



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



GUATEMALA



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



GUATEMALA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves en estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Guatemala. Período: Agosto 2010-Diciembre 2010.

978-92-2-325277-9 (print)

978-92-2-325278-6 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Nada de lo que en el presente Informe de Verificación se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT.

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: Virgilio Levaggi

Miembros del Equipo de Verificación: Agustín Muñoz, Octavio Carlos Racciatti, L. Carlos Parra.

Coordinación del proceso de Verificación y revisión de los informes: Bente Sorensen

Revisión de información: Rosa Cheng

Coordinación de impresión: Alely Pinto

Diagramación: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

<http://verificacion.oit.or.cr/>

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones de tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Contenido

Siglas	4
Resumen ejecutivo	5
I. Introducción	20
II. Acciones del país por áreas	22
1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	22
2. Tribunales laborales	40
3. Género y discriminación	50
4. Peores formas de trabajo infantil	57
5. Fomento de una cultura de cumplimiento	63
III. Bibliografía	66
IV. Anexos	67

Siglas

Siglas

AMCHAM	Cámara de Comercio Guatemalteco Americana
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CENADOJ	Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial
CGTG	Central General de Trabajadores de Guatemala
CUSG	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala
CNS	Comisión Nacional de Salario
CONASSO	Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional
CTAIT	Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo
ENCOVI	Encuesta de Condiciones de Vida
IGT	Inspección General de Trabajo
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT	Oficina Internacional del Trabajo / Organización Internacional del Trabajo
OIT/IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT
OIT/PROFIL	Proyecto de Fortalecimiento del Servicio Civil en los Ministerios de Trabajo de Honduras, El Salvador y Guatemala de la OIT.
OJ	Organismo Judicial
ONAM	Oficina Nacional de la Mujer
ONG	Organización No Gubernamental
PDT	Procuraduría de Defensa del Trabajador
ROI	Reglamento Orgánico Interno
SIAF	Sistema Integrado de Administración Financiera
SICOIN	Sistema de Contabilidad Integrada
TLC	Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, o DR-CAFTA por sus siglas en inglés
UDAF	Unidad de Administración Financiera
UNSITRAGUA	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala
USAID	Agencia de Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (siglas en inglés)
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (siglas en inglés)

Resumen ejecutivo

En 2005, los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento denominado *“La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”*, el cual es conocido como el “Libro Blanco”.

Dicho documento es *“un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”*. El Libro Blanco fue elaborado en el marco de la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, sin embargo, no tiene vínculo jurídico con este tratado.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la OIT que elaborara *“una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”*.

Desde el año 2007, la OIT, por medio del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, ha brindado asistencia técnica a los países y ha dado seguimiento semestral de las acciones desarrolladas por éstos en el marco de dichos compromisos.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región a fin de identificar las acciones desarrolladas por los países en relación al cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco; determinar el nivel de compromiso político y de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este último informe que corresponde al período agosto 2010 – diciembre 2010, fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Sobre el compromiso político general

Durante el período Agosto 2010 - Diciembre 2010, las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), el sector empleador y el sector trabajador ratificaron su voluntad y compromiso de continuar apoyando la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, realizando diversas actividades. A pesar de lo señalado, se pudo apreciar, por una parte, la falta de avances significativos en las instancias de diálogo, y por otra parte, un menor número de actividades, la disminución de los funcionarios dedicados a las tareas de inspección, reducción de la acción inspectiva y carencia de un presupuesto acorde con las necesidades.

En el Taller tripartito de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, celebrado en Ciudad de Guatemala, el 2 de mayo de 2011, se señaló, entre otros importantes aspectos, que se mantiene la falta de voluntad política para avanzar en determinados ámbitos. Se puso énfasis en las dificultades para lograr acuerdos bipartitos y tripartitos y en los déficits en materia de derechos fundamentales en el trabajo.

Se puso igualmente en exergo, una serie de carencias de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo que dificultan el logro de consensos bipartitos y tripartitos.

A pesar de lo expuesto, hay que destacar el muy interesante y dinámico espacio de diálogo social que constituyó el mencionado taller tripartito, en el que en un ambiente de respeto, se expusieron los puntos de vista de los tres sectores.

En este taller no hubo participación del Organismo Judicial.

Para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Enfatizar que el Libro Blanco es un compromiso de Estado por lo que la implementación de las recomendaciones debe ser asumida por las administraciones sucesivas.
- Desarrollar acciones de cabildeo para lograr el aumento del presupuesto asignado al MTPS, especialmente para las funciones de aplicación de la legislación laboral, así como para mejorar los mecanismos de ejecución presupuestaria.
- Promover activamente los procesos de sensibilización y capacitación en materia de derechos fundamentales en el trabajo al conjunto de los agentes involucrados en las relaciones laborales.
- Fortalecer la real participación de los actores sociales en los espacios de diálogo social tripartito y dotarles de la capacidad técnica necesaria para el funcionamiento efectivo de estas instancias.
- Asumir el liderazgo, por parte del MTPS, tendiente a garantizar el cumplimiento de los compromisos del Estado en materia de derechos fundamentales en el trabajo, contemplados en el Libro Blanco.

Sobre las acciones desarrolladas en las áreas del Libro Blanco

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza, para cada una de las áreas del Libro Blanco:

- a) El resumen de los retos y recomendaciones del Libro Blanco para el país.
- b) La sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco en abril de 2005 hasta el período de verificación anterior (julio 2010).
- c) Las principales acciones desarrolladas por el país en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010.
- d) Algunas sugerencias para avanzar en la implementación del Libro Blanco.



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
a) Ministerio de Trabajo y Previsión Social			
Autoridad para imponer multas Restaurar la autoridad del MTPS para imponer multas.¹	Abril 2005 – Julio 2010: El MTPS solicitó a OIT la elaboración de una propuesta articulada de reforma al Código del Trabajo. La propuesta consistió en un procedimiento mixto para la investigación y sanción de las infracciones laborales. La misma fue entregada en mayo de 2010 para su discusión en el CTAIT.	Al 31 de diciembre de 2010 no se contaba con una propuesta de ley articulada de reforma al Código del Trabajo consensuada tripartitamente. Los sectores empleador y trabajador, en tres reuniones de la CTAIT, examinaron con ese objetivo, un documento con una propuesta elaborada por OIT, sin lograr un acuerdo definitivo sobre el contenido.	Elaborar, de parte del MTPS, una propuesta articulada de reforma al Código del Trabajo, considerando las conclusiones de consenso de la discusión bipartita y proceder a una socialización del documento ante los actores sociales.
Inspección Dotar a la Inspección de Trabajo de estatuto de servicio civil y aumentar sus salarios, capacitación y equipamiento, con base en el estudio de reclasificación de puestos y salarios iniciado en el 2003.²	Abril 2005 – Julio 2010: - Se elaboró y se inició la ejecución de un plan de acción para fortalecer la inspección de trabajo. Entre las acciones contempladas por dicho plan estaban la propuesta de un nuevo Reglamento Orgánico Interno (ROI), así como la ejecución de un programa de capacitación para los inspectores. - Se realizaron más de 70 eventos de capacitación orientados a inspectores, en temas relativos a la aplicación de la legislación laboral. - La cantidad de plazas de inspectores de visitaduría y de conciliación se redujo de 257 en 2005 a 235 a julio de 2010. De estas plazas, el 31% pertenecían a la Sede Central, mientras que las restantes 162 se distribuían en las 21 delegaciones departamentales. - El número de visitas de inspección realizadas por la Sede Central se incrementó levemente de 5.040 en 2005 a 5.179 en 2009, y el porcentaje de inspecciones de oficio pasó de 15,6% a 21,6% en ese mismo período. El número de infracciones	- A diciembre de 2010, el MTPS contaba con 225 plazas de inspectores, la cifra más baja de los últimos 5 años y 13 menos que en 2009. Los inspectores dedicados a la conciliación en Sede Central disminuyeron, pasando de 29 en 2009 a 27 en 2010 y los de visitaduría aumentaron de 27 a 32 funcionarios en Sede Central en este período. En las Delegaciones Departamentales, de las 162 plazas de inspección existentes en 2009 se redujeron a 147 en 2010, 15 menos que el año precedente. - Se desarrollaron 7 actividades de capacitación para los inspectores sobre diferentes temas entre los que se destacan: el trámite del conflicto colectivo, el sistema electrónico de casos, experiencias extranjeras de inspección del trabajo y el proceso de sanción de las faltas contra las leyes del trabajo y previsión social, entre otros. - La propuesta del nuevo Reglamento Orgánico Interno (ROI) del MTPS se encontraba al 31 de diciembre en espera de examen y dictamen técnico	- Realizar los esfuerzos necesarios para aumentar la dotación de inspectores de trabajo a nivel central y departamental. - Continuar desarrollando las capacitaciones específicas para los inspectores en función de sus reales necesidades. - Acelerar los procedimientos administrativos y técnicos que permitan una pronta aprobación del ROI y continuar con las experiencias de focalizar la inspección en temas y zonas específicas. - Continuar con los esfuerzos que permitan adquirir nuevos equipos y vehículos,

- Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: En el Libro Blanco se proponía restaurar la autoridad del MTPS para imponer multas por medio de un Decreto Ejecutivo. Una evaluación del problema posterior a la publicación del Libro Blanco, determinó que no es posible resolver la situación con un Acuerdo Gubernativo o Ministerial, sino que se requiere de una reforma de ley.
- Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: El personal de la Inspección General del Trabajo, al igual que todos los funcionarios del Ministerio de Trabajo, se rige por los estatutos de la Oficina Nacional de Servicio Civil aplicable a todos los empleados de la administración pública.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	detectadas ha mostrado un comportamiento irregular, pues creció de 467 (2005) a 654 (2007), se redujo a 370 en 2008 para volver a aumentar al año siguiente (413).	del Ministerio antes de ser remitido a la Presidencia de la República para aprobación. - En el segundo semestre de 2010 se adquirieron e instalaron 11 nuevos equipos de cómputo para los inspectores en Sede Central y 21 para las oficinas departamentales, para una total de 264 dedicadas a esta área. - En 2010, en el Área Metropolitana se realizaron 4.090 inspecciones, 593 menos que el año anterior, mientras que en las oficinas departamentales se efectuaron 4.920 (5 menos que en 2009). La reducción en el número total de inspecciones a nivel nacional fue de 466 y el porcentaje de inspecciones de oficio disminuyó de 21,6% a 18,8% en el mismo período. - Las visitas de inspección a nivel nacional también se redujeron de 13.131 en 2009 a 12.317 en 2010. Sin embargo, las infracciones detectadas experimentaron un fuerte incremento, pasando de 1.944 en 2009 a 3.852, principalmente por la gran cantidad de infracciones detectadas por las oficinas departamentales.	así como la reparación de los existentes. Aumentar el número de inspecciones a nivel central y a nivel nacional, especialmente las inspecciones de oficio o programadas.
Mediación y conciliación³ - Implementar los mismos cambios de la Inspección de Trabajo. - Impartir formación especializada en materia de negociación y resolución de conflictos. - Coordinar con el nuevo centro de resolución alternativa de conflictos.	Abril 2005 – Julio 2010: - La cantidad de plazas de inspectores de conciliación en la Sede Central aumentó de 28 a 29 entre 2005 y 2009, y de las 163 plazas de inspectores ubicados en las 21 delegaciones departamentales, 33 se dedicaban exclusivamente a la conciliación. - Se remodelaron y equiparon 10 salas de conciliación en la Sede Central. - El número de casos de conciliación atendidos por la Sede Central del MTPS se mantuvo estable entre 2005 y 2008, con alrededor de 7.500 casos por año y 40%	- En 2010 se redujeron las plazas de inspectores dedicados a la conciliación tanto a nivel de la Sede Central como de las Delegaciones Departamentales. En la Sede Central pasaron de 29 en 2009 a 24 en 2010, mientras que en las otras oficinas los funcionarios que realizan ambas labores (visitaduría y conciliación) disminuyeron de 76 a 64 en ese mismo período. El total de plazas dedicadas a la conciliación pasó de 138 a 124 entre 2009 y 2010. - Los casos conciliados, a nivel individual y colectivo en el Área Metropolitana se redujeron de 2.633 en 2009 a 2.453 en 2010, al contrario de lo registrado en las oficinas departamentales, donde se incrementaron de 3.194 a 3.698 en el mismo período. - En 2010, el porcentaje de conciliación en la Sede Central fue de 29% mientras que en el resto del país se registró un 51%. - En materia de conciliación colectiva, el MTPS conformó durante el período 6 nuevas mesas de diálogo social sectorial, de carácter preventivo y reactivo, que se suman a las 11 reportadas en el anterior informe de verificación.	- Incrementar el número de funcionarios dedicados a la conciliación tanto en la Sede Central como en las Delegaciones Departamentales. - Evaluar la experiencia de las mesas de diálogo social sectorial, a fin de fortalecer su funcionamiento.

3. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: Mediación y Conciliación forma parte de la Inspección General de Trabajo, que contempla tanto a inspectores de visitaduría como de conciliación. Esta recomendación se refiere solamente a las necesidades de los inspectores de mediación y conciliación

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	de porcentaje de conciliación. Sin embargo, en 2009, el número de casos se incrementó a 9.574, con un porcentaje de conciliación menor (28%). • A nivel nacional se dio una disminución porcentual de la efectividad de la conciliación entre 2008 (53%) y 2009 (36%), siendo este porcentaje mucho más alto en las delegaciones departamentales (69% en 2008 y 48% en 2009) que en el Área Metropolitana (39% y 28% para los mismos años).		
Recomendaciones regionales • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la capacitación del personal, la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral. • Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con	Abril 2005 – Julio 2010: • El presupuesto inicial del MTPS sujeto a verificación en 2005 era de Q 37,8 millones, manteniéndose estable hasta 2008 e incrementándose en 44% en 2009 (Q 54,4 millones). El crecimiento real ha tenido tasas negativas todos los años (desde -5,2% a -11,5% entre 2005 y 2008), a excepción de 2009 que registró un crecimiento real de 41,8%). • En cuanto al presupuesto devengado, se observa un incremento de 3,4%, al pasar de Q38,1 millones en 2005 a Q39,3 millones en 2009, sin embargo, en términos reales, la tasa de crecimiento entre 2005 y 2009 fue negativa (-33%). • La ejecución presupuestaria del MTPS, en términos del presupuesto devengado respecto al modificado, pasó de 98,4% (2005) a 88,1% (2009), aunque si se compara la ejecución con respecto al presupuesto inicial, en todos los años, a excepción de 2006 y 2009, se superó el 100%. • El presupuesto del MTPS representaba el 0,12% del Presupuesto Nacional en 2005, mientras que en 2009 fue de 0,11%, con una caída al 0,09% en 2008. En 2009, el presupuesto devengado por el MTPS representó el 0,09% del Presupuesto Nacional gastado.	• El presupuesto inicial sujeto verificación en 2010, fue el mismo que el del año anterior (Q54.382.984). En términos reales el presupuesto inicial y el modificado decrecieron en 2010 con respecto a 2009 en -3,7% y -2,8% respectivamente. El presupuesto devengado en 2010 se incrementó en 3,5 % con respecto al año anterior, representando el 77,7% del presupuesto inicial y el 93,7% del presupuesto modificado. • En cuanto al presupuesto destinado a la aplicación de la legislación laboral, tanto el inicial como el modificado y el devengado mostraron en 2010 tasas de crecimiento negativas con respecto a 2009 (-3,7%; -10,9% y -6,1% respectivamente). • El porcentaje del presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación laboral respecto al presupuesto institucional se mantuvo en 28,8% en 2009 y 2010, y a nivel del gasto devengado disminuyó de 49,1% en 2009 a 44,6% en 2010. • El presupuesto inicial del MTPS representó el 0,11% del presupuesto nacional en 2009 y 2010, mientras que el presupuesto devengado se redujo de 0,09 % en 2009 a 0,08% en 2010. • Durante el período se diseñaron planes	• Realizar las gestiones y cabildeos necesarios ante las autoridades gubernamentales y de otros poderes del Estado, tendentes a la obtención de un mayor presupuesto para el MTPS y mejorar la programación de actividades para alcanzar un mayor nivel de ejecución del presupuesto. • Fortalecer técnica y financieramente el conjunto de las Unidades Especiales del MTPS, tal como ya fue señalado en el anterior informe de verificación.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
la mujer en el lugar de trabajo; trabajo infantil; y oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral.	• En cuanto al presupuesto de aplicación de la legislación laboral, el presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación aumentó de Q18,2 millones (2005) a 20,3 millones (2008), registrando un incremento de 12% en términos reales. Sin embargo, en 2009 esta asignación se redujo en 23% (Q15,7 millones), lo que significó una disminución de 33% en términos reales, respecto a 2005. • En relación a las unidades especiales, durante el período 2005-2009, el Departamento de Mujer Trabajadora incrementó su personal de 3 funcionarios a 9; la Unidad de Protección al Trabajador Adolescente pasó de tener 11 funcionarios a 7; y la Procuraduría de Defensa del Trabajador (PDT) aumentó de 12 personas a 17.	operativos para focalizar la Inspección en temas y zonas específicas. • El personal asignado al Departamento de Mujer Trabajadora y a la Unidad de Protección del Adolescente Trabajador en 2010 disminuyó en ambos casos en dos y en una persona respectivamente con relación a 2009. El personal asignado a la Dirección de la Procuraduría de Defensa del Trabajador se mantuvo estable con 17 personas, no experimentando variación con respecto a 2009.	
b) Tribunales laborales			
Reinstalación • Reformar el Decreto 41-99 del Congreso de la República, denominada Ley de Carrera Judicial, la cual sanciona a los jueces laborales que incurren en negligencia al ejecutar órdenes de reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente.⁴	Abril 2005 – Julio 2010: • No se registran reformas al Decreto 41-99 del Congreso de la República, denominada Ley de Carrera Judicial, relacionados con el régimen de sanción a los jueces laborales. • Entre 2005 y 2009, la cantidad de reinstalaciones ordenadas por los tribunales laborales en caso de despido ilegal de trabajadores, se incrementó de 249 a 408, con una cifra muy superior en 2008 (678 reinstalaciones ordenadas). Sin embargo, no existen datos acerca del cumplimiento efectivo de dichas órdenes. • Se realizó un estudio sobre el incumplimiento de las órdenes de reinstalación de los casos de despidos ilegales en Guatemala, tales como despidos sindicales discriminatorios y de discriminación por género. El documento fue entregado a la Corte Suprema de Justicia.	• En 2010, la cantidad de procesos ordinarios y de reinstalaciones registrados en sede judicial fue inferior a los registrados en 2009. • No se registraron medidas para agilizar el cumplimiento de las órdenes de reinstalación ni para efectuar su seguimiento. • No se registraron acciones relativas al estudio El incumplimiento de las órdenes de reinstalación de los despidos ilegales en Guatemala.	• Difundir, oportunamente, el estudio <i>"Incumplimiento de las órdenes de reinstalación de los despidos ilegales en Guatemala"</i>. • Avanzar en el estudio y diseño de estrategias para agilizar el cumplimiento de las órdenes de reinstalación por despidos ilegales, tales como despidos antisindicales discriminatorios, tomando como insumo el estudio anteriormente mencionado, así como realizando las consultas oportunas a las organizaciones de trabajadores y empleadores. • Analizar la necesidad de establecer mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de los plazos procesales.

4. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: La demora en la reinstalación de un trabajador en caso de despido ilegal no debe ser relacionada con la negligencia de los jueces, ya que la misma obedece al uso de los recursos de apelación y amparo a que tienen derecho tanto empleador como trabajador, que en el caso de Guatemala, se registra en un gran porcentaje. Adicionalmente, existen otros factores tales como el poco conocimiento de empleadores y trabajadores sobre la normativa laboral, y los procedimientos legales necesarios para lograr la reinstalación, entre otros. De acuerdo con la consulta realizada al Organismo Judicial, resolver el atraso en la reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente requiere, principalmente, la investigación sobre las prácticas existentes y la capacitación de actores clave.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Mejora de la capacitación y rendición de cuentas Continuar con el programa de reforma de la justicia laboral, que incluye: a) mejorar la capacitación y control profesional de agentes involucrados en la administración de la justicia laboral, b) fortalecer el derecho laboral y las normas internacionales del trabajo en los programas de estudio de las facultades de derecho, c) implementar nuevos procedimientos éticos y disciplinarios para jueces y magistrados laborales.	Abril 2005 – Julio 2010: - Se han desarrollado más de 30 eventos de capacitación para operadores de justicia laboral, que han incluido magistrados, jueces, auxiliares de justicia y personal administrativo del Organismo Judicial (OJ), en temas como normas internacionales del trabajo, mediación y conciliación laboral, y oralidad en el proceso laboral, entre otras. Además, se realizaron diversos seminarios sobre técnicas de mediación dirigidos a trabajadores, empleadores y estudiantes universitarios. - El OJ suscribió convenios de cooperación técnica y académica con una universidad y diversas agencias de cooperación para desarrollar capacitaciones en materia laboral. - Sigue funcionando un mecanismo de denuncia y sanción de funcionarios judiciales, entre los que se incluyen jueces y magistrados. Entre 2005 a febrero de 2010, se habían recibido 339 denuncias contra Jueces Laborales, de las cuales 5 concluyeron con sanciones para los funcionarios involucrados (amonestaciones o suspensiones de hasta 30 días).	La Escuela de Estudios Judiciales del OJ no reportó la realización de eventos de capacitación en materia laboral durante el actual período de verificación.	- Incorporar el estudio de la aplicación de las normas nacionales internacionales del trabajo en los programas permanentes de formación inicial, especialización, actualización y educación a distancia de la Escuela de Estudios Judiciales. - Mejorar la cobertura y la oferta formativa de los acuerdos de cooperación académica suscritos por el OJ con diferentes instituciones.
Número de tribunales Revisar el programa de modernización de la justicia laboral (financiado por BID) para asegurar que preste suficiente atención a las necesidades de la justicia laboral en Guatemala.⁵	Abril 2005 – Julio 2010: - Entre 2005 y 2009, la cantidad de juzgados que atendían materia laboral se incrementó de 38 a 54. Entre 2005 y 2009, se crearon 14 juzgados de competencia única en materia laboral y se eliminó un juzgado de competencia mixta en primera instancia; y se crearon 3 salas de apelación con competencia mixta. - Las plazas ordinarias de jueces en oficinas de competencia mixta se incrementaron de 12 en 2005 a 26 en 2009 (de 8 a 22 en los juzgados de primera instancia y manteniéndose en 4 plazas en las salas de apelación).	En 2010 se registró la existencia de 46 juzgados de primera instancia competentes en materia laboral, de los cuales 22 eran de competencia única (48%). Debido a la eliminación de la competencia laboral en uno de los juzgados mixtos, el total de oficinas competentes para conocer estos casos pasó de 54 en 2009 a 53 en 2010.	- Continuar avanzando en la especialización de la justicia del trabajo, dotándole de recursos, de capacitación para sus integrantes, y aumentando el número de juzgados especializados en las regiones donde sea necesario. - Evaluar la experiencia de las oficinas con competencia única creadas en los últimos años.

5. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: El Programa de Modernización del BID terminó su ejecución en el 2006. Actualmente, el proceso está financiado con un préstamo del Banco Mundial hasta junio de 2007.



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
		Se mantuvo en 22 la cantidad de plazas ordinarias de jueces en oficinas de competencia única en materia laboral, en primera instancia. En segunda instancia, se ha mantenido sin variación la cantidad de plazas ordinarias de jueces en las salas de apelación (4).	
Reformas de procedimientos⁶ - Aprobar la propuesta de ley que permite el recurso de amparo, que actualmente retrasa el proceso judicial. - Aprobar la reforma de ley que permite la oralidad en los procesos laborales y ajustes a plazos específicos.	Abril 2005 – Julio 2010: - La Corte de Constitucionalidad se pronunció desfavorablemente sobre determinados artículos del proyecto de reforma a la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad (núm. 3319). - Se implementó la oralidad en los procedimientos laborales de 28 Órganos Jurisdiccionales. - La información proveniente del Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ) ha sido insuficiente para generar datos consistentes sobre la mora judicial y cumplimiento de las órdenes de reinstalaciones dictadas por los tribunales.	- No se registraron acciones respecto a la iniciativa de ley de reforma a la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucional (núm. 3319). - En 2010 se redujo la cantidad de casos laborales ingresados a los juzgados de primera instancia, pasando de 10.623 casos en 2009 a 9.700 (81% en juzgados especializados en 2010). Sin embargo, la cifra de casos laborales conocidos por salas de apelación se incrementó de 2.548 a 3.271 en ese mismo período (95% en salas especializadas en 2010).	Instrumentar un adecuado sistema de estadísticas judiciales, implementando un sistema de seguimiento estadístico sobre la cantidad de asuntos pendientes y sobre la duración de los procesos.
Fortalecimiento institucional - Establecer un mecanismo de mediación, conciliación y arbitraje para remitir casos en los que las partes están de acuerdo. - Crear 2 nuevos juzgados de primera instancia en la capital y un tribunal laboral de apelación fuera de la capital. - Crear una abogacía	Abril 2005 – Julio 2010: - Se creó la Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos del OJ en los Juzgados de Paz, sin embargo, no se cuenta con datos sobre la cantidad de casos conciliados. - En cuanto a la conciliación realizada por los juzgados de trabajo y previsión social, se redujo el número de casos, pasando de 1.370 en 2005 a 1.226 en 2009. - La Procuraduría de Defensa del Trabajador (PDT) que opera en el MTPS actúa como un	En materia de conciliación de conflictos individuales de trabajo, en 2010 se resolvieron 1.412 casos por conciliación. A nivel de los conflictos colectivos, la tendencia muestra una reducción en la cantidad de conflictos resueltos por esta vía.	- Crear un organismo autónomo de defensa letrada del trabajador, a fin de asegurar una abogacía independiente en la tutela de sus derechos ante los tribunales. - Solicitar cooperación técnica para mejorar el sistema de solución alternativa de conflictos laborales, de modo que pueda funcionar previamente a

6. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: Según funcionarios del Organismo Judicial, las recomendaciones se deberían modificar para que se lean de la siguiente manera: a) Dar seguimiento al proyecto de ley que regula el uso de la acción constitucional de amparo. b) Mejorar las condiciones y las capacidades para la implementación y aplicación del principio de la oralidad en el procedimiento judicial, en materia laboral.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
independiente para defender los derechos de los trabajadores.	servicio de abogacía independiente. Anualmente, la PDT ha atendido alrededor de 2.000 asesorías laborales y ha participado en más de 1.000 audiencias judiciales. El monto recuperado a favor de los usuarios del servicio de la PDT ha variado entre Q1,3 millones (2007) y Q1,9 millones (2009).		cualquier instancia judicial, tal como ya fue mencionado en el informe anterior.
Recomendaciones regionales • Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. • Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. • Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. • Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. • Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. • Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.	Abril 2005 – Julio 2010: • El presupuesto institucional destinado a las oficinas de competencia única en materia laboral se incrementó de Q14,9 millones en 2005 a Q32,1 millones en 2009, pasando de representar el 1,9% del presupuesto institucional al 2,2%.	• No se obtuvo información respecto al gasto realizado por las oficinas de competencia única en materia laboral en el OJ.	• Realizar las inversiones necesarias para incrementar la cantidad, la distribución territorial y la efectividad de la jurisdicción laboral, así como para mejorar las capacidades de los operadores de justicia,
c) Género y discriminación			
Reformas legales • Aprobar la reforma legal pendiente en materia de discriminación y género.	Abril 2005 – Julio 2010: • En setiembre de 2006, la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), entidad adscrita al MTPS, presentó el proyecto de ley núm. 3525, cuyo objetivo era reformar 32 artículos	• La Comisión de la Mujer del Congreso de la República dictaminó favorablemente en diciembre de 2010 la iniciativa de ley núm. 4075 para realizar reformas al Código de Trabajo	• Continuar ofreciendo el apoyo al Congreso de la República para la aprobación de las reformas legales del Código de Trabajo en materia de equidad.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	del Código de Trabajo que contemplan aspectos de discriminación laboral. Esta propuesta fue archivada. En agosto de 2009 se presentó una nueva iniciativa de ley que introduce reformas al Código de Trabajo (núm. 4075), incluyendo los temas de género y no discriminación.	en materia de equidad. El MTPS, la ONAM, y otras organizaciones realizaron diversas acciones para promover las reformas al Código de Trabajo, entre ellas, 6 actividades de análisis de la iniciativa de ley núm. 4075; talleres y reuniones de socialización; y cabildeo con la Comisión de la Mujer del Congreso y la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPTEM).	Planificar la estrategia de comunicación para la socialización de las reformas legales cuando sean aprobadas.
Pruebas de embarazo e iniciativa de cumplimiento - Desarrollar campañas públicas de educación y promoción sobre las garantías de protección de las mujeres en el lugar de trabajo. - Emitir instrucciones legales a la inspección para que se castigue con la máxima sanción que autoriza la ley los actos de discriminación en el trabajo. - Divulgar ampliamente las instrucciones ministeriales.	Abril 2005 – Julio 2010: - Se han realizado gran cantidad de actividades de divulgación y sensibilización sobre derechos laborales y no discriminación por razones de género, a los funcionarios del MTPS, a las coordinadoras departamentales de la ONAM, y a los sectores empleador y trabajador. - Las denuncias por discriminación de género presentadas ante el MTPS, a nivel metropolitano, aumentaron en 2009 (594) en relación con 2005 (513). De las 594 denuncias de 2009, el 55% correspondieron a despidos de trabajadoras embarazadas y 31% a despidos a trabajadoras en período de lactancia. A nivel nacional, las denuncias por discriminación de género pasaron de 1.270 en 2008 a 1.020 en 2009, registrándose respectivamente, 20 y 23 denuncias por solicitud de certificado de embarazo. Todas estas denuncias se presentaron en las delegaciones departamentales.	- El Departamento de Mujer Trabajadora del MTPS llevó a cabo 12 charlas sobre derechos laborales para 1.365 estudiantes y trabajadores. Además, brindó 119 asesorías laborales en el ministerio o telefónicas a mujeres. - La ONAM organizó la conferencia "Género, Liderazgo de las Mujeres y Derechos Laborales" para 29 integrantes de la Red de Mujeres por la Construcción de la Paz; transmitió un programa de radio sobre lactancia materna y derechos laborales y realizó 4 talleres de socialización del módulo de capacitación de derechos humanos de las mujeres y normas internacionales a favor de las mujeres. - En 2010, de las 735 denuncias presentadas a nivel nacional por discriminación de género, el 58% se presentaron en la Sede Central, la mayoría relacionadas con el despido de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Las 17 denuncias relacionadas con solicitud de certificado	- Elaborar un protocolo de inspección en materia de discriminación de género, que incluya el tema de la prohibición de las pruebas o certificados de embarazo antes y durante la relación laboral, especialmente en oportunidad de la contratación y el despido. - Fortalecer la capacitación de la Inspección en los temas de discriminación por razón de género, para mejorar la doble función de aplicación de la legislación laboral y asesoramiento técnico orientada a mejorar su cumplimiento por parte de los empleadores. - Desarrollar actividades de comunicación en materia de promoción de la igualdad dirigidas a los sectores sociales. - Mantener actualizados los datos de cumplimiento de la legislación nacional e

