización del trabajador, así también al trabajo que realizan las mujeres, analizando la forma de cómo nuestra ley debe de reformar las políticas sociales laborales existentes conforme a nuestra realidad económica.
4. Desde la entrada en vigencia del actual Código de Trabajo y hasta la fecha se han realizado muy pocas modificaciones, por lo que gran parte de este documento no se adapta a la realidad socioeconómica del país, por lo que correspondería al Ministerio de Trabajo realizar los correspondientes proyectos normativos con el propósito de coadyuvar los derechos de los trabajadores y mejorar los beneficios con respecto a políticas sociales laborales.

5. Una propuesta de reforma al Código de Trabajo, debe establecer el pago de la indemnización universal, también cuando el trabajador decida terminar con la relación laboral en forma unilateral como un derecho, compensación por su esfuerzo y dedicación al servicio del empleador para quien laboró. Únicamente se reconoce la indemnización por despido injustificado en la ley, pero este derecho se pierde cuando por decisión del trabajador se produce la terminación del contrato laboral, lo que debe considerarse injusto. Por lo que el derecho a la indemnización universal se debería promover reformando los Artículos 78, 83, y 86 del Código de Trabajo, para incluir este derecho cuando se produzca la terminación del contrato por decisión unilateral del trabajador o cuando haya mutuo consentimiento entre el empleador y el trabajador. La intención sería proteger al trabajador y permitirle el acceso a una retribución que perciba por cada año laborado.
6. No deben reducirse los beneficios que ya tienen las mujeres en el mercado laboral, conforme nuestra legislación vigente, sino adaptarlos a las condiciones generales de todos los empleados sin importar su género para que tengan las mismas oportunidades.
7. El derecho a la sindicalización es constitucional y debe ser respetado por el patrono como derecho de los trabajadores, sin embargo hoy en día los sindicatos deberían de velar no solo por los intereses del sector laboral, sino que también de las empresas en que laboran, con el fin de conllevar una relación laboral que dignifique aún más a la clase trabajadora.
8. Debido a que la justicia social no es un lujo ni un paliativo para los pobres sino la esencia de la humanidad civilizada, para el Estado debe ser una fuente de inspiración en las decisiones políticas que tome, y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. remuevan el pasado y se construya un mejor porvenir protector del sector laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO POLANCO, Romeo. **Introducción al estudio del derecho I.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

ALEXANDROW N. G. **Teoría del estado y del derecho.** Ed. Grijalbo, S.A., México, D.F., 1969.

BALSELLS TOJO, Edgar Alfredo. **Algo sobre derechos humanos.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, Septiembre 1985.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** 3ª. ed.; Tomo I, II y III. Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, (s.f.).

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1997.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1974.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2ª. ed.; Talleres Edigraf., Buenos Aires, Argentina, 1975.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1975.

ENGELS, Federico. **El origen de la familia, la propiedad privada y el estado.** Ed. Claridad, 9ª. ed.; Buenos Aires, Argentina, 1971.

GARCÍA LA GUARDIA, Jorge M. **La reforma liberal en Guatemala.** Ed. Universitaria, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1972.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** Ed. Porrúa S.A., México, D.F., 1970.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo.** Talleres Gráficos Temis, Bogotá, Colombia, 1980.

GUIER, Jorge Enrique. **Historia del derecho.** Ed. Costa Rica, San José, Costa Rica, C.R., 1968.

LE BON, Gustavo. **Las primeras civilizaciones.** (s.e.) Madrid, España, (s.f.).

LOPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al derecho.** Tomo I. Ed. Estudiantil Fénix. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo.** Dirección General de Publicaciones –UNAM-, México, D.F., 1974.

MAZARIEGOS S., Irma Y. **El convenio que pone fin al conflicto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala.** Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, mayo 2001.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **50 años de legislación laboral 1944-1994.** Guatemala: (s.e.), 1994.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual descriptivo-funcional del Ministerio de Trabajo.** Tipografía Nacional, Guatemala, 1979.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Dirección de asuntos internacionales de trabajo.** Tipografía Nacional, Guatemala, 1979.

MORALES, José Ignacio. **Derecho romano.** 2ª. ed.; Ed. Trillas. México, D.F., 1987.

