

**IV. CONGRESO INTERNACIONAL
“DERECHO, FILOSOFÍA, ECONOMÍA, SOCIOLOGÍA, PSICOLOGÍA,
EDUCACIÓN E INFORMÁTICA EN UN MUNDO GLOBAL”**

“Reflexiones para la transformación de la sociedad”

Guatemala, 22 al 25 de octubre de 2013

PONENCIA:

EL TRABAJO DECENTE Y LOS ODM

PRESENTADA POR:

M.A. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, GUATEMALA

PANEL:

1.3.- MERCADO, EMPRESA, TRABAJO Y DERECHOS SOCIALES

SUMARIO:

1 Los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el trabajo decente. 2.-Concepto de trabajo decente. 3.- Indicadores de trabajo decente. 4.- Guatemala ante el trabajo decente. 5.- Conclusiones. 6.- Referencias.

1.- LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO Y EL TRABAJO DECENTE.-

En septiembre de 2000, en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, los líderes del mundo convinieron en establecer objetivos y metas mensurables, con plazos definidos, para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del ambiente y la discriminación contra la mujer. Estos objetivos y metas, que constituyen la esencia del programa mundial, se denominaron "Objetivos de desarrollo del milenio"¹.

Por lo que a los objetivos del presente trabajo interesa, en el objetivo primero, referido a la erradicación de la pobreza extrema y el hambre² contiene la Meta 1-B: Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes, que incluye los siguientes indicadores: a) tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto –PIB- por persona empleada; b) relación empleo-población; c) proporción de la población ocupada –PO- que vive por debajo del umbral de la pobreza; y, d) proporción de la PO que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar, la cual refleja el nivel de empleo vulnerable³.

La situación del empleo en muchos de los países es precaria, con altos índices de desempleo así como alto grado de trabajadores informales que no cuentan con un trabajo decente con el cual logren cubrir sus necesidades básicas y que no les provee los Derechos mínimos de todo trabajador.

OACNUDH⁴ manifiesta que esta meta guarda relación con una amplia gama de Derechos Humanos. En la propia Declaración del Milenio, la declaración sobre la pobreza extrema se ve inmediatamente seguida por las palabras: «*Estamos empeñados en hacer realidad para todos ellos el derecho al desarrollo y en poner a toda la especie humana al abrigo de la necesidad*».

De igual forma, varios derechos económicos y sociales se encuentran directamente vinculados a la seguridad de los ingresos, como el Derecho a un nivel de vida adecuado, el Derecho a una remuneración justa e igual por trabajo del mismo valor, y el Derecho a la seguridad social, todos los cuales pueden encontrarse en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en muchos tratados internacionales y regionales de Derechos Humanos y constituciones nacionales. El PIDESC⁵ reconoce en sus artículos 6 a 9 el derecho a trabajar, a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (estableciendo el salario mínimo), el derecho a fundar sindicatos, afiliarse, así como el derecho de huelga y el derecho a la seguridad social y al seguro social.

¹ CENTRO DE INFORMACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *podemos erradicar la pobreza 2015. Objetivos de desarrollo del Milenio*. Disponible en: http://www.cinu.mx/minisitio/ODM8/los_8_objetivos_del_milenio/ Fecha de la consulta: 21/09/2013.

² El BANCO MUNDIAL define la pobreza extrema y el hambre como es el porcentaje de la población que vive con menos de US\$1.08 diario, precios internacionales del 1993 (equivalente a US\$1 en precios de 1985, ajustado por la paridad de poder de compra). Disponible en: <http://www.bancomundial.org/temas/odm/definiciones.htm> Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2013.

³ SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LA PRESIDENCIA (SEGEPLAN). *Tercer informe de avances en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio. Objetivo 1: Erradicar la pobreza y el hambre*. Guatemala: Serviprensa. 2010. Pág. 29.

⁴ OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OACNUDH). *Reivindicar los objetivos de desarrollo del milenio: Un enfoque de derechos humanos*. Nueva York y Ginebra, 2008. Página 19.

⁵ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y su Protocolo Facultativo, fue aprobado mediante la resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de manera conjunta con la aprobación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Ambos tratados desarrollan el contenido de la Declaración Universal de Derechos Humanos y son obligatorios para los Estados que han manifestado su consentimiento de quedar vinculados a ellos.

Algunos tratados hacen referencia a la discriminación en cuanto a los ingresos (como la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial⁶ y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁷), mientras que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁸ prohíbe el trabajo forzoso, que a menudo provoca pobreza de ingresos.

Específicamente, el Derecho a una vida libre de pobreza fue consignado en el artículo 25 de la **Declaración Universal de Derechos Humanos**: «*Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios*».

Aunque la pobreza se encuentra asociada generalmente a los bajos ingresos y recursos de la población, no se puede pretender reducir la misma, así como lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes, si para ello no se trabaja de manera simultánea en el logro de los otros ODM.

Entre los otros objetivos con los cuales guarda estrecha relación esta meta, se encuentra el ODM2: **Lograr la educación primaria universal**. Ello debido a que en la medida en que la población cuenta con un mayor grado de escolaridad, la pobreza puede reducirse debido a que se abren las oportunidades para otras ocupaciones, mejores empleos y con ellos una expectativa de mejores ingresos⁹. Y todo ello no se puede implantar sin poder alcanzar la **equidad entre hombres y mujeres** –ODM3-, debido a que una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres, puede ayudar a acelerar el crecimiento económico, debido a que les brinda la posibilidad de ser más productivas¹⁰.

También tiene relación con el ODM7: **Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente**. El agua es vital para las actividades económicas y para el desarrollo local. Si hay disponibilidad de agua habrá mayores ingresos para la población. Además si hay agua potable y es accesible a la población se estimula el desarrollo y se reducen las enfermedades infecciosas en la comunidad¹¹.

