

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN GUATEMALA

INFORME PARA EL EXAMEN DE LA POLÍTICA COMERCIAL DE GUATEMALA POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL DE LA OMC (Ginebra, 2 - 4 de febrero de 2009)

RESUMEN EJECUTIVO

Guatemala ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. No obstante, teniendo en cuenta las severas restricciones impuestas a los derechos sindicales de los trabajadores/as, la discriminación, el trabajo infantil y otras limitaciones legales, se requieren medidas adicionales para asegurar que Guatemala cumpla los compromisos contraídos en Singapur, Ginebra y Doha, en las Declaraciones Ministeriales de la OMC, y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Aunque Guatemala ha ratificado los dos convenios de la OIT relativos a los derechos sindicales, la protección de los derechos definidos en los mismos resulta totalmente insuficiente. Los trabajadores y trabajadoras siguen sufriendo la violenta represión de su derecho a formar y afiliarse a sindicatos, incluyendo el asesinato de activistas sindicales en un contexto de absoluta impunidad. Existen severas restricciones tanto sobre el derecho de negociación colectiva como sobre el de huelga. La ley y las autoridades no aportan suficiente protección frente a la discriminación antisindical, especialmente para los trabajadores/as en las plantaciones bananeras y en las Zonas Francas Industriales (ZFI). Se recurre a todo tipo de prácticas de dudosa legalidad para librarse de los sindicatos, tanto en el sector público como en el privado, sin que se aplique sanción alguna.

Guatemala ratificó los dos convenios fundamentales de la OIT relativos a la discriminación. Sin embargo, las mujeres y la población indígena son víctimas en gran medida de discriminación en el empleo y la ocupación. Persiste la segregación en el mercado laboral a causa del género. Las mujeres constituyen la gran mayoría de la mano de obra en las ZFI, donde los sindicatos no pueden proteger sus derechos. Un número desproporcionado de indígenas viven en la pobreza y están sobre-representados en las tareas agrícolas, donde no se respetan los derechos sindicales. Las políticas públicas para hacer frente a la discriminación y al racismo son limitadas y rara vez resultan eficaces.

Pese a la ratificación de los dos convenios fundamentales de la OIT al respecto, el trabajo infantil sigue constituyendo un fenómeno muy extendido en Guatemala, incluyendo sus peores formas. La legislación nacional no se aplica. Las medidas adoptadas por el Gobierno hasta la fecha resultan muy insuficientes. La situación de los niños empleados en el servicio doméstico es particularmente alarmante. El caso de los menores involucrados en la prostitución requiere asimismo una acción más importante y eficaz por parte del Gobierno.

Pese a que Guatemala ha ratificado los dos convenios fundamentales de la OIT sobre trabajo forzoso, las condiciones de trabajo para algunos trabajadores y trabajadoras son tan malas que en ocasiones pueden asimilarse al trabajo forzoso. La trata de personas, especialmente niños y mujeres, constituye un problema creciente en el país.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN GUATEMALA

Introducción

Este informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Guatemala forma parte de una serie de informes que la CSI elabora conforme a la Declaración Ministerial adoptada en el curso de la Primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (Singapur, 9-13 de diciembre de 1996), en la cual los Ministros declaraban: “Renovamos nuestro compromiso con la observancia de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas”. En la cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre de 2001) se reconfirmó este compromiso. Esas normas fueron asimismo respaldadas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los 174 Estados miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998.

Las afiliadas de la CSI en Guatemala son la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), y la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA).

I. Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

En 1952, Guatemala ratificó tanto el Convenio No. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como el Convenio No. 98 de la OIT sobre el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

Aunque la libertad sindical y el derecho a afiliarse a un sindicato están reconocidos legalmente, la ineficiencia del sistema judicial limita su ejercicio. Una misión de contacto directo de la OIT en febrero de 2007 expresó su gran preocupación por los actos violentos y arbitrarios cometidos contra los sindicalistas. La misión dictaminó además que *“la base de la problemática guatemalteca en materia de libertad sindical y negociación colectiva se halla en la existencia de un sistema legal laboral, tanto sustantivo como adjetivo, que trava e impide desarrollar convenientemente la actividad sindical”*.

