

Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica

Augusto Valenzuela Herrera

Presidente-fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo; Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario por la Universidad Rafael Landívar; Consultor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Profesor de Derecho Laboral; Presidente de la Asociación Centroamericana y del Caribe de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Directivo de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas".

E-mail: avalenzuela@accdtss.org

Resumen

El artículo sistematiza el contenido y práctica de los principios de derechos fundamentales del trabajo en Guatemala. Especial referencia se hace del movimiento solidarista (cooperativo) y su relación con los sindicatos, apoyándose en fuentes jurisprudenciales, además de los de los casos de discriminación en materia de empleo y ocupación, principalmente por motivos de origen étnicos y de género.

Palabras clave: Libertad sindical, discriminación laboral, solidarismo, trabajo infantil, empleo precario.

Labor Principles and Fundamental Rights in Guatemala: Theory and Practice

Abstract

This article systematizes the content and practices of fundamental legal principles in Guatemala. Special reference is made to the cooperative movement

and its relation with labor unions, supported by jurisprudential sources, as well as cases of labor discrimination in employment and occupations, principally for ethnic or generic reasons.

Key words: Labor freedom, labor discrimination, solidarity, child labor, precarious labor.

Recibido: 30-09-04 . Aceptado: 17-02-05

I. Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

Con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la Declaración comprende: a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva; b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

1. Libertad de asociación; libertad sindical; derecho de negociación colectiva

En relación con esta primera área de principios y derechos fundamentales del trabajo, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro.

Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala: puntualmente puede citarse el artículo 34 que hace relación al derecho de asociación y cuya primera parte enuncia: "Se reconoce el derecho de libre asociación".

El Código de Trabajo es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En relación al tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de Trabajo contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores.

Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde el artículo 206 hasta el 238 del Código de Trabajo; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como una serie de normas dispersas en el mismo Código de Trabajo que se refieren a la relación que existe entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

Cabe mencionar también dentro de la categoría de libertad de asociación lo relativo a los Comités Ad Hoc y el grupo coaligado de trabajadores que surge, generalmente, para actuar dentro de una negociación colectiva planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita.

En cuanto al tema de la negociación colectiva, puede incluirse lo referente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que sólo pueden ser suscritos por sindicatos; los convenios colectivos de condiciones de trabajo que son suscritos por grupos coaligados de trabajadores quienes delegan su representación en un Comité Ad Hoc (Arts. 49 a 56 del Código de Trabajo). También puede incluirse dentro del tema de la negociación colectiva a los conflictos colectivos que se generan por situaciones de carácter económico-

social que inicialmente son, o pueden ser, materia de negociación colectiva a dilucidarse entre organizaciones sindicales o grupos coaligados (Artículos 374-413 Código de Trabajo). Es menester mencionar también la regulación de lo relacionado con la huelga y el paro de los trabajadores en los artículos del 239 al 257 que también comprenden conflictos colectivos de carácter económico social.

Otra norma de carácter ordinario que se encuentra relacionada con lo relativo al área del derecho de asociación, derecho de sindicalización y derecho de negociación colectiva es la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de esta disposición jurídica ordinaria es que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales.

2. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Respecto de esta área puede citarse algunos artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros; discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República y, en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA.

El artículo 14 bis del Código de Trabajo establece: "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general".

Asimismo, el artículo 151, literal a, del mismo Código, prohíbe a los patronos

anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

En adición, el artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

a. En cuanto a la discriminación por género, el artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por género.

b. Cuando la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la ley guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones (Art. 102, literal "n" Constitución Política de la República de Guatemala; Art. 13 Código de Trabajo).

c. En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.

d. Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad es el VIH/SIDA. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Dicha ley prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para

el ingreso al trabajo (Arts. 22, 42) para obtener un puesto laboral (art. 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (art. 43), o para conservar un empleo (arts. 20 y 43). De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo (arts. 22, 42 y 43).

e. Con relación a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de atención a las personas con discapacidad, el cual establece, en el artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "...el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo...". Y continúa, el artículo 40 de la misma ley afirmando que las personas con retos especiales también tienen derecho a "gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo" (art. 40 *ibid.*) y a que su trabajo sea adecuado "especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales" (art. 41 *ibid.*).

3. Abolición efectiva del trabajo infantil

Dentro de la temática del principio de abolición efectiva del trabajo infantil se ha discutido en otros estudios su incidencia en determinados derechos de los menores de edad, a saber:

a. El respeto a una educación mínima

El artículo 38 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, aunado con lo contemplado en el artículo 74 de la Constitución Política de la República en relación a la educación inicial obligatoria, sugieren la prohibición del trabajo de los menores de edad que se encuentren dentro de ese proceso de educación mínima obligatoria hasta el ciclo de enseñanza general básica (gratuita además).

Aunado a lo anterior, la disposición constitucional contenida en el artículo 77

de la Carta Magna manda: “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales en beneficio de sus trabajadores y población escolar”. Es evidente la tendencia por la primacía de la educación inicial, la sumisión del trabajo a la educación.

Respondiendo a la prioridad educativa manifestada por Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia propone, dentro de diversas normativas (además de la citada anteriormente) que se prohíba el trabajo del adolescente en horarios y locales que no le permitan asistir a la escuela (Artículo 72, literal d).

b. El respeto al desarrollo normal físico-psíquico

El artículo 102, literal I, de la Constitución Política de la República establece que “Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.” En ese mismo sentido, el artículo 63 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia manda que las condiciones laborales de los menores de edad deben ser adecuadas a su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual y acorde a sus valores morales, culturales y no deberán interferir con su asistencia a la escuela. El legislador prohíbe, entonces, que el menor de edad ejecute trabajo nocturno; peligroso, insalubre o penoso; y en locales perjudiciales a su desarrollo físico, psíquico, moral y social (Artículo 72 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia).

c. Edad mínima de admisión al empleo

La legislación guatemalteca establece que la edad mínima de admisión al empleo es de 14 años (Artículo 102, literal I, de la Constitución; artículo 66 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia); no obstante, se contempla en la misma ley, la existencia de casos excepcionales que deberán contar con la aprobación de las autoridades administrativas -Inspección General de Trabajo (art. 150 CT).

d. Jornada de trabajo

La jornada laboral de los mayores de 14 años y menores de 18 años es de un máximo de 7 horas diarias y 42 semanales y si se trata de menores de 14 años o menos, la jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales (Arts. 116 y 149 Código de Trabajo). Se prohíbe la jornada nocturna y la extraordinaria. (art. 148, literal c Código de Trabajo).

4. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

Cuando en la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo se dice que en Guatemala el derecho de trabajo es “un derecho hondamente democrático” hace referencia a que, con el trabajo, se pretende obtener la “dignificación económica y moral de los trabajadores”, ideales que se contraponen a cualquier forma de esclavitud en el trabajo. Se consigna también en el considerando comentado que “...el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”.

La Comisión de observación de cumplimiento de los Convenios número 29 y número 105 de la OIT (CEACR) señaló al Gobierno Guatemalteco que “...ciertas disposiciones del Código Penal no son compatibles con los Convenios núms. 29 y 105 de la OIT, pues en virtud del art. 47 se pueden imponer penas de prisión que acarrear la obligación de trabajar, tanto como castigo por la expresión de opiniones políticas determinadas (art. 396), como medida de disciplina del trabajo (art. 419) o por participación en una huelga (arts. 390.2 y 430).”

Siendo que en Guatemala el Código de Trabajo constituye una norma ordinaria que rige las relaciones entre trabajadores y empleadores a efecto de que se desenvuelvan dentro de un ámbito de total fraternidad, tutelar del trabajador, garante de sus derechos irrenunciables, necesariamente debe disiparse toda idea de trabajo forzado u obligatorio en Guatemala.

II. La práctica de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala

1. Libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva

Dos fenómenos interesantes tienen lugar en la práctica guatemalteca con relación a este principio: el sindicalismo, claro, y el solidarismo.

Sindicalismo en Guatemala

La actividad sindical en Guatemala registra su aparición en el año de 1944; no es sino hasta 1947, año en que se promulga el Código de Trabajo, que la formación de sindicatos florece. Según estadísticas publicadas en el Boletín de Estadísticas del Trabajo (1996) por el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los años comprendidos entre 1945 y 1950 (gobierno del Doctor Juan José Arévalo Bermejo) se organizaron e inscribieron en Guatemala los primeros 89 sindicatos; para el 14 de julio de 2004 se tiene el dato de 1658 entidades inscritas (cifra acumulada).

Tomando en cuenta los datos estadísticos proporcionados por el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo, vale mencionar que, a partir de 1947, las épocas en las cuales se ha registrado mayor actividad sindical son los gobiernos de Julio César Méndez Montenegro (gobierno al que él quiso denominar "tercer gobierno de la revolución") (1967-1970) en el cual se registró la inscripción de 220 sindicatos. Otro gobierno significativo fue el de Marco Vinicio Cerezo Arévalo (primer gobierno democrático) (1986-1989) época en la cual se inscribieron 171 organizaciones sindicales. En el gobierno de Ramiro De León Carpio (1993-1995) se registraron 224 entidades sindicales, inscribiéndose en el siguiente período presidencial otras 220 con Álvaro Arzú Irigoyen (1996-1997). Finalmente, es menester citar también el gobierno de Alfonso Portillo (2000-2003) en el cual se inscribieron 269 sindicatos que es el último dato de que se tiene información.

Por otro lado, puede hacerse la observación de que también hubo regímenes en los cuales la actividad sindical casi no registró movimiento; dentro de ese rubro puede mencionarse el régimen de Carlos Castillo Armas que puede decirse abarcó los años de 1955 a 1957, tomando en cuenta que al principio el gobierno también fue ejercido por otros presidentes interinos, pero que al final, durante ese período de tres años solamente se inscribieron 7 sindicatos. Asimismo, en el

año comprendido entre 1982 y 1983 sólo se inscribieron 4 entidades sindicales.

No obstante lo anterior, existe estadísticas publicadas por la Oficina Internacional de Trabajo que registran las denuncias que, por violaciones a la libertad sindical, han sido interpuestas en contra del Gobierno de Guatemala. En el período comprendido entre los años de 1990 y 2004, se han presentado al Comité de Libertad Sindical un total de 34 quejas con la “afluencia” anual que se detalla en la tabla que sigue.

Año	Quejas presentadas	Año	Quejas presentadas
1990	1	1998	2
1991	2	1999	5
1992	1	2000	1
1993	1	2001	1
1994	3	2002	4
1995	2	2003	5
1996	3	2004	2
1997	1	Total Quejas: 34	

Fuente: OIT. Oficina Regional para las Américas. www.oit.org.pe/qvillis/

Estas denuncias son formuladas tanto por querellantes internacionales como nacionales. Los querellantes internacionales que mayor participación tienen registrada en los archivos de la Organización Internacional del Trabajo son la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), entre otros. Por su parte, los querellantes nacionales que mayor participación registran, de mayor a menor, son la Confederación Guatemalteca General de Trabajadores de Guatemala, la Unión Sindical de Trabajadores de

Guatemala y la Federación Sindical de Empleados Bancarios y de seguros, entre otras.

De las quejas examinadas por el Comité de Libertad Sindical en el período comprendido entre 1990 y 2004, se han obtenido como resultados que los porcentajes de agravios ocasionados dentro de determinadas categorías son los que ilustran la tabla siguiente.