Por lo que se refiere a la situación de la pobreza en Guatemala el **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, establece como línea de pobreza extrema la que representa el costo de adquirir la canasta de alimentos que cubra con el requerimiento calórico mínimo anual por persona; y como líneas de pobreza no extrema, aquella en la que además del costo de la canasta básica de alimentos incluye un monto adicional que corresponde al porcentaje del gasto por consumo de otros bienes y servicios. Evidentemente, las diferencias son muy marcadas según el área geográfica de que se trate, de manera que existe mayor pobreza en el área rural que en el área urbana¹².

El valor anual per cápita de la línea de pobreza, según el **INE**, es: En el año 2000, para la extrema pobreza: 1,911.00 quetzales; y para la pobreza no extrema, 4,318.00 quetzales. En el año 2006, para la extrema pobreza: 3,206.00 quetzales y para la no extrema, 6,574.00 quetzales. Y en 2011, pobreza extrema: 4,380.00 quetzales y no extrema: 9,039.00 quetzales.

En cuanto a la incidencia de la pobreza a nivel nacional, ésta es la siguiente: Extrema: 13%, No extrema: 41% y No pobreza: 46%¹³.

Resulta interesante también conocer la evolución de la canasta básica y de la canasta básica vital, y en este sentido, los datos que proporciona el INE son los siguientes:

Canasta básica, en quetzales: Septiembre 1995: 945.6. En Septiembre 2000: 1193.76; Septiembre 2005: 1373. Para Septiembre 2010: 2030.10. Y en Septiembre 2011: 2383.5.¹⁴

Canasta básica vital en quetzales: Septiembre 1995: 1739.03. En Septiembre 2000: 2178.39. Septiembre 2005: 2593.94. Para Septiembre 2010: 3704.56. Y para Marzo 2013: 4970.26.¹⁵

⁶ Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Resolución 2106 A (XX) de fecha 21 de diciembre de 1965.

⁷ Asamblea General de las Naciones Unidas. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Resolución 34/180 de fecha 18 de diciembre de 1979.

⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas. *Pacto de Derechos Civiles y Políticos*. Resolución 2200 A (XXI) de fecha 16 de diciembre de 1966.

⁹ NACIONES UNIDAS *Manual sobre los objetivos de desarrollo del milenio con enfoque de derechos humanos*. Guatemala: Informe Nacional de Desarrollo Humano y Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. 2008. Página 35.

¹⁰ *Loc. Cit.*

¹¹ *Loc. Cit.*

¹² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta nacional de condiciones de vida –ENCOVI 2011–*, pág. 8

¹³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta nacional de condiciones de vida –ENCOVI 2011–*, pág. 9

¹⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Costo de la Canasta básica Alimentaria para la República 1995-2012*, disponible en [<http://www.ine.gob.gt/np/CBA/>]

Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2013.

2.- CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE.-

De acuerdo con lo establecido en las diferentes normas internacionales de Derechos Humanos, el trabajo debe ser un trabajo decente, que sea una ocupación en la que se protegen los citados Derechos Humanos y los derechos de los trabajadores en lo referente a la seguridad y la remuneración.

OACNUDH indica que «el derecho a un trabajo decente no se limita al trabajo asalariado, sino que se extiende también al empleo por cuenta propia, al trabajo a domicilio y a otras actividades generadoras de ingresos. Además, presupone la creación de condiciones sociales, económicas y materiales en que todas las personas tengan la oportunidad de prosperar, en forma justa y equitativa, con su propio esfuerzo y de manera compatible con su dignidad. Por tanto, el derecho a un trabajo decente lleva consigo la responsabilidad de promover la capacidad y aumentar las oportunidades de las personas a fin de que puedan encontrar trabajo productivo y ganarse la vida decentemente»¹⁶.

Virgilio Levaggi manifiesta que «trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo»¹⁷.

Óscar Ermida Uriarte señala que una primera aproximación al significado de la expresión «trabajo decente» puede ser la puramente gramatical, no siempre adecuada a conceptos técnicos. Sin embargo, en este caso, el significado literal de la voz «trabajo decente» es, por lo menos en español, particularmente apropiado, pues la sexta acepción del adjetivo «decente» es «de buena calidad o en cantidad suficiente». Por lo que se puede partir de la constatación de que aun en el lenguaje común un trabajo decente es, por lo menos, aquel *suficiente en calidad y cantidad*.¹⁸

La primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se daría en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999¹⁹, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social. O sea que, en esta primera -y tal vez preliminar- formulación, el trabajo decente se caracterizaría por los siguientes componentes: a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; y d) con protección social. De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial: e) el tripartismo y el diálogo social.

En conclusión necesariamente preliminar y provisional, puede decirse que el de trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético. Puede agregarse también que en el seno de la OIT se le han atribuido los siguientes caracteres: a) trabajo productivo y seguro; b) con respeto a los derechos laborales; c) con ingresos adecuados; d) con protección social; y e) - con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación²⁰.

Según **Amparo Merino Segovia**²¹ el trabajo decente es un objetivo de alcance universal e indivisible, fundado en valores y principios fundamentales. Supone que hombres y mujeres disponen de oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un salario justo, seguridad en el trabajo y protección social, ofreciendo mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social y garantizando los derechos de participación y asociación, así como

¹⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Costo de la Canasta básica vital para la República 1995-2013*, disponible en [<http://www.ine.gob.gt/np/CBV/>] Fecha de la consulta: 24 de septiembre de 2013.

¹⁶ OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OACNUDH). *Principios y directrices para la integración de los Derechos Humanos en las estrategias de reducción de la pobreza*. OACNUDH. Pág. 46.

¹⁷ LEVAGGI, V. *¿Qué es el trabajo decente?* Peripecias, Nº 46. 2 de mayo de 2007. Disponible en línea: [<http://www.peripecias.com/ciudadania/254LevaggiTrabajoDecente.html>] Fecha de consulta: 18 de octubre de 2011.