OLASO, Luis María. **Introducción al derecho.** Tomo I. Ed. Distribuidora Estudios SRL. Caracas, Venezuela, 1979.

OLIVA P., Gerson Antonio. **Característica ideológica de irrenunciabilidad y su efecto en la legislación guatemalteca.** Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2002.

Organización Internacional del Trabajo. **Actividades de la OIT.** Conferencia Internacional del Trabajo 88ª. Reunión Ginebra, Suiza, 2000.

Organización Internacional del Trabajo. **Décimo informe sobre derechos humanos, de la misión de verificación de las Naciones Unidas en Guatemala.** Guatemala:10º. Informe, Oficina de Información Pública de las Naciones Unidas en Guatemala, enero 2000.

Organización Internacional del Trabajo. Folleto. **Principales esferas de la cooperación técnica de la O.I.T., en América Central y Panamá.** (s.e.), (s.l.i.), 1998.

Organización Internacional del Trabajo. **Informe VI, seguridad social, temas retos y perspectivas.** Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª. Reunión Ginebra, Suiza, 2001.

Organización Internacional del Trabajo. **Modernizando la organización funcional de los sistemas provisionales No.203.** Conferencia Interamericana de Seguridad Social, (s.e.), Calle de San Ramón, San Jerónimo Lidice México, D.F., 1996.

Organización Internacional del Trabajo. **Historia de la organización internacional del trabajo, Estructura de la O.I.T., 50. aniversario de la declaración de Filadelfia.** (s.e.), (s.l.i.), (s.f.).

- Organización Internacional del Trabajo. **Programa de seminario sueco-guatemalteco.** Publicación construyendo consenso, gobernabilidad y democracia. DIR. International Council Of Swedish Industry, (s.l.i.), 2000.
- Organización Internacional del Trabajo. **Encuentro tripartito subregional: Relaciones laborales, diálogo social y gobernabilidad democrática; hacia una agenda laboral.** U.S. Department Of Labor, Office Of Foreign Relations. Relacentro, San José, Costa Rica, (s.f.).
- Organización Internacional del Trabajo. **Revista aplicación de los convenios y recomendaciones de la O.I.T.** (s.e.), (s.l.i.), 1997.
- Organización Internacional del Trabajo. **Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.** Repertorio de recomendaciones prácticas. Publicaciones de la OIT; Ginebra, Suiza, 1996.
- Organización Internacional del Trabajo. **Revista estimular el crecimiento con trabajo decente, más y mejores empleos.** Oficina Regional para América Latina y el Caribe, San Isidro, Lima, Perú, 2002.
- Organización Internacional del Trabajo. **Revista internacional del trabajo.** (s.e.), vol. 121, no. 3 Ginebra, Suiza, 2002/03.
- Organización Internacional del Trabajo. **Los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo.** Programa infocus sobre la promoción de la declaración, Ginebra, Suiza, 2002.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta S.R.L., República de Argentina, 1964.
- OSSORIO, Manuel y otros. **Enciclopedia jurídica Omeba.** Ed. Bibliográfica, Buenos Aires, Argentina, 1961.

PACHECO, Máximo. **Introducción al derecho.** Ed. Jurídica de Chile, Santiago de Chile, Chile, 1976.

RIVAS, José María. **Manual de derecho del trabajo.** 4ª. ed.; Ed. Macchi-López, Buenos Aires, Argentina, 1975.

RÚIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Historia del derecho.** 9ª. ed.; Impresos Praxis, Guatemala C. A., febrero 2000.

SILVING, Helen. **Derecho positivo y derecho natural.** Ed. Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina, 1966.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Elementos de introducción al estudio del derecho.** Impreso Tipografía Nacional, Guatemala, 1996.

VILLORO TORANZO, Miguel. **Introducción al estudio del derecho.** 3ª. ed.; Ed. Porrúa. S.A., México, D.F., 1978.

Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno dela República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1963.

Código de Trabajo. Miguel Ydígoras Fuentes, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1961.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Departamento de asuntos internacionales de Trabajo, 3ª. ed.; 1972.

Código Internacional del Trabajo. Integrado por 174 Convenios y 181 recomendaciones, 1939.

Convenio número 117. Convenio relativo a las Normas y Objetivos básicos de la Política Social, año 1962, ratificado el 7-2-89 y publicado el 16-3-8