Resulta interesante el dato proporcionado en la tabla: Un 4.43% de las incidencias examinadas por el Comité Sindical (en relación a Guatemala) corresponde a quejas por injerencia a la libertad sindical. Se aduce que la "conformación de organizaciones solidaristas" atenta contra la libertad sindical pues, según dice en la tabla misma, tal conformación se hace con el objeto de "contrarrestar la acción sindical", violándose así la libertad sindical. Dos de los siete casos presentados por injerencia a la libertad sindical corresponden al reconocimiento de personalidad jurídica de asociaciones solidaristas en el País.

Solidarismo en Guatemala

Es conocido que el origen del solidarismo económico basado en la solidaridad humana promulgada por la Iglesia Católica se sitúa en territorio centroamericano y, específicamente, costarricense. El Licenciado Alberto Martén Chavarría es conocido como el fundador del Solidarismo en Costa Rica y en Centro América, Ponce (2002:17) cita la definición de solidarismo que es proporcionada por el Licenciado Martén: "sistema administrativo económico encaminado a introducir en el campo de los negocios y en las relaciones entre patronos y obreros, la filosofía de la solidaridad, dándole adicionalmente al económico social, un enfoque ético y moral". Podría decirse, al final, que el solidarismo busca, partiendo de una base ética y moral, el apoyo solidario prestado en igual proporción por los empleadores y sus trabajadores, en el lugar de trabajo, con fines de desarrollo económico, social y humano.

Tipo de agravio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Discriminación antisindical	59	36.71	036.71
Despido de un Afiliado	15	25.86	
Despido de un Dirigente	15	25.86	
Acoso y hostigamiento	12	20.69	
Cambio de puesto o traslado del lugar del trabajo	7	12.07	
Negativa de reintegro	2	03.45	
Retiro de facilidades a Dirigentes	2	03.45	
Cierre de empresas	2	03.45	
Denuncia penal contra dirigentes y/o Trabajadores	1	01.72	
Destitución del cargo	1	01.72	
Suspensión	1	01.72	
Seguridad e integridad de las personas	50	31.65	068.35
Amenazas	13	26.00	
Agresión Física	12	24.00	
Detención	6	12.00	
Homicidio	6	12.00	
Intento de secuestro/secuestro de dirigentes/ afiliados o familiares de los mismos	5	10.00	
Torturas	4	08.00	
Desapariciones	3	06.00	
Allanamiento de vivienda	1	02.00	
Negociación colectiva	17	10.76	079.11
Negativa a negociar	8	47.06	
Incumplimiento de Convenios	6	35.29	
Restricciones en el contexto de las negociaciones	1	05.88	

gaceta-11(1)completa

Injerencia de las autoridades en la aplicación de un Convenio Colectivo	1	05.88	
Suspensión de la Negociación	1	05.88	
Injerencia	7	04.43	083.54
Coaccionar Trabajadores para que renuncien a su Afiliación Sindical	4	57.14	
Conformación de organizaciones "solidaristas" para contrarrestar la acción sindical	2	28.57	
Creación de Cooperativas en perjuicio de las Organizaciones Sindicales	1	14.29	
TOTAL INCIDENCIAS	158	83.54	083.54

Fuente: OIT. Oficina Regional para las Américas. www.oit.org.pe/qvilis/

Es conocido que el origen del solidarismo económico basado en la solidaridad humana promulgada por la Iglesia Católica se sitúa en territorio centroamericano y, específicamente, costarricense. El Licenciado Alberto Martén Chavarría es conocido como el fundador del Solidarismo en Costa Rica y en Centro América, Ponce (2002:17) cita la definición de solidarismo que es proporcionada por el Licenciado Martén: "sistema administrativo económico encaminado a introducir en el campo de los negocios y en las relaciones entre patronos y obreros, la filosofía de la solidaridad, dándole adicionalmente al económico social, un enfoque ético y moral". Podría decirse, al final, que el solidarismo busca, partiendo de una base ética y moral, el apoyo solidario prestado en igual proporción por los empleadores y sus trabajadores, en el lugar de trabajo, con fines de desarrollo económico, social y humano.

Los primeros intentos por enraizar la filosofía solidarista en Guatemala se registran en el año de 1961 pero no es sino hasta 1963 que se funda la sección de trabajadores de la Unión Solidarista Guatemalteca; tras cuantiosos esfuerzos por obtener la colaboración patronal para con el movimiento, se optó por abandonar el intento de implementar el solidarismo en Guatemala en 1965. Años

más tarde, en 1983 se fundan las primeras dos asociaciones solidaristas guatemaltecas. Se retoma entonces el deseo de implementar el sistema solidarista en tierras guatemaltecas y se funda provisionalmente la Unión Solidarista Guatemalteca en el mismo año.

En 1990 existían ya 258 asociaciones solidaristas formalmente organizadas. En el año de 1997, en orden a evaluar el crecimiento del movimiento solidarista en Guatemala, la Unión Solidarista Guatemalteca practica un censo y determina que para ese entonces existían ya 464 asociaciones solidaristas. Para el 31 de mayo de 2001 se tiene el dato de la existencia de 499 asociaciones solidaristas en Guatemala.

Si bien tomó aproximadamente dos décadas enraizar el movimiento solidarista en Guatemala y más de tres consolidarlo formalmente, cabe considerar que en el país guatemalteco el ejercicio del derecho de asociación se ha canalizado por varias vías. Ahora bien, el sector sindicalista no recibe con mucho agrado la llegada del solidarismo a Guatemala, incluso se ha considerado que el solidarismo constituye una violación a la libertad sindical, una injerencia a su ejercicio. En el año de 1990, cuando se reconoce la personalidad jurídica de la Unión Solidarista Guatemalteca, representantes sindicales solicitan amparo alegando la violación a derechos constitucionales.