¹⁸ ERMIDA URIARTE, O. *Trabajo decente y formación profesional*. En: Boletín técnico interamericano de formación profesional. Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 151, 2001. p. 9-26. Disponible en: [<http://www.oitcinterfor.org/pt-br/node/3465>] Fecha de la consulta: 22/09/2013.

¹⁹ SOMAVÍA, Juan. *Trabajo Decente: Memoria del Director General*. Ginebra: OIT. 1999.

²⁰ Loc. Cit.

²¹ MERINO SEGOVIA, A. *Diccionario crítico de empresas transnacionales, Trabajo decente (pdf)*. Diciembre 2012. Disponible en Observatorio de Multinationales en América Latina (OMAL), Investigación, documentación y denuncia de los impactos de las multinacionales españolas en América Latina: [<http://omal.info/spip.php?article4840>] Fecha de la consulta: 23/09/2013. Págs. 2 y 3

la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas. **El trabajo decente busca expresar lo que en un mundo global debe ser un trabajo digno, con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales.** Los cambios habidos en las legislaciones laborales han favorecido la erosión de los derechos y la desprotección de los trabajadores en muchos países, con fórmulas de trabajo precario que se han extendido a todos los sectores de actividad a través de determinadas prácticas que dificultan el desarrollo de un trabajo digno, tales como la contratación temporal sin causa, intermediación laboral, subcontratación de obras y servicios a otras empresas, contratación de falsos trabajadores por cuenta propia, períodos de prueba excesivos, trabajo a tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc. Con la crisis económica y financiera se ha reducido a la mitad el crecimiento salarial a nivel global²². La negociación colectiva y el diálogo social son instrumentos esenciales en la consecución del trabajo decente. Allá donde la negociación colectiva ofrece mayor cobertura y donde existe un salario mínimo, las retribuciones son superiores y se reduce la desigualdad salarial, siendo las mujeres las que más se benefician de este colchón debido a su sobrerrepresentación en los empleos peor retribuidos.

3.- INDICADORES DE TRABAJO DECENTE.-

Dharam Ghai²³ dice que son indicadores para determinar la existencia de trabajo decente:

1.- Los que permiten medir las **oportunidades de empleo**, entre los que destacan: la tasa de actividad (población integrada en la fuerza de trabajo), la tasa de empleo²⁴ (también llamada tasa de ocupación) y la tasa de desempleo²⁵.

2.- La **remuneración del trabajo**, que es un elemento de la «calidad» del mismo, siendo en este punto importante el indicador de **la informalidad del trabajo**, ya que supone su precarización. En este sentido, señala de la Fuente Lavín, citando a Fraile, que el sector informal comprende los trabajadores de microempresas y los trabajadores domésticos, familiares e independientes, mientras que el empleo informal abarca los puestos de trabajo no protegidos por la legislación laboral y de seguridad social y no se limita al sector informal sino que, obviamente en menor proporción, también se da en grandes empresas de la economía regular²⁶. Entre los elementos que abarcan las **condiciones de trabajo** están el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones pagadas, etc.

3.- La **seguridad social** sirve para atender las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y ampararla frente a los imprevistos; por consiguiente, es un aspecto importante del trabajo decente. Generalmente se emplean dos tipos de indicador para conocer si la seguridad social es suficiente y adecuada: el gasto público en seguridad social medido en porcentaje del PIB y el grado de cobertura de los trabajadores frente a los imprevistos y circunstancias apremiantes antes mencionadas.

4.- El **trabajo forzoso** contemporáneo adopta múltiples formas: situaciones de esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas y trabajo de reclusos. También puede consistir en el trabajo obligatorio exigido para proyectos educativos, comunitarios y estatales.

5.- El **trabajo infantil** ha despertado recientemente gran interés en los gobiernos, los organismos internacionales, las asociaciones ciudadanas y los medios de comunicación, pero la OIT lleva ocupándose mucho tiempo de este problema.

6.- La **discriminación en el trabajo** consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado²⁷. El

²² El informe de la OIT sobre el salario en 2010 alerta del descenso salarial medio mundial (con la excepción de China) en un 0,8% en 2008 y 0,7% en 2009. Estas cifras evidencian que la recesión ha sido dramática no solo para los millones de personas que han perdido su empleo, sino también para los que lo han mantenido, ya que han visto reducido su poder adquisitivo y su bienestar general, con una progresiva degradación de sus derechos sociales (OMAL)

²³ Ghai, D. *Trabajo decente: concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol 122 (2003), n° 2. Disponible en:

[www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf] Fecha de la consulta: 21/09/2013).

²⁴ La tasa de empleo (relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar) ofrece la ventaja de que nos da información acerca de la cantidad y el porcentaje de personas en edad laboral que se dedican a producir bienes y servicios y sobre su desglose por edad y sexo. Además, abarca todas las categorías de trabajadores, por lo que nos revela si la cantidad y el porcentaje de las personas ocupadas están aumentando o disminuyendo y las variaciones de las pautas de la ocupación por edad y sexo. La principal laguna de este indicador en la medición de las posibilidades de trabajo es que no aporta información sobre las horas trabajadas: en la mayoría de las situaciones laborales, se considera que la persona está ocupada si trabaja más de una hora al día (D. Ghai).

²⁵ Se considera desempleado a quien no tiene empleo, pero está disponible para trabajar y busca activamente trabajo (OIT, 2001d) (D. Ghai).

²⁶ DE LA FUENTE LAVÍN, M. "Algunas cuestiones sobre el impacto de las empresas transnacionales: fiscalidad, deslocalizaciones y calidad de empleo". En VV.AA. *Empresas transnacionales en América Latina. Análisis y propuestas del movimiento social y sindical*. (Juan Hernández Zubizarreta, Mikel de la Fuente Lavín, Andrea de Vicente Arias, Koldo Irurzun Ugalde Eds.) Universidad del País Vasco UPV/EHU, Observatorio de multinacionales en América Latina. 1ª ed. Bilbao, 2013, pág. 107.