En 2008 la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) observó con preocupación que no se han registrado progresos importantes respecto a la situación con relación a los derechos sindicales en Guatemala, a pesar de sus múltiples recomendaciones y las misiones de asistencia técnica enviadas al país. De hecho, cinco sindicalistas fueron asesinados en 2007 y al menos otros doce en 2008.

Derechos sindicales según la ley:

La CEACR de la OIT ha venido señalando desde hace años que existen diversas disposiciones legales que plantean problemas de conformidad con el Convenio:

- *Restricciones a la formación de organizaciones con plena libertad:* según el artículo 215(c) del Código Laboral reformado en 2001, la creación de sindicatos industriales requiere que el número de miembros sea del “50% más uno” de los trabajadores en la industria en cuestión. Esto representa un claro obstáculo a la formación de sindicatos industriales. En la práctica hay muchas demoras en el registro de sindicatos y en ocasiones les es denegado.

- *Excesivos requisitos para el ejercicio de la negociación colectiva:* Los trabajadores/as tienen derecho a negociar colectivamente, siempre que el sindicato represente a más del 25% de los trabajadores de la empresa. El Código Laboral requiere que los miembros del sindicato aprueben un acuerdo de negociación colectiva por mayoría simple.
- *Restricción del derecho a elegir líderes sindicales con libertad plena:* en los artículos 220 y 223 del Código Laboral se exige ser de origen guatemalteco y ser empleado activo en una compañía para poder ser elegido como dirigente sindical.
- *Restricción del derecho de los trabajadores a practicar su actividad libremente:* Según el artículo 241 del Código Laboral, para declarar una huelga no hace falta contar con el apoyo de la mayoría de los votantes, como lo establece el convenio, sino de la mayoría de los trabajadores. Por otro lado, el requisito de un arbitraje obligatorio sin la posibilidad de recurrir a acciones de huelga en determinados servicios públicos no resulta conforme con el Convenio. La lista trasciende la definición aceptada por la OIT de servicios básicos en los que se puede justificar la restricción del derecho de huelga. Como resultado de ello, los trabajadores/as de la educación, servicios postales, transporte y energía se ven privados del derecho a la huelga. Por otro lado, están prohibidas las huelgas de solidaridad.

Derechos sindicales en la práctica:

No existe una libertad real para afiliarse a un sindicato debido a la prevalencia de la violencia contra los activistas sindicales. Un sistema legal ineficaz y sanciones inadecuadas para este tipo de violaciones han impedido que se aplique realmente el derecho a establecer sindicatos y a participar en actividades sindicales. A continuación figuran algunos ejemplos ilustrativos de la situación:

- *Los sindicalistas son discriminados, amenazados o incluso asesinados:*

Numerosos sindicalistas han sido asesinados en los últimos años, y los asesinos siguen beneficiándose de la más total impunidad.

En enero de 2007 Pedro Zamora, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal (STEPQ), fue brutalmente asesinado. Zamora había encabezado una campaña para detener los planes de privatizar Puerto Quetzal, proponiendo en cambio un programa de inversiones y modernización destinado a acrecentar la eficiencia y garantizar empleos decentes para los trabajadores portuarios. Se había enfrentado a la administración de la empresa portuaria por múltiples violaciones a los derechos laborales, el despido de nueve trabajadores y porque la Portuaria se negaba a negociar el pacto colectivo de trabajo. Hasta la fecha no se ha producido ninguna detención relacionada con el asesinato de Pedro Zamora. Dos días después del asesinato de Zamora, dos dirigentes del STEPQ recibieron por teléfono amenazas de muerte contra ellos y sus familiares.