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
		de embarazo se presentaron en las delegaciones departamentales.	
Conflictos laborales en el sector agrícola Implementar la aplicación de la legislación laboral en el sector agrícola, especialmente para proteger a la población indígena.	Abril 2005 – Julio 2010: - La Unidad de Pueblos Indígenas del MTPS y otras organizaciones han realizado gran cantidad de acciones de capacitación en materia de no discriminación laboral a poblaciones indígenas, principalmente relacionado con el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1989). - El número de denuncias sobre violación de derechos laborales en el sector agrícola, presentadas ante la Inspección del Trabajo a nivel nacional, fue de 775 en 2008 y de 569 en 2009. En el primer año, se elevaron 26 incidentes ante los tribunales laborales mientras que en el segundo se presentaron 53 incidentes. Para los años anteriores no se cuenta con datos a nivel nacional.	- El MTPS realizó 2 talleres de capacitación sobre el Convenio núm. 169 de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales; y 3 charlas de socialización del mismo convenio dirigido a 89 trabajadores municipales, mujeres líderes municipales y estudiantes. - Trece funcionarios del MTPS aprobaron los cursos libres sobre los idiomas K'iche' y Kaqchikel, en cumplimiento de la Ley de Idiomas Nacionales. - En 2010, se reportaron 475 denuncias ante la Inspección del MTPS por violaciones a derechos laborales en el sector agrícola, de las cuales el 9%. Terminó con un incidente presentado ante los tribunales.	internacional en relación con los pueblos indígenas y tribales, en especial en el sector agrícola. - Continuar divulgando la legislación nacional e internacional, con especial incidencia en el medio rural, y realizando actividades de capacitación dirigidas a las poblaciones originarias. - Intensificar la capacitación de la Inspección de Trabajo en materia de no discriminación, en especial en el sector agrícola.
Recomendaciones regionales Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo.	Abril 2005 – Julio 2010: - En marzo de 2007, los Viceministros de Trabajo de la región acordaron propiciar el desarrollo de un mecanismo de intercambio de información y conocimiento entre los Ministerios de Trabajo, aprovechando los recursos existentes en cada institución, principalmente los de carácter digital que pudieran compartirse por medio de los sitios web de los ministerios. - Diversas organizaciones han realizado actividades regionales relativas al tema de género y no discriminación en el empleo, sin	- Se elaboró el diseño de un portal web de empleo para promover la equidad dirigido a personas menores de 30 años. - Se inició la implementación de un programa de pasantías laborales de 3 meses para jóvenes, a fin de mejorar la empleabilidad de esta población.	- Mantener una estrategia de comunicación sobre el tema de la igualdad en el acceso y mantenimiento en el empleo, aprovechando los recursos, contenidos, estudios y materiales de la cooperación internacional. - Buscar la financiación y asistencia técnica de la cooperación internacional y el apoyo

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	embargo, no existe una iniciativa regional que articule y coordine dichos esfuerzos. Se firmó un convenio de cooperación interinstitucional entre la Secretaría Presidencial de la Mujer SEPREM y la Oficina Nacional de la Mujer ONAM, para avanzar en la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008 – 2023.		tripartito para programar acciones de capacitación a los sectores trabajador y empleador, como se sugirió en el informe anterior. Establecer las coordinaciones internas del MTPS e interinstitucionales a fin de obtener datos actualizados sobre la evolución de la situación de desigualdad por razón de género y etnia en el ámbito laboral.
d) Peores formas de trabajo infantil			
Pirotecnia - Promulgar un reglamento que prohíba el trabajo a domicilio en la cohetería.⁷ - Establecer un mecanismo de coordinación interministerial para impulsar programas piloto que aborden el problema.	Abril 2005 – Julio 2010: - Se han realizado charlas informativas, talleres y visitas inspectivas para sensibilizar sobre los riesgos del trabajo infantil en la industria de la pirotecnia. Como estrategia paralela, se han desarrollado cursos vocacionales con jóvenes para brindarles otras alternativas de generación de ingresos. - El proyecto de reforma al Reglamento de la Actividad Pirotécnica se encontraba en discusión y continúa pendiente su aprobación. - Entre 2006 y 2009, se detectaron 68 casos de personas menores de edad en centros de producción pirotécnica y 131 en centros de distribución. Del total de 199 casos detectados, 16 (8%) fueron elevados como incidentes ante los tribunales judiciales.	- En 2010 se ejecutó un Plan operativo de la pólvora, que en 17 visitas de inspección a centros de producción o distribución de productos pirotécnicos, permitió la detección de 13 personas menores de 18 años y la elevación a los tribunales de justicia de 15 incidentes de sanción. - De acuerdo con los registros anuales del MTSS, durante el año 2010 se detectó un total de 221 casos de personas menores de edad en la industria pirotécnica y la confección de 18 incidentes trasladados al OJ.	- Realizar mayores operativos de inspección en los centros de producción y distribución de productos pirotécnicos, incluido el sector informal. - Dar seguimiento a las personas menores de edad que se encontraban trabajando, manteniendo la coordinación interinstitucional para su atención por parte de los servicios sociales y educativos.

7. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: A febrero del 2007 se encuentra vigente el Acuerdo Gubernativo 28-2004 sobre el Reglamento de la Actividad Pirotécnica de fecha 12 de enero de 2004, publicado en el Diario de Centro América el 13 de enero del 2004

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
Recomendaciones regionales • Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Abril 2005 – Julio 2010: • De acuerdo con la Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI-2006, se registró una reducción de 2,4 puntos porcentuales en la cantidad de personas menores de edad trabajadoras (23,4% en 2000 a 21% en 2006), sin embargo, en números absolutos, la cantidad se incrementó de 937.530 (2000) a 966.361 (2006). • La tasa neta de escolaridad muestra aumentos constantes desde 2005 a 2008, sin embargo se aprecia un aumento mayor entre 2008 y 2009, especialmente en las edades entre 5 y 12 años (49% a 56,3% para el rango de 5 y 6 años, y 95,1% a 98,3% en el rango de 7 a 12 años). • En materia de fortalecimiento del marco normativo, se ratificó el Convenio relativo a la protección del niño y a la cooperación en materia de adopción internacional (1993) y el Convenio Centroamericano para la Protección de Víctimas, Testigos, Peritos y demás Sujetos que Intervienen en la Investigación y en el Proceso Penal, particularmente en la Narcoactividad y Delincuencia Organizada (Decreto 08-2009); se aprobó la Ley de adopciones del 11 de diciembre de 2007 (Decreto 77-2007), la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas (Decreto 9-2009), y la Ley de competencia penal en procesos de mayor riesgo (Decreto 21-2009 y su reforma Decreto 35-2009); y entraron en vigencia los acuerdos Gubernativos núm. 112-2006 relativo al Reglamento de protección laboral de la niñez y la adolescencia trabajadora; y núm. 250-2006 relativo al Reglamento para la aplicación del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, así como el Protocolo Intrainstitucional para la Atención de las Personas Trabajadoras Menores de Edad. • En octubre de 2009 se presentó la Hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil y sus peores formas. • Diversas instituciones estatales y de la sociedad civil continúan ejecutando programas de sensibilización y atención de la población infantil y adolescente trabajadora. La instancia de coordinación a nivel nacional ha sido la Comisión Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora (CONAPETI), mientras que a nivel local se han creado 8 secretarías departamentales.	• La CONAPETI validó la programación de la Hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil en setiembre de 2010, la que fue presentada por la Vicepresidencia en diciembre de 2010 a los sectores trabajador, empleador y a organizaciones de la sociedad civil. • Existe una Secretaría Ejecutiva de la CONAPETI a nivel nacional responsable del tema de trabajo infantil, así como 9 Subsecretarías a nivel departamental. La última fue constituida en este período en Quetzaltenango. • En 2010, 5 instituciones estatales mantenían acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes de trabajo. • En 2009 el 98,3% de los niños y niñas entre 7 y 12 años se encontraban escolarizados, bajando dicho porcentaje a sólo el 39,3% entre los 13 y 15 años. • El MTPS brindó orientación en materia de derechos y obligaciones laborales a 2.384 adolescentes. • No se proporcionó información sobre la cantidad de personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y adolescente.	• Dar apoyo a las Subsecretarías departamentales para la adecuada coordinación inter e intra institucionales, a fin de dar una respuesta adecuada a los niños y niñas víctimas del trabajo infantil y sus peores formas. Entre las medidas a adoptar, debe darse especial énfasis a la promoción y mantenimiento de esta población en el sistema educativo. • Promover el seguimiento continuado de la programación de la Hoja de Ruta, fortaleciendo los sistemas de información para la toma de decisiones, en especial del MTPS y del Ministerio de Educación.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
e) Fomento de una cultura de cumplimiento			
Información y capacitación en derechos fundamentales del trabajo • Lanzar una campaña pública de información y sensibilización sobre el tema. • Instituir programas para elevar los niveles de diálogo social y fomentar la confianza entre los sectores gubernamental, empleador y trabajador, así como impartir formación en relaciones laborales efectivas.	Abril 2005 – Julio 2010: • Con apoyo de la cooperación externa, el MTPS ha elaborado y divulgado diversos materiales informativos, boletines, radiofónicos, televisivos y documentales sobre derechos laborales. • El MTPS cuenta con un programa de asesoría a empresas en materia de higiene y seguridad ocupacional, que incluye visitas y promoción de la conformación de comités internos que dan seguimiento a este tema. • En abril de 2009, comenzó a funcionar el centro de atención telefónica de consultas laborales (call center) del MTPS. • Se realizaron actividades educativas sindicales para formar líderes sindicales y mejorar las capacidades de comunicación del sector.	• El MTPS realizó acciones de divulgación de los derechos laborales, por medio de la transmisión de programas de radio, distribución de materiales impresos, charlas de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad (2.345 personas), y charlas sobre higiene y seguridad ocupacional (700 trabajadores, empleadores y estudiantes). • El presupuesto destinado durante el período a verificar en acciones de divulgación de los derechos laborales fue de Q20.000.	• Difundir sistemáticamente los derechos laborales, especialmente los relativos a los convenios fundamentales de la OIT, con participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, realizando campañas de divulgación.
Recomendaciones regionales • Implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores. • Fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones.	Abril 2005 – Julio 2010: • La Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo (CTAIT), el Comisión Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO) y la Comisión Nacional de Salario (CNS) son los espacios de diálogo tripartito existentes en el país. Estas comisiones se han reunido en forma periódica, registrándose entre 7 y 16 reuniones al año en cada espacio. • La CTAIT ha conocido temas como la necesidad de especializar las fiscalías que atienden delitos contra periodistas y sindicalistas; la política laboral en tiempos de crisis; la reactivación de la Comisión Tripartita de la Inspección General del Trabajo; las reformas legales sugeridas por los órganos	• La CTAIT realizó 3 reuniones durante el período agosto – diciembre de 2010, en las cuales se consideraron los siguientes temas: mejores prácticas relativas a órganos tripartitos de diálogo social; procedimiento sancionatorio por faltas laborales; y seguimiento a la reunión de las Consultas Cooperativas en el marco del Capítulo 16 CAFTA-DR. • La CONASSO efectuó un total de 23 reuniones entre agosto y diciembre de 2010. • La CNS realizó 13 reuniones durante el período teniendo como principal tema la fijación del salario	• Fomentar la cultura de diálogo en los niveles bipartito y tripartito, particularmente con respecto a las reformas a la legislación laboral; el fortalecimiento de la inspección laboral; los temas de equidad y no discriminación en el trabajo; y trabajo infantil; entre otros. • Promover la participación del conjunto de organizaciones sindicales representativas en las instancias tripartitas de diálogo social.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	de control de la OIT; y la ratificación del Convenio núm. 175 sobre Trabajo a Tiempo Parcial, entre otros. Además, en su seno se reactivó el Consejo Tripartito de la Inspección General de Trabajo (CTIGT). • El CONASSO logró consensuar tripartitamente la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad y de la Política Nacional sobre Salud y Seguridad Ocupacional en el seno de CONASSO. • El CNS ha sesionado en forma regular, sin embargo, no ha logrado consenso en torno a la fijación de salarios, los cuales han sido establecidos por acuerdo gubernativo.	mínimo para el año 2011. • En el taller tripartito de análisis de la implementación del Libro Blanco, organizado por la OIT y efectuado el 2 de mayo de 2011, los delegados de los trabajadores señalaron que había centrales y organizaciones excluidas de estos organismos, lo que resta representatividad a los mismos. • La CEACR acogió la solicitud de asistencia técnica formulada por el gobierno respecto a la integración del sector trabajador en la CTAIT, a efectos de mejorar su eficacia.	