²⁷ El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), enuncia del modo siguiente los posibles motivos de discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (artículo 1, párrafo 1, apartado a)).

indicador habitual se refiere a la discriminación por razón de sexo (género), mas, en principio, se pueden utilizar los mismos tipos de indicadores para conocer los casos de discriminación por otros motivos. Las tasas de desempleo de los hombres y las mujeres revelan también las disparidades entre los sexos en este ámbito.

7.- Se han propuesto varios indicadores para valorar la situación en materia de **libertad de sindicación**. Al respecto, conviene distinguir entre dos tipos de indicadores: los que miden directamente la libertad de sindicación y los que se basan en los resultados o consecuencias de esa libertad.

8.- El **diálogo social** de los diferentes colectivos sociales y económicos, y entre ellos y las autoridades públicas, es un atributo esencial de la sociedad democrática y un instrumento para resolver con espíritu de concordia los conflictos de intereses que inevitablemente surgen a propósito de las políticas económicas y sociales. Se desenvuelve en uno de los tres planos siguientes: entre los empleadores y los trabajadores a propósito de las condiciones de contratación y de trabajo (negociación colectiva); entre la dirección y los trabajadores de una empresa, sobre el funcionamiento de ésta (democracia económica); y entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas, sobre la política social y económica (participación en el ámbito nacional)²⁸.

Por lo que se refiere a la **tasa global de participación de la Población Económicamente Activa (PEA)**, aproximadamente 9.5 millones de personas tienen 15 ó más años de edad por lo que se encuentran en edad de trabajar (PET); de ellas 6.2 millones conforman la población económicamente activa (PEA). Proporcionalmente, a nivel nacional, 65 de cada 100 personas en edad de trabajar están trabajando o buscando un trabajo. (Fuente: INE).

La **tasa global de participación de la PEA por sexo**²⁹ señala que la tasa de participación de las mujeres es menor en comparación con la de los hombres en todos los dominios de estudio; se destaca el dominio rural en el que la tasa de participación de las mujeres es menos de la mitad que la de los hombres. En el dominio urbano metropolitano, la tasa de participación de los hombres es levemente menor en relación a los demás dominios de estudio; por el contrario las mujeres tienen más incidencia. Si se observa la **Tasa global de participación del PEA por grupo étnico**³⁰, resulta, como señala el Instituto Nacional de Estadística³¹, que la participación en el mercado laboral de la población no indígena, no muestra variaciones significativas en los distintos ámbitos de estudio; sin embargo, se destaca la fuerza de trabajo indígena con una mayor participación en el dominio resto urbano respecto de los demás dominios. Por edad, del total de la población económicamente activa, el 29% es joven. Destaca la baja proporción de jóvenes en la PEA en el área urbana metropolitana en la que solamente 2 de cada 10 son menores de 25 años. Sin embargo, en el área rural es donde se observa mayor porcentaje de jóvenes, dato consistente con la tasa observada de trabajo infantil. (Fuente: INEI 2012).

Seguidamente, se plasman algunas estadísticas que permitirán determinar si en Guatemala existen indicios de trabajo decente, proporcionadas por el **Instituto Nacional de Estadística (INE)**³²:

a.- Población Ocupada por Sexo: Total nacional: 97.6 hombres y 96.4 mujeres; Urbano metropolitano: 93.8 hombres y 92.6 mujeres; Resto urbano: 97.8 hombres y 97.4 mujeres; Rural nacional: 98.8 hombres y 97.5 mujeres.

b.- Población Ocupada por actividad económica: La producción agrícola es la actividad económica que absorbe la mayor cantidad de fuerza de trabajo de acuerdo con las estimaciones ENEI-2012 con el 32%, siguiendo en orden las actividades del comercio y servicios con el 29% y la industria con el 14%, con lo que se manifiesta el proceso de la tercerización de la economía nacional.

c.- Población Ocupada por sector económico (sector informal): Total nacional: Formal: 25.5%; Informal: 74.59%; Urbano metropolitano: Formal: 52.4%; Informal: 47.6%.; Resto urbano: Formal: 24.8%; Informal: 75.2%.; Rural nacional: Formal: 15.5%; Informal: 84.5%.

d.- Sector informal por Sexo: Total nacional: Hombre: 61.4%; Mujer: 38.6%; Urbano metropolitano: Hombre: 51.7%; Mujer: 48.3%; Resto urbano: Hombre: 57.5%; Mujer: 42.5%; Rural nacional: Hombre: 65.9%%; Mujer: 34.1%.

²⁸ Loc. Cit.

²⁹ Tasa global de participación de la PEA por sexo: Total nacional: 87.6 hombres y 45.7 mujeres. Urbano metropolitano: 80.1 hombres y 50.5 mujeres. Resto urbano: 85.3 hombres y 49.7 mujeres. Rural nacional: 92.2 hombres y 41.1 mujeres (Fuente: INEI 2012).

³⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta nacional del empleo e ingresos –ENEI 2012-* disponible en www.ine.gob.gt/np/enei/enei%202012/.../comunicado_de_prensa.pdf [Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2013]

³¹ Tasa global de participación de la PEA por grupo étnico: Total nacional: 67.3 indígena y 64.2 no indígena. Urbano metropolitano: 67.8 indígena y 64.1 no indígena. Resto urbano: 68.5 indígena y 64.2 no indígena. Rural nacional: 66.6 indígena y 64.2 no indígena. (Fuente: INEI 2012).

³² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta nacional de empleo e ingresos (INEI-2012)*.

e.- Tasa de subempleo visible³³: Total nacional: 17.8; Urbano metropolitano: 16.1; Resto urbano: Hombre: 19.6; Rural nacional: 17.4.

f.- Tasa de Subempleo Visible por Sexo: Total nacional: Hombre: 16.7; Mujer: 19.8; Urbano metropolitano: Hombre: 15.0; Mujer: 17.6; Resto urbano: Hombre: 17.2; Mujer: 23.3; Rural nacional: Hombre: 17.0; Mujer: 18.2.

g.- Subempleo Visible por actividad económica (porcentaje sobre el total nacional): Agricultura: 29.4%; Comercio: 27.3%; Otras actividades de servicios: 11.3%; Industria manufacturera: 11.2%; Administración pública: 8.9%; Construcción: 8.1%; Profesionales: 1.3%; Financieras y seguros: 1.2%; Comunicaciones: 1.1%; Inmobiliarias: 0.2%.

h.- Tasa de desempleo abierto sobre población económicamente activa: Tasa nacional: 2.9; Urbana metropolitana: 6.7; Resto urbana: 2.3; Rural nacional: 1.6.

i.- Tasa de desempleo abierto visible por sexo: Total nacional: Hombre: 2.4; Mujer: 3.6.; Urbano metropolitano: Hombre: 6.2; Mujer: 7.4.; Resto urbano: Hombre: 2.2; Mujer: 2.6.; Rural nacional: Hombre: 1.2; Mujer: 2.5.

j.- Tasa de desempleo abierto por edad: Total nacional: 4.9 trabajadores de 15 a 24 años; 2.1 trabajadores de 25 años o más. Urbano metropolitano: 13.0 trabajadores de 15 a 24 años; 4.9 trabajadores de 25 años o más. Resto urbano: 5.3 trabajadores de 15 a 24 años; 1.3 trabajadores de 25 años o más. Rural nacional: 2.5 trabajadores de 15 a 24 años; 1.2 trabajadores de 25 años o más.

k.- Población desempleada por tiempo buscando empleo (porcentaje sobre el total nacional): 4 semanas o menos: 41.2%; Entre 5 a 8 semanas: 14.9%; Entre 9 y 12 semanas: 6.2%; Entre 13 y 16 semanas: 3.5%; Más de 16 semanas: 34.2%.

l.- Ingreso laboral mensual promedio por quintiles en quetzales: Los datos de la ENEI 2012, establecen que el 20% de los trabajadores con menores ingresos tiene en promedio un ingreso laboral mensual de Q 279.00, mientras que el 20% de mayores ingresos, obtiene un ingreso mensual de Q 5,795.00. El ingreso promedio del quintil más alto es 20 veces mayor que el del quintil más bajo.

1er quintil: 279; 2º quintil: 780; 3er quintil: 1341; 4º quintil: 2294; 5º quintil: 5795.

m.- Promedio de ingreso laboral mensual por ocupación principal (en quetzales): Ocupaciones elementales: 883; Agricultores y trabajadores calificados: 1123; Oficiales y operarios: 1703; Trabajadores de servicios: 2067; Operadores de máquinas: 2662; Personal de apoyo administrativo: 2991; Profesionales científicos e intelectuales: 4445; Técnicos y profesionales de nivel medio: 4566; Ocupaciones militares: 5301; Directores y gerentes: 6160.

n.- Promedio de ingreso laboral mensual por actividad económica (en quetzales): Agricultura: 746; Otras actividades: 1257; Industria: 1918; Comercio: 2184; Construcción: 2238; Actividades inmobiliarias: 3214; Actividades profesionales: 3831; Administración pública: 3915; Actividades financieras: 4085; Información y comunicaciones: 4728.

o.- Promedio de ingreso laboral mensual por dominio de estudio (en quetzales): Se registra en términos generales que el salario promedio de los asalariados es mayor que el de los trabajadores independientes, especialmente en el área rural, con excepción del dominio resto urbano. Total nacional.- Asalariado: 1879; Independiente: 1586; Área metropolitana.- Asalariado: 2768; Independiente: 2511; Resto urbano.- Asalariado: 1835; Independiente: 2037; Rural nacional.- Asalariado: 1379; Independiente: 1055.

p.- Promedio de ingreso mensual por sexo: La gráfica muestra las brechas que se establecen entre los ingresos laborales obtenidos entre hombres y mujeres por dominios de estudio. Las mujeres rurales independientes registran el menor ingreso y los hombres independientes del área urbana metropolitana el mayor. Urbano metropolitano: Hombre.- Asalariado: 3.0; Independiente: 3.6. Mujer.- Asalariada: 2.4; Independiente: 1.4. Resto urbano: Hombre.- Asalariado: 1.9; Independiente: 2.6. Mujer.- Asalariada: 1.7; Independiente: 1.4. Rural nacional: Hombre.- Asalariado: 1.4; Independiente: 1.2. Mujer.- Asalariada: 1.3; Independiente: 0.9.

q.- Promedio de ingreso laboral mensual por horas trabajadas (en quetzales): Las diferencias observadas entre los ingresos laborales entre asalariados e independientes, se ve de manera más pronunciada entre los que laboran entre 20 y 40 horas a la semana. Menos de 20 horas a la semana.- Asalariados: 672; Independientes: 743. Entre 20 y 40 horas a la semana.- Asalariados: 1908; Independientes: 1451. Entre 41 y 48 horas a la semana.- Asalariados: 1871; Independientes: 1576. Más de 48 horas semanales.- Asalariados: 2073; Independientes: 2424.

r.- Tasa global de participación para trabajo infantil: Se entiende por "trabajo infantil" aquel que priva a los niños de su infancia y su dignidad, impide que accedan a la educación y se lleva a cabo en condiciones perjudiciales para su salud y desarrollo social. Según la ENEI-2012, del total de niños entre 7 y 14 años, a nivel nacional el 19% se encuentra realizando alguna actividad