En febrero de 2007 personas no identificadas asesinaron a balazos a los sindicalistas Aníbal Ixcaquic Mendoza y Norma Sente de Ixcaquic, del Frente Nacional de Vendedores de Guatemala, en el centro de la capital guatemalteca.

Desde 2007, el Secretario de Trabajo y Conflictos del Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil (SONSEC) viene recibiendo amenazas de muerte dirigidas a él y su familia.

En enero de 2008, los domicilios de varios dirigentes de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) fueron tiroteados con armas de grueso calibre.

En mayo de 2008 fue asesinado un dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala (SNTSG). Le dispararon con armas de fuego, cuando se dirigía en moto a su trabajo. No era la primera vez que un dirigente del SNTSG estaba en la línea de mira. En 2007, otro líder de la misma filial del SNTSG murió en circunstancias similares. Todavía no se ha abierto ninguna investigación para esclarecer estas muertes.

En junio de 2008, hombres armados atacaron a un miembro del Comité Consultivo del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Distribuidora del Petén S. A. (SITRAPETEN), afiliado a la CGTG y a FESTRAS-UITA. La víctima resultó gravemente herida y tuvo que ser conducida al hospital.

El sector bananero es uno de los más violentos del país. En 2007, efectivos del ejército guatemalteco allanaron ilegalmente la sede del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI). Un dirigente de dicha organización fue asesinado con armas de grueso calibre. El Secretario General sería posteriormente perseguido y hostigando mediante vigilancia y disparos. En marzo de 2008 otro miembro del Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur (SITRABANSUR), afiliado a UNSITRAGUA, fue asesinado. Anteriormente, en febrero de 2008, la hija del Secretario General de SITRABANSUR había sido violada por un grupo de hombres armados.

- *Prácticas habituales contra los sindicalistas: despidos, hostigamiento y relaciones de empleo encubiertas*

Es común el despido de los trabajadores que intentan establecer sindicatos, mantener negociaciones colectivas o llevar a cabo acciones de índole sindical. La circulación de listas negras de líderes y cuadros sindicales, así como el cierre temporal de plantas y fábricas también son una práctica habitual. Las empresas recurren a todos los medios a su alcance para evitar la creación de sindicatos, ya sea mediante despidos antes de que se forme la organización o por medio de órdenes judiciales.

También se producen despidos de sindicalistas en el sector público. En 2007, el Ministerio de Educación inició un proceso judicial para despedir a cinco dirigentes del Sindicato General de Trabajadores del Ministerio de Educación (SIGETRAMINEDUC). Al no existir ninguna causa para el despido, la medida fue considerada como un acto de clara represión sindical. Otro ejemplo es el traslado por parte del Ministerio Público de la directiva de un sindicato recientemente establecido.

Según la misión de la OIT de 2007, en el sector público hay elevado número de trabajadores considerados como temporales, jornaleros u ocasionales. Estos trabajadores y trabajadoras, que deberían haber sido reclutados para realizar tareas específicas o temporales, en realidad ocupan funciones ordinarias y permanentes pero generalmente no se benefician de los derechos sindicales ni de otras prestaciones de empleo aparte del salario, y en ocasiones ni siquiera están cubiertos por la seguridad social o por los convenios colectivos en vigor.

Cuando los sindicalistas son despedidos o trasladados, en muchos casos sus puestos son cubiertos mediante trabajadores contratados que no están cubiertos por el convenio colectivo. Encubrir la existencia de una relación de empleo es una forma habitual de evitar la presencia sindical, tanto en el sector privado como en el público. Al firmar contratos comerciales en lugar de contratos laborales, los trabajadores no pueden ejercer su derecho a afiliarse a un sindicato. Además, utilizando la subcontratación, especialmente en el sector bananero, se establece la incertidumbre respecto a la identidad del empleador, lo que limita considerablemente la posibilidad de sindicalización.