I. Introducción

La promoción del trabajo decente constituye un pilar fundamental en el proceso de desarrollo y consolidación de la democracia en todos los países del mundo. La creación de oportunidades de empleo para hombres y mujeres; el aumento de la eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social, la promoción del diálogo social y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los cuatro pilares sobre los cuales se sustenta la generación de trabajo decente.

Los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de garantizar la aplicación de la legislación laboral, tanto a nivel de la normativa nacional como de los instrumentos internacionales ratificados por el país. Además, al adoptar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), se comprometieron a respetar y promover los derechos relacionados con la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Para cumplir en forma efectiva con estos compromisos, los países requieren, entre otras condiciones, de un marco normativo acorde con los convenios internacionales, de políticas públicas claras y sostenibles, de instituciones eficientes y con recursos humanos y financieros adecuados; así como de un entorno propicio para el diálogo social.

En 2005 los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento: *“La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”*, conocido como el “Libro Blanco”.

El Libro Blanco es *“un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”*.⁸ Contiene compromisos nacionales y regionales adoptados voluntariamente por los países firmantes en seis ámbitos: 1) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; 2) Ministerios de Trabajo; 3) Tribunales laborales; 4) Género y discriminación; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Fomento de una cultura de cumplimiento.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que elaborara *“una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”*.⁹

Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos, en diciembre de 2006, la OIT inició el Proyecto “Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco” (Proyecto Verificación), el cual es ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América (USDOL).

8. Libro Blanco, página vii.

9. Referencia literal del Libro Blanco, página xviii.

El Proyecto Verificación de OIT tiene como objetivo general apoyar el fortalecimiento institucional y fomentar una cultura de respeto por los derechos laborales.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región. Este informe tiene como objetivos: a) Identificar las acciones realizadas por el país durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco; b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este informe fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por tres especialistas propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACT/TRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), ambas de la OIT. Dichos especialistas verificadores son: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Los informes semestrales de verificación son herramientas de apoyo para los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, pues proporcionan información sistematizada sobre las acciones que se han realizado a nivel nacional y regional durante un período determinado en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Libro Blanco.¹⁰ Dicha información es igualmente útil para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como para la cooperación técnica.

Partiendo de las recomendaciones que el Libro Blanco propone a los Estados, la verificación de la OIT toma en cuenta todas las acciones desarrolladas por los poderes públicos (Ejecutivo, Judicial y Legislativo). Además, considera las acciones lideradas por las organizaciones de los trabajadores, las organizaciones de los empleadores, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones académicas y los organismos de cooperación, que en forma directa o indirecta, abonan al cumplimiento de los compromisos mencionados en el Libro Blanco.¹¹

Para la elaboración de los informes de verificación se consultó bibliografía, documentos y bases de datos institucionales; se realizaron entrevistas y reuniones con actores claves; y se analizó el borrador del informe con los sectores claves para su retroalimentación y complementación.

10. A nivel metodológico, las "acciones que han realizado los países durante el período" se entenderá como: a) las medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto; b) los resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado. Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos: 1) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada; 2) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance; y 3) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.
11. Los informes de verificación no constituyen una evaluación de la aplicación de los convenios internacionales, de modo que es importante destacar que nada de lo que en estos informes se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT. Estos informes tampoco pretenden ser una investigación académica sobre la aplicación de la legislación laboral o una evaluación sobre las capacidades del país de hacer cumplir la legislación. Sin embargo, cuando las recomendaciones del Libro Blanco se refieren explícitamente a disconformidades de la legislación nacional con respecto a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) o a aspectos de aplicación de las mismas, estos informes de verificación tomarán en cuenta lo que los órganos de control de la OIT han manifestado en relación con dichos aspectos.

II. Acciones del país por áreas

1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Una función esencial de los Ministerios de Trabajo es la prevención y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con el Convenio núm. 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (1947), dichos ministerios deben contar con un sistema de inspección capaz de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”, por lo tanto, es fundamental dotarles de las herramientas y recursos legales, humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para que puedan cumplir efectivamente con su labor. Asimismo, los Ministerios de Trabajo deben facilitar información y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más adecuada de cumplir la legislación del trabajo y de administrar las relaciones laborales, como medidas para prevenir conflictos.

Uno de los desafíos identificados en el Libro Blanco en este ámbito se refiere a la necesidad de “emitir un decreto que restaure la autoridad del Ministerio de Trabajo para imponer multas”¹², facultad que había sido eliminada por una decisión de la Corte de Constitucionalidad que declaró inconstitucionales algunos aspectos del Decreto 18-2001.¹³ Sin embargo, “una evaluación posterior a la publicación del Libro Blanco, determinó que legalmente esta recomendación no era posible. Considerando que el objetivo principal es buscar que la legislación laboral sea rápida y efectiva, la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo (CTAIT)¹⁴ está consensuando una alternativa viable”.¹⁵

En cuanto a las labores de inspección que competen al MTPS, se explicitó la necesidad de “dotar a la inspección de trabajo de estatuto de servicio civil y aumentar sus salarios, capacitación y equipamiento”, así como “continuar y complementar el estudio de reclasificación de puestos y salarios que se inició en 2003”.¹⁶ Con respecto a la mediación y conciliación, se mencionó la necesidad de implementar “los mismos cambios que son necesarios en la inspección, e impartir formación especializada en aptitudes de negociación y resolución de conflictos” y “coordinar los cambios en este ámbito con la iniciativa del nuevo centro de resolución alternativa de conflictos”.¹⁷

Además, a nivel regional, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Ministerios de Trabajo del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.¹⁸

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, los sectores empleador y trabajador, en tres reuniones de la CTAIT, examinaron una propuesta de reforma al Código de Trabajo que establecía un procedimiento mixto para la investigación y sanción de las infracciones laborales. Al 31 de diciembre de 2010 no se contaba con una propuesta de ley articulada de reforma al Código del Trabajo consensuada tripartitamente.

12. Libro Blanco, pág. 50.

13. Expediente 898-2001 y 1014-2001 de la Corte de Constitucionalidad. Fallo de Inconstitucionalidad parcial a los artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reforman los artículos 81, 209, 214, 216, 233, 243, 269, 271, 272, 281, 364, 379 y 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, del 3 de agosto del 2004.

14. Comisión “integrada por representantes del Gobierno de la República, empleadores y trabajadores, a través de sus organizaciones más representativas que gocen del derecho a la libertad sindical, para asegurar consultas efectivas y opinar en lo relativo a la promoción de la aplicación de las normas internacionales del trabajo conforme al Convenio núm. 144 de la OIT” (Acuerdo Gubernativo núm. 285-2004, del 9 de setiembre del 2004, artículo 1).

15. Cita textual de la enmienda realizada por el MTPS en las recomendaciones del Libro Blanco y publicada en el Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010. Guatemala, agosto 2007.

16. Libro Blanco, pág. 50. Posteriormente a la publicación del Libro Blanco, el MTPS agregó una nota aclaratoria sobre esta recomendación: “El personal de la Inspección General del Trabajo, se rige por los estatutos de la Oficina Nacional de Servicio Civil aplicable a todos los empleados de la administración pública”. (MTPS. Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010. Guatemala, agosto 2007).

17. Libro Blanco, pág. 51.

18. *Ibíd.*, pág. 72.

En materia de fortalecimiento de la inspección, la propuesta del nuevo Reglamento Orgánico Interno (ROI) del MTPS se encontraba al 31 de diciembre en espera de examen y dictamen técnico del Ministerio antes de ser remitido a la Presidencia de la República para aprobación.

Además, en el segundo semestre de 2010 se desarrollaron 7 actividades de capacitación para los inspectores sobre diferentes temas entre los que se destacan: el trámite del conflicto colectivo, el sistema electrónico de casos, experiencias extranjeras de inspección del trabajo y el proceso de sanción de las faltas contra las leyes del trabajo y previsión social, entre otros; y se adquirieron e instalaron 11 nuevos equipos de cómputo para los inspectores en Sede Central y 21 para las oficinas departamentales, para un total de 264 dedicados a esta área.

A diciembre de 2010, el MTPS contaba con 225 plazas de inspectores, la cifra más baja de los últimos 5 años y 13 menos que en 2009. Los inspectores dedicados a la conciliación en Sede Central disminuyeron, pasando de 29 en 2009 a 27 en 2010 y los de visitaduría aumentaron de 27 a 32 funcionarios en Sede Central en este período. En las Delegaciones Departamentales, de las 162 plazas de inspección existentes en 2009 se redujeron a 147 en 2010, 15 menos que el año precedente.

En 2010, en el Área Metropolitana se realizaron 4.090 inspecciones, 593 menos que el año anterior, mientras que en las oficinas departamentales se efectuaron 4.920 (5 menos que en 2009). La reducción en el número total de inspecciones a nivel nacional fue de 466 y el porcentaje de inspecciones de oficio disminuyó de 21,6% a 18,8% en el mismo período.

Las visitas de inspección a nivel nacional también se redujeron de 13.131 en 2009 a 12.317 en 2010. Sin embargo, las infracciones detectadas experimentaron un fuerte incremento, pasando de 1.944 en 2009 a 3.852, principalmente por la gran cantidad de infracciones detectadas por las oficinas departamentales.