Sindicalismo Vrs. solidarismo

Cuando se hizo relación a las quejas que en materia de libertad sindical se han planteado en contra de Guatemala ante la Comisión de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, se hizo la observación acerca del análisis estadístico que realiza la oficina respecto de las quejas examinadas y se puntualizó cómo el 4.43% de las querellas fueron motivadas por la supuesta "injerencia" que sufre la libertad sindical en el país, siendo dos de los casos concretos examinados motivados por esa "injerencia" que la proliferación de asociaciones solidaristas ocasiona a la libertad sindical guatemalteca. Pero, ¿constituye el solidarismo una injerencia al ejercicio de la libertad sindical en Guatemala? Para resolver el problema, se estará a lo dispuesto en sentencia de amparo dictada por la Corte de Constitucionalidad, máximo tribunal

constitucional del país.

Con fecha veintiuno de marzo de mil novecientos noventa y uno se dicta sentencia de amparo dentro del expediente número 304-90, que correspondía a la acción de amparo promovida por el Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional ProCiegos y Sordomudos de Guatemala el día 3 de noviembre de 1990 en contra del Presidente de la República y del Ministro de Gobernación por haber reconocido personalidad jurídica a la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca.

El accionante de amparo (Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional ProCiegos y Sordomudos de Guatemala) alegó que el otorgamiento de personalidad jurídica a la Asociación Unión Solidarista Guatemalteca tendía al “debilitamiento, frustración, impedimento, mediatización y destrucción de las organizaciones sindicales” ubicando entonces a la promoción de asociaciones solidaristas como una violación a la libertad sindical y un agravio que debía ser reparado a través del amparo (así como se evidencia con el porcentaje de las quejas presentadas y examinadas ante la OIT).

Para resolver la acción de amparo relacionada, la Corte de Constitucionalidad consideró pertinente comparar la naturaleza de los sindicatos y la de las asociaciones solidaristas para determinar así la existencia del agravio invocado y la procedencia o improcedencia del amparo pedido por los sindicalistas.

Dijo la Corte: “Los sindicatos tienen en nuestro ordenamiento (...) rango constitucional, son una pluralidad de personas, con personalidad jurídica y tienen fines propios, que, en determinadas materias, son de carácter exclusivo (...) y las facultades que le reconoce el Código de Trabajo (...) que se entienden son de carácter exclusivo respecto de otro tipo de personas jurídicas...” así quedó determinada la naturaleza de los sindicatos. Ahora bien, respecto del acto impugnado por el amparista, afirmó: “...el Acuerdo Gubernativo impugnado no le reconoce a la “Asociación Unión Solidarista Guatemalteca” el carácter de entidades de utilidad pública, pues se le comprende dentro de las de naturaleza civil, ni le concede ninguna de las potestades sindicales, y si bien es cierto que dicha Asociación se propone el “mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores” y “lograr la

armonía y el bienestar de trabajadores y empresarios” el “progreso económico social y cultural de los trabajadores” y otras semejantes, ninguna de ellas viene a constituir un vaciamiento de las potestades de los sindicatos ni a suplantar la actividad que es propia de éstos...”. De manera pues que, una asociación solidarista, dada su naturaleza y características, nunca podría ingerir en la actividad sindical pues los atributos de éstos (de los sindicatos) les son establecidos desde la misma Constitución y no podría arrogárselos tan fácilmente una entidad de naturaleza distinta.

Queda claro, entonces, que siendo los Sindicatos y Asociaciones Solidaristas entidades de naturaleza totalmente distinta e independientes unos de las otras, no cabe comparación alguna que tenga como resultado la invalidación o la prevalencia de unos sobre otras. El elemento común de ambas entidades es que son producto del ejercicio del derecho constitucional de asociación y la búsqueda del desarrollo económico social de los trabajadores.

2. Discriminación en materia de empleo y ocupación

Género y etnia

En Guatemala, gran parte de la población es discriminada por motivos de origen étnico y de género; habrá algunos casos que registren discriminación por motivos de religión, condición física y enfermedad, como es el caso del VIH/SIDA; sin embargo, en el medio guatemalteco es típico hablar de etnia y de género.

En un informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo, Sauma (2004) afirma que en América Latina, como en muchos otros lugares del mundo, ser indígena y ser pobre son condiciones estrechamente relacionadas; dice el autor que en términos de ingresos, pobreza y desarrollo social, el “costo” que implica ser indígena es muy alto.

La discriminación laboral tiene lugar cuando un empleador hace depender de extremos triviales (que nada tienen que ver con capacidad de desempeño de determinada actividad laboral) la posibilidad o imposibilidad de la persona de obtener un puesto de trabajo o de permanecer en él. La capacidad para acceder

a un empleo y/o mantenerse en él debería ser condicionada exclusivamente por la aptitud de la persona de prestar determinados servicios con la calidad idónea que dicha actividad debiera ser desempeñada y no del género o del grupo étnico a que la persona pertenece.

La discriminación laboral, entonces, puede tener lugar en dos momentos: cuando se busca acceder a un trabajo y dentro del desempeño mismo de las labores. La consecuencia de la discriminación en el empleo es el impedimento al trabajador de desarrollar su potencial y sus habilidades, lo cual le significa una condena a la pobreza. Así es como se relaciona a la pobreza con la discriminación.

La discriminación en materia de empleo y ocupación restringe y coarta la libertad de los trabajadores de aplicar y obtener el trabajo que ellos desean y genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, en fin, coloca a los trabajadores en una situación de desventaja.

Sauma (2004) utiliza los datos obtenidos en la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Vida (ENCOVI) 2000 para analizar cómo, en Guatemala, la discriminación por género y etnia en materia de empleo y ocupación, son grandes condicionantes de la pobreza y pobreza extrema en que se encuentran viviendo muchos y muchas guatemaltecos y guatemaltecas.

En Guatemala el problema de la discriminación se configura como un obstáculo para el desarrollo económico y social del país, es por ello que el autor citado afirma que la reducción de la pobreza y las profundas desigualdades étnicas características de la sociedad guatemalteca, así como el mejoramiento de las condiciones de vida, son fundamentales para lograr la paz duradera.