- *Sistema de inspección laboral deficiente:*

Las inspecciones laborales se realizan bajo circunstancias muy dudosas. Lejos de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores/as, los inspectores generalmente intentan persuadir a los trabajadores para que renuncien a sus derechos. En algunos casos, cuando los trabajadores solicitan que se realice una inspección en el lugar de trabajo, los inspectores advierten por teléfono a los empleadores de su visita. En términos generales, la inspección laboral no desemboca en sanciones.

- *Sistema judicial débil e impunidad:*

El sistema judicial del país sigue estando al borde del colapso. Se han producido numerosos ataques a jueces, algunos de los cuales han sido forzados al exilio mientras que otros simplemente han sido asesinados. Las leyes laborales son sistemáticamente ignoradas en un clima de injusticia e impunidad y de falta de imparcialidad por parte de las autoridades judiciales. La misión de la OIT en 2007 subrayó la lentitud excesiva de los procedimientos en los casos de discriminación antisindical, el abuso en la utilización del recurso de amparo y la falta de eficacia del sistema de sanciones por incumplimiento de la legislación laboral y sindical.

- *Hostilidad patronal:*

La intimidación de los empleadores contra los sindicalistas es común en Guatemala, y normalmente no es sancionada. En consecuencia, el número de trabajadores afiliados a sindicatos es muy bajo –sólo un 3% de la fuerza laboral, aproximadamente. Esta situación inevitablemente tiene un gran impacto en la negociación colectiva, pues se requiere que el 25% de los trabajadores de una empresa estén sindicalizados para que pueda darse dicha negociación. Incluso cuando los empleadores reconocen el sindicato y acuerdan realizar la negociación, hay una tendencia a irrespetar los contratos colectivos.

- *Zonas Francas Industriales (ZFI):*

En las ZFI o “maquiladoras”, la aplicación de la legislación laboral es particularmente débil. Los sindicatos están presentes en únicamente tres de las 200 maquilas que operan en el país y sólo hay dos convenios colectivos en vigor, cuya cobertura todavía no está muy clara. A pesar que la ley no exime a las ZFI del cumplimiento de la legislación, hay una falta de voluntad política que se traduce en la incapacidad de las autoridades del trabajo para ejercer un control sobre el incumplimiento y las violaciones que se dan en estos sectores.

Los sindicatos tienen que competir con las asociaciones de "solidarismo" creadas por los empleadores como una alternativa más maleable que las organizaciones sindicales. Por otro lado, sindicatos en estas maquiladoras tienen muchas dificultades para subsistir debido a la persecución antisindical y a la actitud pasiva del Ministerio del Trabajo frente a estas violaciones.

El gobierno ha adoptado algunas medidas modestas a favor de los trabajadores/as de la maquila, incluyendo la publicación de folletos informativos, el establecimiento de un servicio gratuito de asesoramiento legal para los trabajadores y trabajadoras que quieran organizarse y la formación de inspectores laborales.

- *Ejemplo de destrucción de un sindicato en el sector bananero*

Cuatro meses duró la inscripción del Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur (SITRABANSUR) en 2007. El mismo día de la inscripción se iniciaron en la Finca Olga María los actos de hostigamiento contra el sindicato. Doce líderes sindicales fueron retenidos ilegalmente en las oficinas de la finca y les ofrecieron 5.000 quetzales (unos

640 dólares americanos) si abandonaban la lucha sindical. El Secretario General de SITRABANSUR, recibió fuertes presiones para que delatara a los líderes del sindicato y sus asesores, pero se negó a hacerlo. Más tarde, los trabajadores/as que conformaban el sindicato fueron conducidos por la guardias armados de seguridad de la empresa a las oficinas administrativas, donde fueron objeto de amenazas e intimidaciones para abandonar la empresa y desistir de la disputa colectiva iniciada por el sindicato tres días antes. Como resultado de estas presiones, lograron que algunos trabajadores firmasen su renuncia. Al día siguiente todos los fundadores del sindicato que se negaron a desistir fueron despedidos y expulsados de la empresa por guardias de seguridad. Uno de los miembros fundadores desapareció el día de los despidos y sigue en paradero desconocido.