³³El subempleo representa a las personas que, aunque están ocupadas, laboran menos de la jornada ordinaria de trabajo y desean trabajar más. En Guatemala aproximadamente el 18% de la población económicamente activa se encuentra en subempleo visible, observándose la mayor incidencia en el dominio resto urbano. (Fuente INEI 2012)

económica. La mayor tasa de ocupación infantil se registra en el área rural. Total nacional: 19.2; Urbano metropolitano: 6.9; Resto urbano: 14.9; Rural nacional: 25.0

s.- Trabajo infantil por Sexo: Total nacional: Hombre: 71.1%; Mujer: 28.9%; Urbano metropolitano: Hombre: 72.2%; Mujer: 27.8%; Resto urbano: Hombre: 63.6%; Mujer: 36.4%; Rural nacional: Hombre: 73.5%; Mujer: 26.5%.

t.- Trabajo infantil por Grupo étnico: Total nacional.- Indígena: 59.6%; No indígena: 40.4%. Urbano metropolitano.- Indígena: 16.9%; No Indígena: 83.1%. Resto urbano.- indígena: 59.7%; No indígena: 40.3%. Rural nacional: 62.8%; No indígena: 37.2%.

u.- Trabajo infantil por actividad económica (en porcentaje): Agricultura: 67.1%; Comercio: 20.3%; Industria manufacturera: 7.6%; Otras actividades: 5.0%.

v.- Trabajo infantil por ocupación (en porcentaje): El tipo de trabajo que desarrollan los niños y niñas depende en gran medida de su sexo, sin embargo se observa que laboran principalmente en actividades poco calificadas: 8 de cada diez, se encuentran en esta categoría; siguen en importancia los vendedores de productos. Ocupaciones elementales: 78.8%; Vendedores de comercios y mercados: 14.8%; Operarios: 5%; Otras ocupaciones: 1.4%.³⁴

La **Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASÍES)**, señala que en cuanto al contrato de trabajo y al seguro social se refiere, un indicador para determinar la formalidad o informalidad de una relación de trabajo es la existencia de un contrato de trabajo escrito. Según la información recopilada, el 63% de los asalariados no posee un contrato de trabajo escrito, evidenciando diferencias de acuerdo con la variable étnica: el 43% de los ladinos tiene contrato de trabajo escrito y solamente el 27% de los indígenas. La variable más importante para determinar la formalidad o informalidad en el trabajo es la cobertura por el régimen de seguridad social. Más de la mitad de los asalariados no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y que, de los no cubiertos, a más de dos tercios le gustaría estar afiliado, por lo que hay una base importante para impulsar campañas que promuevan la afiliación al seguro social³⁵. Seguidamente se plasman, a efectos de conocer la situación del empleo remunerado, las condiciones de trabajo y seguridad social, datos estadísticos realizados por **ASÍES**:

a.- **Asalariados según afiliación al seguro social y contrato de trabajo:** con contrato de trabajo, el 80% está afiliado al IGSS y el 20%, no lo está. Sin contrato de trabajo, el 22% está afiliado, y el 78% no.

b.- **Asalariados según afiliación al seguro social y tiempo trabajado:** con 6 años o menos, el 33% está afiliado al IGSS, el 67%, no lo está. Con 7 años o más de trabajo, el 65% está afiliado, frente al 35% que no lo está.

c.- **Asalariados según afiliación al seguro social y tamaño de la empresa en la que laboran:** en las microempresas, el 14% está afiliado, y el 86% no lo está. En las pequeñas, el 54% está afiliado y el 46% no lo está. En las medianas, el 62% se encuentra afiliado al IGSS, y el 38%, no. Mientras que en las empresas grandes, el 82% está afiliado, siendo el 18% el porcentaje de no afiliados.

e.- **Asalariados según el pago de horas extraordinarias:** No, el 63%; si, el 31%; no trabaja más de 8 horas al día, el 3% y a veces, el 2%.

f.- **Asalariados según acceso a prestaciones seleccionadas:** Vacaciones, el 50%; Bono 14, el 54%, Aguinaldo, el 58% y Descanso remunerado, el 75%.

g.- **Asalariados según satisfacción laboral y acceso a prestaciones laborales.** De los satisfechos, el 49% tiene IGSS y el 40% cuenta con contrato. El 22% de los insatisfechos cuenta con IGSS, mientras que el 25% tiene contrato de trabajo.

h.- **Asalariados según salarios mensuales percibidos en quetzales:** Menos de 1,000, el 26%; de 1001 a 1500, el 25%; de 1501 a 2000, el 16%; de 2001 a 2500, el 14%; de 2501 a 3300, el 9%; de 3301 a 4000, el 4%; de 4001 a 5000, el 2%; de 5001 a 6600, el 1%; de 6601 a 9500, el 2%; y más de 9500, el 1%.

i.- **Asalariados que han sufrido o conocido compañeros que han sufrido un accidente de trabajo:** si, el 40%; No, el 45%; No responde, el 15%.

j.- **Asalariados por tipo de empleo y género:** Masculino, el 25% es empleado del gobierno; el 71% es empleado privado; un 4% se desempeña como jornalero; y el 2% es empleado doméstico. En cuanto se refiere a las mujeres, el 28% son empleadas del gobierno, mientras que un 55% se desempeñan en el sector privado; el 1% son jornaleras y el 17%, empleadas domésticas.

k.- **Asalariados por tiempo de jornada:** de 2 a 4 horas, el 1%; de 4 a 6 horas, el 15%; y de 6 a 8 horas, el 84%.

³⁴ Fuentes de las estadísticas del Instituto nacional de Estadística: A a V, ambas inclusive: INEI-2012

³⁵ ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (ASÍES), *Estudio de opinión pública sobre trabajo decente y economía informal*, Guatemala, julio de 2012. Págs. 11 a 23

I.- **Empleados según el tamaño de la empresa en que laboran:** Microempresas, el 32%; pequeñas, el 22%, medianas, el 10%; y grandes, el 20%.