Partiendo de lo que evidencia la ENCOVI 2000, dice Sauma (2004) que existe una elevada correlación entre la discriminación racial o étnica en el empleo y la ocupación, desigualdades socioeconómicas entre grupos dominantes y grupos raciales o étnicos "minoritarios" y la sobre-representación de éstos entre los pobres; así pues, puede ubicarse a la discriminación laboral como un condicionante de la pobreza en Guatemala.

La peor parte de la situación de discriminación por grupo étnico la sufren las mujeres indígenas, pues éstas se ven sometidas a una doble discriminación: por género y por origen étnico, así, las mujeres indígenas se posicionan en el mercado laboral en un lugar sumamente desventajoso frente a los hombres (indígenas y no-indígenas) y a las mujeres no-indígenas. Así pues, dentro del grupo de las mujeres, las que son indígenas tienen mayor probabilidad de estar en la pobreza.

Habrá que situarse, ahora, en el panorama social que derivan en Guatemala los aspectos de género y etnia. De acuerdo con los datos obtenidos en la ENCOVI 2000, para el año 2000 de la población total residente en los 2,191,451 hogares individuales guatemaltecos, un 48,9% eran hombres y un 51,1% eran mujeres. Del total de los hogares, un 18,4% tenían como jefe a una mujer, mientras que los restantes eran comandados por un hombre. En cuanto a la etnia, entre la población de 7 años y más, un 39,2% son indígenas y un 60,8% son no-indígenas.

Tanto los hombres como las mujeres indígenas que son jefes de hogar tienen, en promedio, una educación muy baja: 2,1 grados; por otro lado, los jefes de hogar no-indígenas tienen una mejor educación, un 5,2 grados. Por sexo, las mujeres indígenas jefas de hogar apenas tienen en promedio un año de educación formal, bastante menos que los 4,2 años de las jefas no-indígenas, pero en ambos casos, la educación promedio de las mujeres es inferior a la de los jefes hombres.

La población no-indígena tiene, en promedio, más del doble de años de educación que la indígena (5,5 grados o años respecto a 2,4), y los hombres superan en un grado a las mujeres (4,8 y 3,8 respectivamente).

Dados los datos estadísticos citados, es evidente que los hombres no-indígenas muestran la mayor educación promedio, seguidos de las mujeres no-indígenas, luego por los hombres indígenas, y finalmente se encuentran las mujeres indígenas, con la menor educación. Así será también la oportunidad de obtener un empleo o mantenerse en él; siendo la educación primordial para el trabajo, es claro que quienes menos posibilidades tienen de lograr una mejor

posición en el mercado laboral son, en cuanto al género, las mujeres (y, dentro de éstas, las indígenas), en cuanto a la etnia, los hombres y mujeres indígenas respecto de los hombres y mujeres no-indígenas.

Consecuencia de lo anterior, la incidencia de la pobreza, tanto total como extrema, es mayor entre los indígenas que entre los no-indígenas. En relación a la distribución territorial de la pobreza, cuando se consideran las regiones urbana y rural, la incidencia de la pobreza es bastante mayor entre quienes se encuentran en el área rural.

El tema de la discriminación en el empleo es mucho más amplio y abarca más causas que únicamente las de género y etnia; sin embargo, se tiene dato que el racismo y la segregación racial fueron las primeras formas de discriminación en suscitar una preocupación por parte de los miembros de la comunidad internacional. En Guatemala, como se ha planteado anteriormente, el tema de la discriminación en materia de empleo y ocupación reviste una notable presencia cuando se trata de raza y género.

El problema que ocasiona esta discriminación laboral a todas las sociedades del mundo es la pobreza. Dice la Organización Internacional del Trabajo: La discriminación y la segmentación del mercado de trabajo eran poderosos mecanismos que perpetuaban la pobreza, al quedar los miembros de algunos colectivos sencillamente excluidos del mercado de trabajo o aceptados únicamente en condiciones desfavorables (Oficina Internacional del Trabajo, 2003: 10). En Guatemala se vislumbra un cuadro de pobreza y pobreza extrema que debe subsanarse; un factor importante para dicha tarea es la erradicación de la discriminación laboral, especialmente, por género y etnia.

Discriminación laboral a causa de VIH/SIDA

Para finales del siglo pasado, se vislumbra en las sociedades del mundo y también en Guatemala una nueva amenaza que no sólo afecta al sector más productivo de la población económicamente activa sino que también reduce los ingresos e impone elevados costos a las empresas, tanto del sector formal como informal, a causa de la disminución de productividad; tal amenaza constituye

también causa de discriminación y, como tal, menoscaba los derechos fundamentales en el trabajo: se trata del Virus de Inmunodeficiencia Humana y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH/SIDA).

El primer caso de SIDA en Guatemala fue reportado en 1984 por el sistema de control y registro del Ministerio de Salud Pública en un hombre de 28 años de edad proveniente de Estados Unidos. En abril y julio de 1986 fueron reportados los primeros casos de SIDA en mujeres, también provenientes de Estados Unidos.

En 1988 se reportan los primeros dos casos de SIDA en residentes guatemaltecos y en 1990 se dan a conocer los casos de los dos primeros niños menores de cuatro años, con antecedentes de hemotransfusión. Para el 30 de junio de 2000, el Programa Nacional de Control de ETS-SIDA (PNS) del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, notificó oficialmente 3,692 casos de SIDA, reconociendo un potencial sub-registro equivalente al 50%. La proporción por sexo de los reportados es de 3 hombres por cada mujer y más del 60% de los reportados en edades de 19 y 39 años (Aguilar, Fernández y Núñez, 2000). Tal y como lo demuestra la tendencia mundial, la mayoría de las personas que viven con VIH/SIDA en Guatemala se encuentran comprendidas entre las edades de mayor productividad de la vida de un ser humano. A grandes rasgos, así es como se sitúa la presencia de la epidemia en este país.