Conclusión:

La aplicación de los Convenios de la OIT sobre los derechos sindicales y la protección de los derechos en ellos definidos resulta totalmente insuficiente. Los trabajadores y trabajadoras siguen teniendo que hacer frente a una violenta represión de su derecho a formar y afiliarse a sindicatos, llegando incluso al asesinato de activistas sindicales. Existen serias restricciones tanto del derecho a la negociación colectiva como a la huelga. La ley y las autoridades no aportan suficiente protección frente a la discriminación antisindical, especialmente para los trabajadores/as en las plantaciones bananeras y en las Zonas Francas Industriales (ZFI). Se recurre a todo tipo de prácticas de dudosa legalidad para librarse de los sindicatos, tanto en el sector público como en el privado, sin que se aplique sanción alguna.

II. Discriminación e Igualdad de Remuneración

Guatemala ratificó en 1961 el Convenio No. 100 de la OIT sobre la Igualdad de Remuneración, y el Convenio No. 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) en 1960.

La Constitución establece el principio de no discriminación en función del género y reconoce que el país se compone de varios grupos étnicos. Sin embargo, las mujeres y la población indígena sufren gran discriminación.

Las mujeres sufren discriminación en el empleo y tienen menos posibilidades de ocupar puestos directivos. El Gobierno no ha sido capaz de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. El caso del servicio doméstico resulta particularmente preocupante, dado que el empleador no tiene obligación alguna de pagar las contribuciones sociales correspondientes al salario. Así pues, los trabajadores/as del servicio doméstico no tienen derecho a beneficiarse del sistema de seguridad social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) incluso se opone a inscribir a estos trabajadores/as.

Además, la OIT ha venido informando desde hace varios años al Gobierno que las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala dejan sin efecto el Convenio No. 100. La Constitución no hace referencia alguna al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, un concepto más amplio que “igual pago por trabajo igual” que se menciona en la Constitución.

La discriminación contra la mujer es común en Guatemala. El acoso sexual y los abusos físicos son habituales. Generalmente las mujeres trabajadoras no están sindicalizadas debido a la intimidación y amenazas de represión por parte de los empleadores si se afilian a un sindicato. Algunas mujeres se ven obligadas a someterse a pruebas de embarazo antes de ser contratadas. Esto ha llevado a la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a pedir al Gobierno

que redoble sus esfuerzos para hacer frente a la discriminación por razón de embarazo para acceder al empleo y conservarlo y para fortalecer la protección de las trabajadoras embarazadas de manera que no se puedan realizar despidos por causa de embarazo.

Las mujeres están empleadas principalmente en empleos con salarios bajos en las industrias del textil y vestido, agricultura, ventas al detalle y en el sector público. Las mujeres constituyen la gran mayoría de la mano de obra en las ZFI, donde los sindicatos no pueden proteger sus derechos a causa de la continua intimidación y violencia de que son objeto, y las condiciones de trabajo son pésimas. Las mujeres están sobre-representadas en el sector informal de la economía, donde los ingresos y los beneficios son menores.

La población indígena es víctima de una gran discriminación. Aunque constituyen la mitad de la población, los indígenas permanecen prácticamente excluidos de la vida política, económica, social y cultural del país. Se estima que un 76% de la población indígena vive en la pobreza, en comparación con un 41% de la población no indígena.

Los indígenas constituyen la gran mayoría de la población rural. En el campo, la pobreza coincide con la discriminación y con una aplicación muy débil de la legislación relativa a la libertad sindical y la negociación colectiva.