Por lo que se refiere a la **libertad sindical** y **negociación colectiva**, informa la **Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)** que la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, señala en su informe del año 2010 la falta de voluntad política del Estado de Guatemala para dar plena vigencia a los convenios 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización y 98 sobre negociación colectiva. El documento contiene comentarios sobre la impunidad e ineficacia del sistema de justicia, la implementación de modalidades de trabajo forzoso tanto dentro del sector público como en el sector privado, graves violaciones a los derechos de los pueblos indígenas, prácticas de discriminación contra las mujeres, racismo y discriminación, entre otras graves violaciones a los derechos humanos de los y las trabajadoras³⁶.

Las violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva se ponen de manifiesto, por el **Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo**, por ejemplo en algunos supuestos, como: Caso núm. 2203 (Guatemala), Informe provisional, Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), y el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG); Caso núm. 2445 (Guatemala), Informe provisional, Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) (en 2005) y la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG); y Caso núm. 2859, informe definitivo, Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y el Frente Nacional de Lucha (FNL)³⁷.

4.- GUATEMALA ANTE EL TRABAJO **DECENTE**.-

Comentario [E1]:

La **Constitución Política de la República de Guatemala** establece en su artículo 101 el trabajo como un derecho y una obligación social. En tanto que el artículo 118, al tratar los Principios del Régimen Económico y Social, dispone que el régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social; que es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional; y que cuando fuere necesario, el Estado actuará complementando la iniciativa y la actividad privada, para el logro de los fines expresados. Además, se encuentra el Código de Trabajo, que regula en Guatemala todo lo referente a la materia, al contener la legislación básica en relación con el trabajo.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** ordena en su artículo 23 que: «*toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*». De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, órgano especializado de la ONU que busca promover oportunidades para que todas las personas puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, ha elaborado diversos convenios sobre la materia que han sido ratificados por los países. Tal es el caso del Convenio 118 sobre la Igualdad de Trato así como el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

La materia laboral es de vital importancia para el desarrollo de un país, así como la productividad y las condiciones bajo las cuales lleven a cabo sus labores los trabajadores, es por este motivo que se ha tratado de legislar en la materia, siendo la misma en Guatemala privativa y tutelar.

En cuanto se refiere al logro de los objetivos del milenio en orden a alcanzar el empleo productivo y el trabajo decente, incluidas las mujeres y los jóvenes, en Guatemala, para el cumplimiento de esta meta se plantearon las siguientes políticas públicas, cada una de las cuales contaba con sus oportunos programas.

- a. Política de Desarrollo Social y Población
- b. Política Educativa 2008-2011
- c. Política Nacional para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas

³⁶ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS (CSA), disponible en: http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5796%3Aguatemala-informe-de-la-oit-&catid=25%3Anotas-y-articulos&Itemid=258&lang=es Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2012.

³⁷ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 315ª Reunión, Ginebra 15 de junio de 2012, 364ª Informe del Comité de Libertad Sindical. Párrafos 502 a 574. Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf... Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2012

d. Política Nacional para el Desarrollo Turístico Sostenible en Guatemala 2004-2014

Basta con revisar los datos estadísticos suministrados para comprender que, ni de lejos, se cumplirá el objetivo previsto en el año 2015.

Seguramente por ello se ha suscrito el Memorandum de Entendimiento para la puesta en marcha del MARCO DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA OIT: Programa de Trabajo Decente para la República de Guatemala 2012-2015³⁸. En el acuerdo, los involucrados se comprometieron a crear un Comité Tripartito de Seguimiento del programa que, se encargará de asegurar el efectivo cumplimiento del presente Marco de Cooperación Técnica de la OIT; y que define cuatro prioridades:

- 1.- Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 2.- Crear las oportunidades y propiciar las condiciones, para que tanto las mujeres como hombres dispongan de ingresos y empleos decentes.
- 3.- Realzar el alcance y la eficacia del sistema de seguridad social universal y no discriminatorio.
- 4.- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social efectivo.

5.- CONCLUSIONES.-

PRIMERA.- El trabajo decente constituye una forma de expresión que pretende reflejar qué tan ético es el trabajo que se desarrolla en un estado, si éste se caracteriza, de acuerdo con el criterio imperante integrativo por ser productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social y - con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.

SEGUNDA.- Ello no quiere decir que haya sido necesario crear el concepto de trabajo decente para exigir, ahora, que los Estados cumplan todos sus elementos característicos, ya que éstos existen hace ya muchos años, siendo de cumplimiento obligado, por imponerlo así la Constitución, las leyes internas, los tratados internacionales o los convenios de la OIT.

TERCERA.- Guatemala, que suscribió los Objetivos de Desarrollo del Milenio difícilmente podrá cumplir en la fecha prevista (2015) el compromiso incluido en la meta 1B: alcanzar el empleo productivo y el trabajo decente, incluidas las mujeres y los jóvenes. Como se acredita con las estadísticas obrantes en el cuerpo de esta comunicación, resulta más que improbable alcanzar los objetivos marcados, pese a los programas que en su momento se pusieron en marcha para este fin.