En Honduras, un estudio practicado en abril de 2004 reveló que las quejas presentadas por los trabajadores frente a violaciones de derechos humanos en los sitios de trabajo son poco frecuentes, esto, debido a la clandestinidad en que viven la mayoría de personas afectadas por el VIH/SIDA y por la falta de información que respecto de sus propios derechos tienen los mismos afectados. No obstante, cuando efectivamente se presenta una denuncia de este tipo, las motivaciones son muy similares a las que Aguilar, Fernández y Núñez (2000) apuntan en su estudio para el caso guatemalteco.

En Guatemala, la discriminación laboral motivada por el VIH/SIDA se materializa así: El sitio de trabajo representa generalmente un ambiente hostil para las PVVS, [personas que viven con VIH-SIDA] sea que estén trabajando, estén

regresando a trabajar después de una convalecencia, o que estén en busca de empleo. En los sitios de trabajo las PVVS enfrentan: irrespeto a la confidencialidad, hostigamiento de parte de sus mismos compañeros de trabajo y de sus patronos, recortes en sus beneficios médicos, y en el peor de los casos despido por el único hecho de estar infectados (Aguilar y otros, 2000: 16).

Como se ha venido relacionando en los apartados anteriores, la práctica de la discriminación en materia de empleo y ocupación en Guatemala se hace representar por los motivos del género, etnia y, últimamente, el VIH/SIDA; en todos los casos, la consecuencia de la situación de discriminación a que se ven sometidos los sujetos pasivos de ésta (mujeres, indígenas y personas que viven con VIH/SIDA) es la pobreza que se evidencia en las estadísticas nacionales.

3. Trabajo infantil en Guatemala

El trabajo infantil y de la adolescencia (infanto-juvenil) es un fenómeno de gran magnitud y de interés mundial, presente en la realidad de muchos países. Los expertos atribuyen a esta situación una variedad de causas; la OIT-IPEC (2001a) señala que la principal causa de la existencia de trabajo infantil en América Latina y el mundo es la pobreza. Dentro de la categoría de 12 a 14 años, la mayor parte de niños y niñas trabajadores pertenecen a los estratos más pobres, existiendo la mayor concentración de pobreza en las áreas rurales a diferencia de las urbanas, en las que es menor el número de niñas y niños trabajadores.

Tal y como lo evidencian las estadísticas nacionales, las condiciones de pobreza y pobreza extrema se encuentran más arraigadas en la población indígena, incrementándose en los hogares cuyos jefes son mujeres; asimismo, la distribución territorial de la pobreza informa que ésta es mayor en el área rural y en la población indígena de ésta. Por estas circunstancias de pobreza y pobreza extrema, las familias se ven obligadas a buscar mecanismos que les permitan sobrevivir, siendo uno de éstos la incorporación temprana de la niñez al trabajo. La pobreza constituye, entonces, una de las causas del problema.

Existe consenso en que eliminando la pobreza se estará aboliendo el trabajo de

los niños porque ellos trabajan por ser pobres. Sin embargo, la pobreza sigue caracterizando a la sociedad guatemalteca y motivando al crecimiento cuantitativo del trabajo infantil y adolescente.

La pobreza influye como causa principal que contribuye a que la estructura de relaciones internas en las familias pobres esté expuesta a más tensiones que en otros estratos socioeconómicos. La ausencia, el desempleo del padre de familia o su migración en busca de trabajo compele a que la madre y sus hijos e hijas tengan mayores responsabilidades económicas.

Además de la crisis económica, dicen Chamorro y Ramos (2000) que se deben sumar otras "circunstancias propias del país" tales como el maltrato, la violencia y otras formas de violación de los Derechos Humanos de los niños, niñas y adolescentes.

El alcoholismo es un problema serio para muchas familias guatemaltecas, pues según estudios realizados recientemente por el Instituto de investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, tiene serias consecuencias económicas para las familias, agudizando el empobrecimiento y generando maltrato, violencia intrafamiliar y desintegración familiar.

Otra causa que la OIT-IPEC (2001b) atribuye al trabajo infantil son los patrones culturales; este segundo elemento causal se presenta, especialmente, cuando las labores son artesanales y requieren de un "tratamiento diferenciado". Chamorro y Ramos (2000) establecen que, para algunas culturas, está vigente el concepto de "fuerza productiva familiar" consistente en la estimación cultural de algunos grupos de que es mejor y preferible mantener a los niños y niñas ocupados, ante la falta de oportunidad de educación que los lleva, según ellos, a adquirir malas costumbres, vicios o formas de vagancia por no estar ocupados en algo.

Otro de los motivos por los cuales se agudiza el problema del trabajo infanto-juvenil en Guatemala, dicen Chamorro y Ramos (2000) lo constituye la situación socio-económica y la capacidad de socialización de las familias. Esta causa se refiere a la escasez de medios de toda índole, la concentración en los problemas

de la subsistencia cotidiana, la falta de una vivienda adecuada y el hacinamiento, así como la inestabilidad de las familias pobres, en particular, por la ausencia o el cambio de la figura paterna. Todos estos factores, a su vez, afectan a la niñez en su nutrición, salud y madurez emocional y cognoscitiva de los niños y las niñas guatemaltecos.

Conjugadas todas las causas expuestas se tiene que la niñez y adolescencia trabajadora no es más que la manifestación y expresión del impacto de la crisis económica del país y muchos otros lugares, así como tantas otras tendencias que han provocado que el menor trabaje, con o sin remuneración, buscando satisfacer, aunque sea en una mínima parte, las necesidades diarias de su familia, en un sistema basado en la explotación 'in- discriminada' del trabajo y de los recursos naturales para la generación y acumulación de riqueza, la fuerza de trabajo infantil aparece como la pieza más frágil y fácilmente explotable (Chamorro y Ramos, 2000). Es decir, dadas las circunstancias que rodean al trabajo infantil, éste es moldeado por ellas como un medio de explotación del niño o niña trabajador en pro del enriquecimiento de otros y en beneficio de la supervivencia de la familia del menor.