Con relación al ámbito de la conciliación, en 2010 se redujeron las plazas de inspectores dedicados a la conciliación tanto a nivel de la Sede Central como de las Delegaciones Departamentales. En la Sede Central pasaron de 29 en 2009 a 24 en 2010, mientras que en las otras oficinas los funcionarios que realizan ambas labores (visitaduría y conciliación) disminuyeron de 76 a 64 en ese mismo período. El total de plazas dedicadas a la conciliación pasó de 138 a 124 entre 2009 y 2010.

Los casos conciliados, a nivel individual y colectivo en el Área Metropolitana se redujeron de 2.633 en 2009 a 2.453 en 2010, al contrario de lo registrado en las oficinas departamentales, donde se incrementaron de 3.194 a 3.698 en el mismo período.

En 2010, el porcentaje de conciliación en la Sede Central fue de 29% mientras que en el resto del país se registró un 51%.

En materia de conciliación colectiva, el MTPS conformó durante el período 6 nuevas mesas de diálogo social sectorial, de carácter preventivo y reactivo, que se suman a las 11 reportadas en el anterior informe de verificación.

En cuanto a los aspectos financieros, el presupuesto inicial del MTPS sujeto verificación en 2010, fue el mismo que el del año anterior (Q 54.382.984). En términos reales el presupuesto inicial y el modificado decrecieron en 2010 con respecto a 2009 en -3,7% y -2,8% respectivamente. El presupuesto devengado en 2010 se incrementó en 3,5 % con respecto al año anterior, representando el 77,7% del presupuesto inicial y el 93,7% del presupuesto modificado.

Respecto al presupuesto destinado a la aplicación de la legislación laboral, tanto el inicial como el modificado y el devengado mostraron en 2010 tasas de crecimiento negativas con respecto a 2009 (-3,7%; -10,9% y -6,1% respectivamente).

El porcentaje del presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación laboral respecto al presupuesto institucional se mantuvo en 28,8% en 2009 y 2010, y a nivel del gasto devengado disminuyó de 49,1% en 2009 a 44,6% en 2010.

El presupuesto inicial del MTPS representó el 0,11% del presupuesto nacional en 2009 y 2010, mientras que el presupuesto devengado se redujo de 0,09 % en 2009 a 0,08% en 2010.

Durante este período de verificación se diseñaron planes operativos para focalizar la Inspección en temas y zonas específicas.

Finalmente en relación con el fortalecimiento de las unidades especiales del MTSS, el personal asignado al Departamento de Mujer Trabajadora y a la Unidad de Protección del Adolescente Trabajador en 2010 disminuyó en ambos casos en dos y en una persona respectivamente con relación a 2009. El personal asignado a la Dirección de la Procuraduría de Defensa del Trabajador se mantuvo estable con 17 personas, no experimentando variación con respecto a 2009.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Elaborar, de parte del MTPS, una propuesta articulada de reforma al Código del Trabajo, considerando las conclusiones de consenso de la discusión bipartita y proceder a una socialización del documento ante los actores sociales.
- Realizar los esfuerzos necesarios para aumentar la dotación de inspectores de trabajo a nivel central y departamental.
- Continuar desarrollando las capacitaciones específicas para los inspectores en función de sus reales necesidades.
- Acelerar los procedimientos administrativos y técnicos que permitan una pronta aprobación del ROI y continuar con las experiencias de focalizar la inspección en temas y zonas específicas.
- Continuar con los esfuerzos que permitan adquirir nuevos equipos y vehículos, así como la reparación de los existentes.
- Aumentar el número de inspecciones a nivel central y a nivel nacional, especialmente las inspecciones de oficio o programadas.
- Incrementar el número de funcionarios dedicados a la conciliación tanto en la Sede Central como en las Delegaciones Departamentales.
- Evaluar la experiencia de las mesas de diálogo social sectorial, a fin de fortalecer su funcionamiento.
- Realizar las gestiones y cabildeos necesarios ante las autoridades gubernamentales y de otros poderes del Estado, tendentes a la obtención de un mayor presupuesto para el MTPS y mejorar la programación de actividades para alcanzar un mayor nivel de ejecución del presupuesto.
- Fortalecer técnica y financieramente el conjunto de las Unidades Especiales del MTPS, tal como ya fue señalado en el anterior informe de verificación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
I. Autoridad para imponer multas		
Reto: - Una decisión de la Corte de Constitucionalidad limitó la facultad del Ministerio de imponer multas por violaciones de la legislación laboral. Recomendaciones: - Emitir un decreto que restaure legalmente la autoridad del Ministerio de Trabajo para imponer multas. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: - Una evaluación posterior a la publicación del Libro Blanco, determinó que legalmente esta recomendación no es posible. Considerando que el objetivo principal es buscar que la legislación laboral sea rápida y efectiva, la Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo está consensuando una alternativa viable.	Capacidad sancionadora	
	I.1. Existencia de una propuesta consensuada tripartitamente para resolver de forma adecuada el proceso de sanción de violaciones a la legislación laboral.	En mayo de 2010, la OIT envió a la CTAIT una propuesta de reforma al Código de Trabajo que establecía un procedimiento mixto para la investigación y sanción de las infracciones laborales y de salud y seguridad en el trabajo. Si bien la propuesta ha sido conocida y analizada por los sectores integrantes de esta comisión, al 31 de diciembre de 2010 no se contaba con una propuesta de reforma legislativa consensuada tripartitamente.
	I.2. Número de reuniones tripartitas realizadas para consultar y consensuar la propuesta.	- Durante el período de verificación, la propuesta de reforma legal elaborada por la OIT fue discutida en 3 reuniones de la CTAIT: - En la reunión del 2 de setiembre de 2010 se analizó la propuesta presentada por la OIT en mayo de ese año, y se acordó, que de manera bipartita (sector empleador y trabajador integrantes de dicha comisión), procurarían lograr un texto consensuado. - En la reunión del 2 de diciembre los representantes del sector trabajador en la CTAIT informaron que aún se encontraba consultando la propuesta de proyecto de reforma con las organizaciones sindicales UGT y FENASTEG. - En la reunión del 6 de diciembre los representantes de los sectores empleador y trabajador en dicha comisión indicaron a los delegados del Gobierno de los Estados Unidos de América que participaron en la sesión, que aún no contaban con una propuesta de ley consensuada y que requerían más tiempo para elaborarla.
	I.3. Aprobación del proyecto de ley.	Aún no existe un proyecto de ley al respecto.
	I.4. Número y tipo de acciones de promoción, seguimiento y cabildeo para lograr la efectiva implementación de la propuesta aprobada.	

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																							
2. Inspección																																									
Reto: - A pesar de esfuerzos recientes, sigue habiendo sustanciales reservas acerca de la capacitación profesional, y del status y la autoridad general de la inspectoría de trabajo. Efectuar nombramientos políticos para llenar un número sustancial de plazas de inspector no aumenta la confianza por parte de todos los sectores en la objetividad y credibilidad de la inspección. Recomendaciones: - Dotar a la inspección de trabajo de estatuto de servicio civil y aumentar sus salarios, capacitación y equipamiento. Continuar y completar el estudio de reclasificación de puestos y salarios que se inició en 2003. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: - El personal de la Inspección General del Trabajo, se rige por los estatutos de la Oficina Nacional de Servicio Civil aplicable a todos los empleados de la administración pública.	Recursos humanos I.5. Número de inspectores (indicar el número de inspectores que realizan exclusivamente labores de visitas a centros de trabajo; que realizan inspección y conciliación a la vez; y que realizan otro tipo de labores, tales como notificaciones, asesoramiento, atención al público entre otros). - La cantidad de inspectores de visitaduría se incrementó de 27 a 32 funcionarios en la Sede Central del MTPS entre 2009 y 2010, mientras la cantidad de inspectores de conciliación se redujo en 2 personas, pasando de 29 a 27 en este mismo período. - Entre 2009 y 2010, en las Delegaciones Departamentales, la cantidad de inspectores de visitaduría se redujo de 25 a 23, los funcionarios dedicados a conciliación se mantuvieron en 33 y los funcionarios que realizan ambas funciones se redujeron de 76 a 64. - El total de plazas de inspección del MTPS en 2010 fue de 225, la cifra más baja en los últimos 5 años.	Número de plazas de inspección en la Inspección General de Trabajo del MTPS. Período Enero 2006 – Diciembre 2010 <table><tr><th>Funciones del personal con plaza de inspectores</th><th>2006*</th><th>2007*</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010**</th></tr><tr><td>Inspectores de visitaduría de Sede Central</td><td rowspan="7">257</td><td rowspan="7">239</td><td>26</td><td>27</td><td>32</td></tr><tr><td>Inspectores de conciliación de Sede Central</td><td>29</td><td>29</td><td>27</td></tr><tr><td>Otras funciones de apoyo a la inspección de Sede Central</td><td>20</td><td>20</td><td>19</td></tr><tr><td>Inspectores de visitaduría en las 21 Delegaciones</td><td rowspan="4">163</td><td>25</td><td>23</td></tr><tr><td>Inspectores de conciliación en las 21 Delegaciones</td><td>33</td><td>33</td></tr><tr><td>Visitaduría y Conciliación en las 21 Delegaciones</td><td>76</td><td>64</td></tr><tr><td>Otras funciones de apoyo a la inspección en las 21 Delegaciones Departamentales</td><td>28</td><td>27</td></tr><tr><td>Total plazas de inspectores</td><td>257</td><td>239</td><td>238</td><td>238</td><td>225</td></tr></table> * Para los años 2006 y 2007 no fue posible obtener información detallada sobre las funciones de las personas en plazas de inspección. ** Los datos del año 2010 fueron tomados de un listado proporcionado por Recursos Humanos del MTPS y corroborado por las Delegaciones Departamentales, a excepción de Petén, del que se tomó los datos de la Hoja "Consolidado" del archivo de la IGT. Fuente: MTPS, Departamento de Recursos Humanos. Mayo 2011.	Funciones del personal con plaza de inspectores	2006*	2007*	2008	2009	2010**	Inspectores de visitaduría de Sede Central	257	239	26	27	32	Inspectores de conciliación de Sede Central	29	29	27	Otras funciones de apoyo a la inspección de Sede Central	20	20	19	Inspectores de visitaduría en las 21 Delegaciones	163	25	23	Inspectores de conciliación en las 21 Delegaciones	33	33	Visitaduría y Conciliación en las 21 Delegaciones	76	64	Otras funciones de apoyo a la inspección en las 21 Delegaciones Departamentales	28	27	Total plazas de inspectores	257	239	238	238	225
Funciones del personal con plaza de inspectores	2006*	2007*	2008	2009	2010**																																				
Inspectores de visitaduría de Sede Central	257	239	26	27	32																																				
Inspectores de conciliación de Sede Central			29	29	27																																				
Otras funciones de apoyo a la inspección de Sede Central			20	20	19																																				
Inspectores de visitaduría en las 21 Delegaciones			163	25	23																																				
Inspectores de conciliación en las 21 Delegaciones				33	33																																				
Visitaduría y Conciliación en las 21 Delegaciones				76	64																																				
Otras funciones de apoyo a la inspección en las 21 Delegaciones Departamentales				28	27																																				
Total plazas de inspectores	257	239	238	238	225																																				