La población indígena tiene pocas oportunidades educativas y menores oportunidades de empleo. Muchos indígenas son analfabetos y aproximadamente el 33% no habla español. Más del 50% de las mujeres indígenas son analfabetas y un número desproporcionado de niñas indígenas no asiste a la escuela. Según el informe más reciente disponible del Ministerio de Educación, que data de 2006, 78.692 niños indígenas en edad preescolar y párvulos estaban matriculados en programas educativos bilingües español-lengua indígena.

En 2006 la Vicepresidencia de la República publicó un estudio titulado “Diagnóstico del Racismo en Guatemala”, donde se mencionan las políticas públicas necesarias para eliminar los mecanismos causantes del racismo y la discriminación que prevalecen en el país. El gobierno no ha hecho frente a la discriminación en el empleo y la ocupación de manera satisfactoria. Los indígenas siguen quedando marginados en el mercado laboral.

Conclusión:

Las mujeres y la población indígena son víctimas en gran medida de discriminación en el empleo y la ocupación. Las políticas públicas para hacer frente a la discriminación y al racismo son limitadas y rara vez resultan eficaces. Persiste la segregación en el mercado laboral a causa del género. Las mujeres constituyen la gran mayoría de la mano de obra en las ZFI, donde los sindicatos no pueden proteger sus derechos. Un número desproporcionado de indígenas viven en la pobreza y están sobre-representados en las tareas agrícolas, donde no se respetan los derechos sindicales.

III. Trabajo infantil

Guatemala ratificó en 1990 el Convenio No. 138 de la OIT sobre la Edad mínima de admisión al empleo, y en 2001 el Convenio No. 182 sobre la Eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Según UNICEF el 73% de los niños inscritos finalizan la escuela elemental. Las tasas de escolarización completa son más bajas en áreas rurales y entre la población indígena. En promedio, los niños no indígenas completan 4,2 años de escolaridad mientras que los niños indígenas completan 1,3 años.

Según el artículo 148(e) del Código Laboral, el trabajo de los menores de 14 años está prohibido a menos que se emita una autorización escrita del Ministerio del Trabajo. El artículo 66 de la Ley de 2003 relativa a la plena protección de niños y adolescentes, establece que el trabajo de adolescentes menores de 14 años de edad está prohibido en cualquier actividad.

Sin embargo, las leyes que regulan el empleo de menores no se aplican debido a la ineficiencia de la inspección laboral y del sistema de tribunales laborales. En 2007, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) señaló que la legislación sobre trabajo infantil se aplica con muchas dificultades en la práctica, y que el trabajo infantil está extendido en todo el país. La CEACR expresó su profunda preocupación por la situación de niños menores de 14 años de edad que se ven obligados a trabajar en Guatemala.

Un estudio gubernamental titulado "Entendiendo el trabajo infantil en Guatemala", realizado en 2000 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), estableció que cerca de 500.000 niños y niñas entre 7 y 14 años de edad trabajan en Guatemala, lo que representa un 20% de este grupo de población. Estadísticas más recientes indican que 821.875 niños con edades comprendidas entre los 7 y los 14 años son económicamente activos. Según fuentes sindicales, en 1989 uno de cada cuatro niños en el país era económicamente activo, en la actualidad la relación es de uno de cada tres.

Según el estudio del INE el número total de horas realizadas por niños que se dedican sólo al trabajo es de 58 por semana, mientras el número total de horas trabajadas por niños que trabajan y van a la escuela es de 40. El sector económico donde trabajan la mayoría de los niños entre 7 y 14 años de edad es la agricultura (el 62%), seguido del comercio (el 16,1%), la industria manufacturera (el 10,7%), servicios (el 6,1%), la construcción (el 3,1%) y otros (el 1,2%).

Con ayuda de la OIT/IPEC se llevó a cabo un Plan Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil y para la protección de adolescentes trabajadores, cubriendo el período 2001-2004. Estaba previsto un nuevo plan para el período 2007-2012.