En su documento, Chamorro y Ramos (2000) establecen que, en la Guatemala de hoy, no obstante las circunstancias imperantes que han sido expuestas, aún no se sabe qué hacer con el trabajo infantil, sigue vigente el debate sobre su la abolición o no; asimismo, no se comprende todavía una diferencia entre niñez trabajadora y jóvenes trabajadores; los conceptos, acciones, leyes, políticas, organizaciones e instituciones aún están en una fase de transición.

Para Chamorro y Ramos (2000), la existencia de niños y adolescentes trabajadores no es un fenómeno nuevo y reciente en Guatemala; sin embargo, lo que sí es nuevo es el grado de participación que tiene la infancia y adolescencia en las actividades laborales en estos días. Dicen las autoras citadas que nunca, como en la actualidad, la presencia había sido tan notoria y en tan variadas actividades, ni tan dramática e imprescindible para la sobrevivencia familiar (Chamorro y Ramos, 2000: 40). Y es que muchos de los niños y niñas trabajadores son la única fuente de ingresos de sus familias y, si no son la única, son una de todas y de la cual no se podría prescindir.

Tomando en cuenta datos provenientes de censos, es posible establecer tres períodos para dar a conocer las características de la población infantil y adolescente trabajadora (de 10 a 14 años):

- **1964-1973:** período caracterizado por una disminución relativa del trabajo infantil (sin embargo, se mantiene el volumen de la PEA)
- **1973-1981:** Se registra una reducción tanto absoluta como relativa del trabajo infantil.
- **1981-1994:** la fuerza de trabajo de 10 a 14 años registra un crecimiento significativo, superando aún el nivel de 1964.

En adición a la afirmación hecha sobre que, en la actualidad, la presencia del trabajo infanto-juvenil en Guatemala se ha manifestado más que en otros tiempos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su "Plan nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y protección de la Adolescencia trabajadora (2001) indica que las cifras con que se cuentan no son absolutamente exactas debido a que existe un gran número de niños, niñas y adolescentes que se encuentran "invisibilizadas" y de quienes no se conoce nada, especialmente en el caso de las niñas y mujeres adolescentes.

El aumento de la población económicamente activa (PEA) infanto-juvenil y su participación en el mercado laboral se debe y se ha debido siempre a las condiciones económico sociales por las que el país ha pasado en los distintos años; técnicamente, la OIT-IPEC (2001c) considera que ese crecimiento se ha debido en parte a la disminución de la llamada 'inversión social', así como a factores de precariedad en el empleo y a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales (IPEC, 2001c). En los años sesenta y setenta, por ejemplo, siguiendo los apuntes de Chamorro y Ramos (2000), se observó un período de crecimiento económico intenso (el PIB creció un 2.7% anual) y el desempleo abierto era de escasa significación (1970: 1.4%; 1980: 3.2%); asimismo, el presupuesto destinado a la educación en 1970 era de un 16.2% del presupuesto nacional; por estas circunstancias, la participación de la niñez y la juventud en la PEA no era tanta como ahora. A estas décadas de favor económico laboral siguió una década caracterizada por una de las crisis económicas más agudas y

persistentes que ha vivido la región, de la cual Guatemala no ha quedado al margen (Chamorro y Ramos, 2000: 40). La crisis fue tal que ese 2.7% anual en que creció el PIB a lo largo de las décadas antepasadas descendió a ser un 0.97% anual, el desempleo abierto alcanzó un 10.9% para 1989 y la proporción del presupuesto nacional destinado a Educación, cae en 1988 a un 11.9%. Esta crisis afecta con mayor crudeza a los sectores sociales cuya subsistencia depende de su fuerza de trabajo (...) la población por debajo de la línea de pobreza crece en sólo 5 años en un 30.7% (Ibíd). La cantidad de habitantes pertenecientes al estrato social pobre crece de 5.146 millones (1980) a 6.726 millones para 1985.

A consecuencia de esta situación de pobreza y falta de educación, además de las otras circunstancias ya mencionadas, las familias que subsisten de su mera fuerza de trabajo se han visto en la tarea de integrar en el área laboral a sus miembros más jóvenes; debido a que las condiciones, lejos de mejorar, han empeorado, el número de niños y jóvenes ha aumentado considerablemente.

Para 1994, siguiendo los datos del Censo de Población de ese año, había un total de 528,028 niños y niñas trabajadoras, sin contar a los adolescentes comprendidos entre 7 y 17 años (con éstos el total era de 756,711); en los últimos años, se sabe que existe no menos de 821,875 niños y niñas trabajadores en edades de 7 a 14 años, registrados como PEA y en Quehaceres del hogar, el 34.1% de la población de esas edades (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2001).

De acuerdo con Chamorro y Ramos (2000) un 83% de la fuerza de trabajo infantil se ubica en las áreas rurales, frente a un 16% en las zonas urbanas; según la ENIGFAM98 tres de cada cuatro niños y niñas que trabajan en Guatemala, se encuentran en el área rural. Se evidencia con estos datos la mayor intensidad de incorporación al trabajo de la niñez rural, producto, no sólo de razones culturales típicas del campesinado y de las etnias indígenas en cuanto a su valoración del trabajo infantil, sino también de las mayores dificultades de acceso a la escuela; asimismo, tiene especial importancia el crecimiento del empleo no agrícola en el área rural, así como la disminución de la migración hacia el área metropolitana, y su orientación hacia las zonas

periféricas del Noroccidente y Norte del país.