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																
	I.6. Número de acciones de capacitación orientadas a inspectores (incluir el número de funcionarios capacitados, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Durante el período a verificar, los inspectores de trabajo participaron en 7 sesiones de capacitación, en las cuales se abordaron temas vinculados al modelo de gestión de la inspección, el sistema electrónico de casos y el proceso de sanción de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, entre otros. Capacitaciones a Inspectores de Trabajo del MTPS. Período Agosto 2010 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Fecha</th><th>Capacitación</th><th>Apoyado por</th><th>No. Participantes</th></tr><tr><td>19 y 20 de agosto</td><td>El trámite del conflicto colectivo y la participación del Inspector de Trabajo</td><td>Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana REAL CARD y la Asociación de Investigaciones y Estudios Sociales ASIES</td><td>60</td></tr><tr><td>20 de agosto</td><td>Modelo de funcionamiento de la Inspección General de República Dominicana</td><td>Proyecto Cumple y Gana III, Inspección</td><td>15</td></tr><tr><td>27 de agosto</td><td>Socialización de la Política Agraria y Política de Desarrollo Rural Integral Vigente</td><td>Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República</td><td>23</td></tr><tr><td>10 de setiembre</td><td>Taller de buenas prácticas en el uso y aplicación del Sistema Electrónico de Casos en las Delegaciones Departamentales de Escuintla, Chimaltenango y Quetzaltenango</td><td>Proyecto Cumple y Gana III, Inspección y el Gobierno de Estados Unidos de Norte América</td><td>28</td></tr><tr><td>24, 25 y 26 de setiembre</td><td>Primer Encuentro Nacional de Inspectores de Trabajo de Guatemala</td><td>OIT/PROFIL</td><td>189</td></tr><tr><td>12 de noviembre</td><td>Juicio por faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social</td><td>Cámara de Comercio Guatemalteco Americano AMCHAM</td><td>30</td></tr><tr><td>19 de noviembre</td><td>Análisis de la situación laboral de las organizaciones sociales y sindicales de las mujeres en la economía</td><td>Consortio de Organizaciones Sociales y Sindicales de las Mujeres en la Economía COSME</td><td>23</td></tr></table> Fuente: Inspección General del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Abril 2011.	Fecha	Capacitación	Apoyado por	No. Participantes	19 y 20 de agosto	El trámite del conflicto colectivo y la participación del Inspector de Trabajo	Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana REAL CARD y la Asociación de Investigaciones y Estudios Sociales ASIES	60	20 de agosto	Modelo de funcionamiento de la Inspección General de República Dominicana	Proyecto Cumple y Gana III, Inspección	15	27 de agosto	Socialización de la Política Agraria y Política de Desarrollo Rural Integral Vigente	Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República	23	10 de setiembre	Taller de buenas prácticas en el uso y aplicación del Sistema Electrónico de Casos en las Delegaciones Departamentales de Escuintla, Chimaltenango y Quetzaltenango	Proyecto Cumple y Gana III, Inspección y el Gobierno de Estados Unidos de Norte América	28	24, 25 y 26 de setiembre	Primer Encuentro Nacional de Inspectores de Trabajo de Guatemala	OIT/PROFIL	189	12 de noviembre	Juicio por faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social	Cámara de Comercio Guatemalteco Americano AMCHAM	30	19 de noviembre	Análisis de la situación laboral de las organizaciones sociales y sindicales de las mujeres en la economía	Consortio de Organizaciones Sociales y Sindicales de las Mujeres en la Economía COSME	23
Fecha	Capacitación	Apoyado por	No. Participantes																															
19 y 20 de agosto	El trámite del conflicto colectivo y la participación del Inspector de Trabajo	Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana REAL CARD y la Asociación de Investigaciones y Estudios Sociales ASIES	60																															
20 de agosto	Modelo de funcionamiento de la Inspección General de República Dominicana	Proyecto Cumple y Gana III, Inspección	15																															
27 de agosto	Socialización de la Política Agraria y Política de Desarrollo Rural Integral Vigente	Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia de la República	23																															
10 de setiembre	Taller de buenas prácticas en el uso y aplicación del Sistema Electrónico de Casos en las Delegaciones Departamentales de Escuintla, Chimaltenango y Quetzaltenango	Proyecto Cumple y Gana III, Inspección y el Gobierno de Estados Unidos de Norte América	28																															
24, 25 y 26 de setiembre	Primer Encuentro Nacional de Inspectores de Trabajo de Guatemala	OIT/PROFIL	189																															
12 de noviembre	Juicio por faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social	Cámara de Comercio Guatemalteco Americano AMCHAM	30																															
19 de noviembre	Análisis de la situación laboral de las organizaciones sociales y sindicales de las mujeres en la economía	Consortio de Organizaciones Sociales y Sindicales de las Mujeres en la Economía COSME	23																															

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																							
	1.7. Existencia de una evaluación del sistema de inspección que incluya el análisis de la reclasificación de puestos y salarios de los inspectores y el estado de implementación de las recomendaciones de dicha evaluación.	Al 31 de diciembre de 2010, la propuesta del nuevo Reglamento Orgánico Interno (ROI) del MTPS se encontraba aún en el Despacho Ministerial en espera del dictamen del Consejo Técnico del MTPS, a fin de poder ser remitido a la Presidencia de la República para su aprobación.																																																							
Dotación de infraestructura y equipo																																																									
	1.8. Número, tipo y monto de presupuesto de los mejoramientos a nivel de infraestructura, tecnología de información, vehículos y capacitación en manejo de casos de inspección y conciliación en las oficinas regionales y la sede central. (Desagregar la información según servicio de inspección o conciliación, e indicar el monto del presupuesto institucional para el mantenimiento de estos rubros).	- En el último semestre de 2010 se registró el incremento en 11 equipos de cómputo para los inspectores de la Sede Central y de 21 en las Delegaciones Departamentales, sumando un total de 264 computadoras en buen estado para las laborales de inspección. - En cuanto a los vehículos, a diciembre de 2010 habían 11 para el Área Metropolitana y 25 para el resto del país para un total de 34 vehículos en buen estado, 8 menos que a finales de julio de este mismo año. Complementariamente, las oficina departamentales contaban con 29 motocicletas en buen estado, 5 menos que a finales del primer semestre. Equipos de Computo y Vehículos de la Inspección General del Trabajo. Período 2010. <table><tr><th rowspan="2">Equipos y vehículos</th><th colspan="2">Sede Central</th><th colspan="2">Delegaciones Departamentales</th><th colspan="2">Total</th></tr><tr><th>A julio 2010</th><th>A diciembre 2010</th><th>A julio 2010</th><th>A diciembre 2010</th><th>A julio 2010</th><th>A diciembre 2010</th></tr><tr><td>Computadoras en buen estado</td><td>99</td><td>110</td><td>133</td><td>154</td><td>232</td><td>264</td></tr><tr><td>Computadoras en mal estado</td><td>0</td><td>0</td><td>44</td><td>50</td><td>44</td><td>50</td></tr><tr><td>Vehículos en buen estado</td><td>9</td><td>9</td><td>33</td><td>25</td><td>42</td><td>34</td></tr><tr><td>Vehículos en mal estado</td><td>11</td><td>11</td><td>8</td><td>14</td><td>19</td><td>25</td></tr><tr><td>Motos en buen estado</td><td>0</td><td>0</td><td>34</td><td>29</td><td>34</td><td>29</td></tr><tr><td>Motos en mal estado</td><td>0</td><td>0</td><td>53</td><td>56</td><td>53</td><td>56</td></tr></table> Fuente: Elaboración Propia con base en información proporcionada por la Inspección General y la Dirección de Planificación, Cooperación y Asuntos Internacionales del Trabajo del MTPS. Mayo 2011.	Equipos y vehículos	Sede Central		Delegaciones Departamentales		Total		A julio 2010	A diciembre 2010	A julio 2010	A diciembre 2010	A julio 2010	A diciembre 2010	Computadoras en buen estado	99	110	133	154	232	264	Computadoras en mal estado	0	0	44	50	44	50	Vehículos en buen estado	9	9	33	25	42	34	Vehículos en mal estado	11	11	8	14	19	25	Motos en buen estado	0	0	34	29	34	29	Motos en mal estado	0	0	53	56	53	56
Equipos y vehículos	Sede Central			Delegaciones Departamentales		Total																																																			
	A julio 2010	A diciembre 2010	A julio 2010	A diciembre 2010	A julio 2010	A diciembre 2010																																																			
Computadoras en buen estado	99	110	133	154	232	264																																																			
Computadoras en mal estado	0	0	44	50	44	50																																																			
Vehículos en buen estado	9	9	33	25	42	34																																																			
Vehículos en mal estado	11	11	8	14	19	25																																																			
Motos en buen estado	0	0	34	29	34	29																																																			
Motos en mal estado	0	0	53	56	53	56																																																			
Cobertura de la inspección																																																									
	1.9. Número de inspecciones (de oficio, por denuncia, reinspecciones) y número	El número de inspecciones realizadas por la Sede Central del MTPS en 2010 ha sido el más bajo desde 2007. De la misma forma, en 2010 se registra la cantidad más baja de visitas de inspección, de reinspecciones y de infracciones detectadas desde 2005.																																																							