Existe evidencia de niños trabajadores víctimas de una severa explotación y que trabajan en durísimas condiciones. Muchos niños realizan actividades altamente peligrosas. La acción del Gobierno a este respecto resulta claramente insuficiente, aunque se han logrado resultados modestos recientemente en la industria de los fuegos artificiales.

El caso de los niños empleados en el servicio doméstico resulta particularmente alarmante. Un informe de la OIT de 2002, basado en un sondeo del Instituto Nacional de Estadísticas, indicaba que 38.878 niños trabajan como empleados domésticos en hogares particulares. Los empleados domésticos quedan exentos de muchas de las protecciones que aporta la legislación laboral. En la capital, tres cuartas partes de los niños trabajan de 13 a 16 horas al día a cambio de una remuneración simbólica. Muchos trabajadores domésticos sufren malos tratos psicológicos y físicos, incluyendo abuso sexual.

Igualmente preocupante es la existencia de trata de niños destinados a la prostitución. El Gobierno ha adoptado recientemente algunas importantes medidas para hacer frente a este problema, con la introducción de una enmienda al artículo 194 del Código Penal, que prohíbe y penaliza la trata de personas, incluyendo los menores, con fines de explotación, prostitución, pornografía o cualquier otra forma de explotación sexual, estableciendo penas de seis a 12 años de prisión. Pero estos esfuerzos son aún insuficientes. Un informe titulado "La explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en Guatemala", publicado por OIT/IPEC en marzo de 2003, indicó que la situación es muy grave y muy pocas instituciones tratan el problema de la explotación sexual, incluyendo la prostitución, de manera urgente.

Conclusión:

El trabajo infantil sigue constituyendo un fenómeno muy extendido en Guatemala, incluyendo sus peores formas. La legislación nacional no se aplica. Las medidas adoptadas por el Gobierno hasta la fecha resultan muy insuficientes. La situación de los niños empleados en el servicio doméstico es particularmente alarmante. El caso de los menores involucrados en la prostitución requiere asimismo una acción más importante y eficaz por parte del Gobierno.

IV. Trabajo Forzoso

Guatemala ratificó el Convenio No. 29 de la OIT sobre Trabajo forzoso y obligatorio en 1989, y el Convenio No. 105 sobre la Abolición del trabajo forzoso en 1959.

La Constitución prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños.

No obstante, el informe de la OIT sobre niños que trabajan como empleados domésticos en hogares, sin protección de leyes laborales (véase la sección anterior), revela varios casos de trabajo forzoso tal como se describe en el Convenio.

El hecho de que algunos empleadores de las plantaciones paguen solamente una tercera parte del salario mínimo vigente podría también asimilarse al trabajo forzoso, puesto que los trabajadores no tienen otra opción que aceptar dichas condiciones injustas a causa de la extrema pobreza y considerando la amenaza de despido en caso de no conformarse con las mismas.

Según diversos informes, Guatemala es punto de origen, tránsito y destino de mujeres y niños con los que se trafica con fines de explotación sexual y laboral.

Conclusión:

Las condiciones de trabajo para algunos trabajadores y trabajadoras son tan malas que en ocasiones pueden asimilarse al trabajo forzoso. La trata de personas, especialmente niños y mujeres, constituyen un problema creciente en el país.

