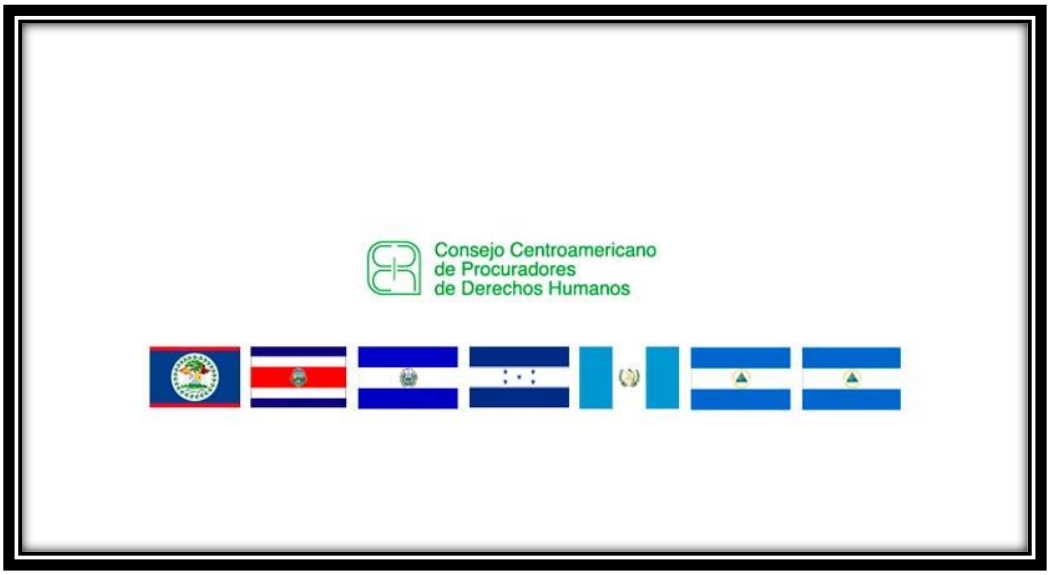
Derechos Laborales Centroamericanos

El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.

El derecho laboral está caracterizado por ser un derecho bilateral que reglamenta la relación de patrono y trabajador, así como es un derecho dedicado a la clase obrera que otorga beneficios a los trabajadores y limita las potestades de los patrones así como persigue un mismo fin el de proteger al trabajador y lograr una justicia social por lo que es un derecho unitario, asimismo, es un derecho progresivo ya que evoluciona en conjunto con las necesidades sociales.



Principios y Derechos de: Los derechos Laborales en Centroamérica.

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. Con 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.

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 l, 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 l, 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).