CUARTA.- Existen importantes motivos que dificultan que en Guatemala se pueda contar con un trabajo digno, así: a) La mala calidad del salario, que resulta insuficiente, situación agravada por la informalidad y precariedad del empleo, lo que además limita la percepción de prestaciones – aguinaldo, bono 14, vacaciones, etc.-; b) La baja cobertura social de prestaciones a cargo del IGSS; c) La falta de cohesión social, que ha impedido en buena medida el tripartismo, la deficiente negociación colectiva, y participación de empleadores y trabajadores en los aspectos económicos de la empresa, así como la falta de desarrollo de la actividad sindicales; d) La utilización de mano de obra infantil en muchas actividades económicas, principalmente en el sector primario; e) La discriminación por razón de sexo y etnia; f) La falta de acceso a la educación que posibilite la obtención futura de trabajos de mejor calidad, son circunstancias que afectan, como un gran lastre al pretendido trabajo decente, no pareciendo que el Programa de Trabajo Decente para la República de Guatemala 2012-2015, suscrito en el Memorandum de Entendimiento para la puesta en marcha del Marco de Cooperación Técnica de la OIT, sea suficiente para resolver, en tan poco tiempo, problemas tan graves y acuciantes como los que se han puesto de manifiesto.

³⁸El documento ha sido suscrito por el Presidente de la República, Otto Pérez Molina (quien firmó como testigo de honor) y el Ministro de Trabajo y Previsión Social, Carlos Francisco Contreras. También participaron representantes de la OIT, encabezados por el Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Asimismo, se contó con la representación de la Cámara de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) y, por parte del sector de los trabajadores, suscribieron el texto la Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG-, la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala –CUSG-, la Confederación Central de Trabajadores del Campo y la Ciudad –CTC-, la Federación Nacional de Sindicatos de Empleados Públicos –FENASSEP-, la Federación Nacional de Servidores Públicos –FENASEP-, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala –FENASTEG-, la Federación Sindical de Empleados Bancarios de Servicios y del Estado de Guatemala –FESEBS-, la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agro-Industria y Similares de Guatemala –FESTRAS-, la Federación de Trabajadores Campesinos y Urbanos –FETRACUR-, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala –SNTSG-, el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala –STEG-, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación –STINDE- y la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSTRAGUA.

QUINTA.- Resulta de suma importancia, en este caso, reforzar la Inspección General de Trabajo, para que de seguimiento a las políticas a implementar en el ámbito del trabajo decente, dándole un desarrollo conforme a los tiempos en que vivimos y no a aquellos en que se promulgó el Código de Trabajo. Igualmente resulta fundamental el que el INE realice y presente estadísticas fiables que permitan

6.- REFERENCIAS.-

ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.* Resolución 2106 A (XX) de 21/12/1965

ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.* Resolución 34/180 de 18/12/1979.

ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS. *Pacto de Derechos Civiles y Políticos.* Resolución 2200 A (XXI) de 16/12/1966.

ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (ASÍES), *Estudio de opinión pública sobre trabajo decente y economía informal,* Guatemala, julio de 2012

CENTRO DE INFORMACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *podemos erradicar la pobreza 2015. Objetivos de desarrollo del Milenio.* Disponible en:

[http://www.cinu.mx/minisitio/ODM8/los_8_objetivos_del_milenio/]

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS (CSA), disponible en: [http://www.csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5796%3Aguatemala-informe-de-la-oit-&catid=25%3Anotas-y-articulos&Itemid=258&lang=es]

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 315ª Reunión, Ginebra 15 de junio de 2012, *364º Informe del Comité de Libertad Sindical.* Párrafos 502 a 574. Disponible en [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf...]

DE LA FUENTE LAVÍN, M. “Algunas cuestiones sobre el impacto de las empresas transnacionales: fiscalidad, deslocalizaciones y calidad de empleo”. En VV.AA. *Empresas transnacionales en América Latina. Análisis y propuestas del movimiento social y sindical.* (Juan Hernández Zubizarreta, Mikel de la Fuente Lavín, Andrea de Vicente Arias, Koldo Irurzun Ugalde Eds.) Universidad del País Vasco UPV/EHU, Observatorio de multinacionales en América Latina. 1ª ed. Bilbao, 2013.

ERMIDA URIARTE, O. *Trabajo decente y formación profesional.* En: *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional.* Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 151, 2001. p. 9-26. Disponible en: [<http://www.oitcinterfor.org/pt-br/node/3465>.]

Ghai, D. *Trabajo decente: concepto e indicadores.* Revista Internacional del Trabajo, vol 122 (2003), nº 2. Disponible en: [www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Costo de la Canasta básica Alimentaria para la República 1995-2012,* disponible en [<http://www.ine.gob.gt/np/CBA/>]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Costo de la Canasta básica vital para la República 1995-2013,* disponible en [<http://www.ine.gob.gt/np/CBV/>]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta nacional de condiciones de vida – ENCOVI 2011-*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta nacional del empleo e ingresos –ENEI 2012-* disponible en [www.ine.gob.gt/np/enei/enei%202012/.../comunicado_de_prensa.pdf]

LEVAGGI, V. *¿Qué es el trabajo decente?* Peripecias, Nº 46. 2 de mayo de 2007. Disponible en línea: [<http://www.peripecias.com/ciudadania/254LevaggiTrabajoDecente.html>]

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OACNUDH). *Principios y directrices para la integración de los Derechos Humanos en las estrategias de reducción de la pobreza.* OACNUDH. Ginebra.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (OACNUDH). *Reivindicar los objetivos de desarrollo del milenio: Un enfoque de derechos humanos.* Nueva York y Ginebra, 2008

SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LA PRESIDENCIA (SEGEPLAN). *Tercer informe de avances en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio. Objetivo 1: Erradicar la pobreza y el hambre.* Guatemala: Serviprensa. 2010

MERINO SEGOVIA, A. *Diccionario crítico de empresas transnacionales, Trabajo decente (pdf)* Diciembre 2012. Disponible en Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL), Investigación, documentación y denuncia de los impactos de las multinacionales españolas en América Latina: [<http://omal.info/spip.php?article4840>]

SOMAVÍA, J. *Trabajo Decente: Memoria del Director General.* Ginebra: OIT. 1999.

NACIONES UNIDAS *Manual sobre los objetivos de desarrollo del milenio con enfoque de derechos humanos.* Guatemala: Informe Nacional de Desarrollo Humano y Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. 2008.