Conclusiones y Recomendaciones Finales

1. El Gobierno de Guatemala debe luchar activamente contra la impunidad que prevalece en el país. Concretamente, ha de asegurarse de que los crímenes cometidos contra sindicalistas sean debidamente investigados y castigados según la ley.
2. El Gobierno debe establecer una política sólida para poner fin a los crímenes contra la vida y la seguridad de los sindicalistas y otros activistas sociales. El proceso de designación de todos los jueces tendría que ser transparente.
3. El Gobierno debe poner fin al despido casi sistemático de sindicalistas tanto en el sector público como en el privado.
4. El Gobierno debe asegurarse de que la legislación laboral defina claramente la relación de trabajo. La Recomendación No. 198 de la OIT de 2006 puede aportar directrices muy útiles a este respecto. La existencia generalizada de relaciones de empleo encubiertas despoja a numerosos trabajadores/as guatemaltecos de sus derechos sindicales.
5. El Gobierno debería coordinar una campaña para promover los derechos sindicales tanto en el sector privado como en el público. Debería garantizar procesos y procedimientos eficaces para una genuina consulta de los interlocutores sociales.
6. El trabajo y la nominación de inspectores laborales y otros funcionarios civiles involucrados en la defensa de los derechos humanos han de estar supervisados y controlados de manera democrática.
7. El Gobierno de Guatemala debe adaptar su legislación para que esté conforme con los Convenios Nos. 87 y 98 de la OIT. En particular, el artículo 215(c) del Código Laboral debería enmendarse para permitir el establecimiento de sindicatos a nivel de industria.
8. La legislación laboral debe enmendarse para que los trabajadores/as del sector público tengan derecho a la huelga, con excepción de aquellos que trabajen en los servicios esenciales en el sentido más estricto del término.
9. Los excesivos requisitos para el ejercicio de la negociación colectiva deberían eliminarse: el mínimo de 25% de los trabajadores de la empresa exigido para poder mantener negociaciones colectivas no es conforme con el Convenio de la OIT.
10. El Gobierno ha de abstenerse de interferir en las actividades sindicales, especialmente en relación con la elegibilidad de los trabajadores/as para ser miembros y dirigentes sindicales.
11. El Gobierno debe esforzarse más en combatir la discriminación contra la mujer y la población indígena en el mercado laboral. Debe coordinar mejor las iniciativas existentes en esta dirección y establecer más y mejores políticas y programas. Se requieren mayores recursos para que la lucha contra la discriminación sea eficaz.
12. El Gobierno debe corregir las brechas salariales y las limitaciones ocupacionales existentes para las mujeres y los indígenas. Es necesario llevar a cabo más programas para mejorar la capacitación de estos grupos, así como garantizar una mejor aplicación de las leyes sobre igualdad de derechos.
13. El Gobierno debe destinar más recursos al bienestar de los niños, especialmente en lo referente a la educación.

14. El Gobierno debe erradicar las peores formas de trabajo infantil, lo que requiere voluntad política además de programas y financiación adecuados.
15. El Gobierno debe asegurarse de que los trabajadores del servicio doméstico estén cubiertos por la legislación laboral nacional, de manera que sus derechos básicos sean respetados. La explotación de los empleados domésticos, especialmente cuando son niños, ha que considerarse como una ofensa criminal.
16. Hay que hacer más esfuerzos para eliminar la prostitución infantil en el país.
17. De conformidad con los compromisos aceptados por Guatemala en las Conferencias Ministeriales de la OMC en Singapur y Doha, y sus obligaciones como miembro de la OIT, el gobierno de Guatemala debe remitir informes regulares a la OMC y la OIT sobre los cambios legislativos introducidos y los programas de implementación en relación con las normas internacionales del trabajo.
18. La OMC debería llamar la atención a las autoridades de Guatemala respecto a los compromisos asumidos en las Conferencias Ministeriales de la OMC celebradas en Singapur y Doha de respetar las normas fundamentales del trabajo. La OMC debería solicitar a la OIT que intensifique su labor con el gobierno de Guatemala en esos ámbitos y que presente un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.

Referencias

- Gobierno de Guatemala, información pública 2000-2008
- CIOSL, *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales*, 2001-06
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas) diversos informes
- OIT, Ratificación de las normas fundamentales del trabajo
- OIT, Informes de la CEACR, 2000-2008
- OIT, Informes del Comité de Libertad Sindical, 2000-2008
- OIT/IPEC, diversos informes
- CSI, *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales*, 2007
- Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco, Recomendaciones 2008
- Departamento de Estado de EE UU, Informes de países sobre prácticas de derechos humanos, 2006
- Estadísticas de país del Banco Mundial