Dentro del área rural, la mayor concentración de niños y niñas trabajadores se identifica en las regiones del Suroccidente y Noroccidente de la República, que en conjunto registran el 45% de niños en la PEA de esa edad, y el 46.4% de los niños y niñas en quehaceres del hogar. También se encuentran en este sector los índices más bajos de desarrollo humano (IDH), derivado en primer lugar por la diferencia en educación y, segundo, por la desigualdad de ingresos (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2001).

En cuanto al área urbana, según el censo de 1994, las principales actividades de la niñez trabajadora urbana se desarrollan en el comercio (como vendedores de comida y de golosinas, vendedores ambulantes, vendedores de productos de vestir y calzado) y los servicios (como lustradores de calzado, ayudantes en servicios, rebuscadores de basura y lavadores de carros). Los puntos de mayor concentración de los niños trabajadores en las áreas urbanas son: ciudad capital, Quetzaltenango, Escuintla y Puerto Barrios. En la Capital, se calcula que el 38.4% de los niños y niñas trabajadores de 10 a 14 años, son indígenas de ambos sexos. Tres cuartas partes del total de la niñez trabajadora se ubican en los segmentos más atrasados de la economía como son el sector tradicional rural, el informal urbano y el servicio doméstico. Sólo uno de cada veinte menores trabajadores obtiene en el sector moderno un empleo e ingreso adecuado. Más de la mitad de la niñez trabajadora no reciben remuneración. Un tercio de los niños y casi la mitad de las niñas son asalariados. La mayor proporción de los niños trabajadores, se desempeñan como *trabajadores familiares no remunerados*, proporción que se incrementa en el área rural. El resto se encuentra como *obreros o empleados no calificados*, y en un porcentaje menor trabajando por *cuenta propia*. Un aspecto de particular importancia es que las niñas participan en mayor proporción que los varones, en la categoría de *obreras o empleadas*, confirmando su creciente incorporación al mercado de trabajo, ya que buscan la seguridad del trabajo asalariado, especialmente en el servicio doméstico, antes que comprometerse a trabajar sin paga, aunque lo que perciban no compense el esfuerzo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2001).

Conclusiones

La legislación guatemalteca, a todas luces, manda y garantiza el respeto al derecho constitucional de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

La discriminación en materia de empleo y ocupación en la práctica guatemalteca, al igual que la tendencia en la práctica mundial, incide directamente en la generación y perpetuidad de la pobreza característica de los discriminados.

Evidencian las estadísticas nacionales que, en Guatemala, la discriminación laboral cuyos efectos se evidencian mejor es la motivada por el género y el origen étnico. La discriminación motivada por VIH/SIDA no reporta resultados evidentes debido a que el problema aún es silente.

La legislación guatemalteca evidencia, en la teoría, una fuerte tendencia por abolir el trabajo infantil pues se observa en distintos cuerpos legales la búsqueda por garantizar a los menores de edad, como derechos fundamentales: a) la educación mínima; b) una jornada laboral disminuida; c) la edad mínima de admisión al empleo; y d) el desarrollo físico-psíquico.

La importancia de la abolición del trabajo infantil en Guatemala, según lo muestra la práctica, se fundamenta en la lucha contra una "perpetua pobreza" que se instaura como un círculo vicioso: trabajo infantil, baja educación, empleo precario, pobreza.

Referencias Bibliográficas

- 1.) AGUILAR, S., FERNÁNDEZ, V. y NÚÑEZ, C. **Exclusión social y VIH/SIDA en Guatemala**. Guatemala. 2000.
- 2.) CHAMORRO, M. y RAMOS, O. (bajo la supervisión de MORENO, C.). Trabajo infantil en los países centroamericanos Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Panamá. Perú: Sistema de información regional sobre trabajo infantil. www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipeccentropdf.pdf. 1998.

- 3.) GUILLÉN, E. y MEDINA, E. Informe de diagnóstico identificación de fuentes para la discriminación y exclusión laboral por VIH/SIDA en Honduras. Laccaso. Consejo Latinoamericano y del Caribe de ONGs con servicio en VIH/SIDA. (En red). Disponible en: www.laccaso.org/pdfs/HONDURAS.pdf. 2004.
- 4.) MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Boletín de estadísticas del trabajo**. Guatemala, 1996.
- 5.) MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2003, julio). **Boletín de estadísticas del trabajo**. Guatemala. 2002.
- 6.) MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA. **Plan nacional para la prevención y eliminación del trabajo infantil y protección a la adolescencia trabajadora (2001-2004)**. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2001.
- 7.) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. **Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral. Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua**. (1ª Ed.). (En red). Oficina Internacional del Trabajo, Suiza. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/cafta.pdf>. 2003.
- 8.) OIT/PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL. IPEC. Coordinación Subregional para América del Sur. **El trabajo infantil en América Latina**. www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec/tienal.shtml 2001a.
- 9.) OIT/PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL IPEC (b). Coordinación Subregional para América del Sur. **Educación versus trabajo infantil**. www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec/versus.shtml 2001 b.
- 10.) OIT/PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO

INFANTIL IPEC. Coordinación Subregional para América del Sur. **El trabajo infantil en América Latina, situación y propuestas.** www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/ipec/situacion.shtml. 2001c.

- 11.) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La hora de la igualdad en el trabajo; informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.** Conferencia Internacional del Trabajo; 91ª reunión 2003. (1ª Ed.). (En red). Oficina Internacional del Trabajo, Suiza. Disponible en: www.ugt.es/informes/igualdad.html. 2003.
- 12.) PONCE, A. **Análisis del marco legal de asociaciones solidaristas en Guatemala y su evolución.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar. 2002.
- 13.) SAUMA, P. Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. (2004).

Leyes Consultadas:

- 14.) Constitución Política de la República de Guatemala.
- 15.) Código de Trabajo de la República de Guatemala.
- 16.) Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.
- 17.) Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.
- 18.) Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.
- 19.) Decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala.
- 20.) Ley de Atención a las Personas con Discapacidad de Guatemala.

21.) Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia de Guatemala.