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																																																																																																			
	de casos sancionados. Incluir el desglose de inspecciones de acuerdo con el tamaño y sector al que pertenecen las empresas inspeccionadas.	Número de inspecciones en el Área Metropolitana. Período Enero 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Actividad</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008*</th><th>2009*</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inspecciones de oficio</td><td>606</td><td>777</td><td>1.039</td><td>1.225</td><td>1.012</td><td>771</td></tr><tr><td>Inspecciones por denuncia</td><td>3.273</td><td>2.988</td><td>3.080</td><td>3.546</td><td>3.671</td><td>3.319</td></tr><tr><td>Total inspecciones</td><td>3.879</td><td>3.765</td><td>4.119</td><td>4.771</td><td>4.683</td><td>4.090</td></tr><tr><td>Reinspecciones</td><td>1.161</td><td>1.260</td><td>1.396</td><td>549</td><td>496</td><td>424</td></tr><tr><td>Total de visitas</td><td>5.040</td><td>5.025</td><td>5.515</td><td>5.320</td><td>5.179</td><td>4.514</td></tr><tr><td>Porcentaje inspecciones de oficio*</td><td>15,6%</td><td>20,6%</td><td>25,2%</td><td>25,7%</td><td>21,6%</td><td>18,8%</td></tr><tr><td>Casos abiertos</td><td>3.879</td><td>3.765</td><td>4.119</td><td>4.771</td><td>4.683</td><td>4.090</td></tr><tr><td>Infracciones detectadas</td><td>467</td><td>572</td><td>654</td><td>370</td><td>413</td><td>286</td></tr></table> * El cálculo del porcentaje se realiza con base en el número de inspecciones y no con base en el número de visitas. Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo. Abril 2011. • Por su parte, las Delegaciones Departamentales reportaron para 2010 un leve incremento en el número de inspecciones respecto al año anterior (6.219 frente a 6.092), sin embargo, la reducción en la cantidad de reinspecciones (1.860 en 2009 y 1.584 en 2010), dio como resultando una cifra menor de visitas en 2010 (7.803) respecto al año anterior (7.952). Número de inspecciones a nivel nacional. Período 2008 - Diciembre 2010. <table><tr><th></th><th colspan="3">2008</th><th colspan="3">2009</th><th colspan="3">2010**</th></tr><tr><th>Actividad</th><th>Área Metropolitana</th><th>Delegaciones Departamentales</th><th>Total Nacional 2008</th><th>Área Metropolitana</th><th>Delegaciones Departamentales</th><th>Total Nacional 2009</th><th>Área Metropolitana</th><th>Delegaciones Departamentales</th><th>Total Nacional 2010</th></tr><tr><td>Inspecciones de oficio</td><td>1.225</td><td>3.629</td><td>4.854</td><td>1.012</td><td>4.925</td><td>5.937</td><td>771</td><td>4.920</td><td>5.691</td></tr><tr><td>Inspecciones por denuncia</td><td>3.546</td><td>1.109</td><td>4.655</td><td>3.671</td><td>1.167</td><td>4.838</td><td>3.319</td><td>1.299</td><td>4.618</td></tr><tr><td>Total inspecciones</td><td>4.771</td><td>4.738</td><td>9.509</td><td>4.683</td><td>6.092</td><td>10.775</td><td>4.090</td><td>6.219</td><td>10.309</td></tr><tr><td>Reinspecciones</td><td>549</td><td>1.069</td><td>1.618</td><td>496</td><td>1.860</td><td>2.356</td><td>424</td><td>1.584</td><td>2.008</td></tr><tr><td>Total de visitas</td><td>5.320</td><td>5.807</td><td>11.127</td><td>5.179</td><td>7.952</td><td>13.131</td><td>4.514</td><td>7.803</td><td>12.317</td></tr><tr><td>Porcentaje inspecciones de oficio*</td><td>25,7%</td><td>76,6%</td><td>51,0%</td><td>21,6%</td><td>80,8%</td><td>55,1%</td><td>18,9%</td><td>79,1%</td><td>55,2%</td></tr><tr><td>Casos abiertos</td><td>4.771</td><td>1.822</td><td>6.593</td><td>4.683</td><td>1.675</td><td>6.358</td><td>4.090</td><td>4.077</td><td>8.167</td></tr><tr><td>Infracciones detectadas</td><td>370</td><td>502</td><td>872</td><td>413</td><td>1.531</td><td>1.944</td><td>286</td><td>3.566</td><td>3.852</td></tr></table> * El cálculo del porcentaje se realiza con base en el número de inspecciones y no con base en el número de visitas. Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo al 31 de Julio de 2010 y consolidado Departamental elaborado por la Dirección de Planificación, Cooperación y Asuntos Internacionales del Trabajo. Mayo 2011.	Actividad	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010	Inspecciones de oficio	606	777	1.039	1.225	1.012	771	Inspecciones por denuncia	3.273	2.988	3.080	3.546	3.671	3.319	Total inspecciones	3.879	3.765	4.119	4.771	4.683	4.090	Reinspecciones	1.161	1.260	1.396	549	496	424	Total de visitas	5.040	5.025	5.515	5.320	5.179	4.514	Porcentaje inspecciones de oficio*	15,6%	20,6%	25,2%	25,7%	21,6%	18,8%	Casos abiertos	3.879	3.765	4.119	4.771	4.683	4.090	Infracciones detectadas	467	572	654	370	413	286		2008			2009			2010**			Actividad	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2008	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2009	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2010	Inspecciones de oficio	1.225	3.629	4.854	1.012	4.925	5.937	771	4.920	5.691	Inspecciones por denuncia	3.546	1.109	4.655	3.671	1.167	4.838	3.319	1.299	4.618	Total inspecciones	4.771	4.738	9.509	4.683	6.092	10.775	4.090	6.219	10.309	Reinspecciones	549	1.069	1.618	496	1.860	2.356	424	1.584	2.008	Total de visitas	5.320	5.807	11.127	5.179	7.952	13.131	4.514	7.803	12.317	Porcentaje inspecciones de oficio*	25,7%	76,6%	51,0%	21,6%	80,8%	55,1%	18,9%	79,1%	55,2%	Casos abiertos	4.771	1.822	6.593	4.683	1.675	6.358	4.090	4.077	8.167	Infracciones detectadas	370	502	872	413	1.531	1.944	286	3.566	3.852
Actividad	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010																																																																																																																																																															
Inspecciones de oficio	606	777	1.039	1.225	1.012	771																																																																																																																																																															
Inspecciones por denuncia	3.273	2.988	3.080	3.546	3.671	3.319																																																																																																																																																															
Total inspecciones	3.879	3.765	4.119	4.771	4.683	4.090																																																																																																																																																															
Reinspecciones	1.161	1.260	1.396	549	496	424																																																																																																																																																															
Total de visitas	5.040	5.025	5.515	5.320	5.179	4.514																																																																																																																																																															
Porcentaje inspecciones de oficio*	15,6%	20,6%	25,2%	25,7%	21,6%	18,8%																																																																																																																																																															
Casos abiertos	3.879	3.765	4.119	4.771	4.683	4.090																																																																																																																																																															
Infracciones detectadas	467	572	654	370	413	286																																																																																																																																																															
	2008			2009			2010**																																																																																																																																																														
Actividad	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2008	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2009	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2010																																																																																																																																																												
Inspecciones de oficio	1.225	3.629	4.854	1.012	4.925	5.937	771	4.920	5.691																																																																																																																																																												
Inspecciones por denuncia	3.546	1.109	4.655	3.671	1.167	4.838	3.319	1.299	4.618																																																																																																																																																												
Total inspecciones	4.771	4.738	9.509	4.683	6.092	10.775	4.090	6.219	10.309																																																																																																																																																												
Reinspecciones	549	1.069	1.618	496	1.860	2.356	424	1.584	2.008																																																																																																																																																												
Total de visitas	5.320	5.807	11.127	5.179	7.952	13.131	4.514	7.803	12.317																																																																																																																																																												
Porcentaje inspecciones de oficio*	25,7%	76,6%	51,0%	21,6%	80,8%	55,1%	18,9%	79,1%	55,2%																																																																																																																																																												
Casos abiertos	4.771	1.822	6.593	4.683	1.675	6.358	4.090	4.077	8.167																																																																																																																																																												
Infracciones detectadas	370	502	872	413	1.531	1.944	286	3.566	3.852																																																																																																																																																												

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																			
	I.10. Ratio de inspectores / población ocupada.	En 2008, la proporción de inspectores por población ocupada era de 28.521 personas por cada inspector. El país no cuenta con datos actualizados sobre la población ocupada, por lo que no se brinda información sobre este indicador para los años posteriores.																			
	I.11. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones.	Si bien no se cuenta con datos suficientes para calcular el porcentaje de la población ocupada que fue comprendida por las inspecciones de trabajo durante los años 2009 y 2010, el siguiente cuadro muestra la reducción que se dio en la cantidad de empresas y trabajadores que recibieron visitas de inspección durante el año 2010. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones. Período 2008 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Año</th><th>Población Ocupada (PO)</th><th>Número empresas visitadas</th><th>Trabajadores empleados en las empresas inspeccionadas</th><th>% Población comprendida por las inspecciones respecto a la Población Ocupada</th></tr><tr><td>2008</td><td>5.390.512</td><td>6.573</td><td>462.750</td><td>8,6%</td></tr><tr><td>2009</td><td>s.d.</td><td>8.207</td><td>481.223</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>2010</td><td>s.d.</td><td>5.002</td><td>235.703</td><td>s.d.</td></tr></table> Fuente: Observatorio Regional del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, OIT, con base en los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006. San José, Costa Rica, abril de 2009. Información sobre empresas visitadas proporcionada por la Inspección General del Trabajo y Delegaciones Departamentales. Mayo 2011.	Año	Población Ocupada (PO)	Número empresas visitadas	Trabajadores empleados en las empresas inspeccionadas	% Población comprendida por las inspecciones respecto a la Población Ocupada	2008	5.390.512	6.573	462.750	8,6%	2009	s.d.	8.207	481.223	s.d.	2010	s.d.	5.002	235.703
Año	Población Ocupada (PO)	Número empresas visitadas	Trabajadores empleados en las empresas inspeccionadas	% Población comprendida por las inspecciones respecto a la Población Ocupada																	
2008	5.390.512	6.573	462.750	8,6%																	
2009	s.d.	8.207	481.223	s.d.																	
2010	s.d.	5.002	235.703	s.d.																	

3. Mediación y conciliación

Retos y Recomendaciones	Recursos humanos
Reto: Es preciso que la función conciliadora y mediadora del Ministerio de Trabajo sea más eficaz. Parece haber una falta de confianza en la capacidad de los funcionarios del Ministerio para presidir un proceso de mediación imparcial; más bien puede suceder que propicien soluciones que reflejan la falta de confianza en	I.12. Número de inspectores de conciliación (indicar el número de funcionarios que realizan exclusivamente labores de conciliación). De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos, en el año 2010 se registró una reducción en la cantidad de funcionarios dedicados a la conciliación, tanto a nivel de la sede central como de las delegaciones departamentales, con respecto a los años previos.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																					
su autoridad y la debilidad del sistema judicial que tendría que respaldar sus esfuerzos. Recomendaciones: • Implementar para la mediación y la conciliación los mismos cambios que son necesarios para la inspección, e impartir formación especializada en aptitudes de negociación y resolución de conflictos. • Coordinar los cambios en este ámbito con la iniciativa del nuevo centro de resolución alternativa de conflictos. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: • Mediación y Conciliación forman parte de la Inspección General de Trabajo. Este apartado se refiere a las necesidades de los inspectores de conciliación.		Plazas de Inspectores de conciliación del MTPS. Período 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Año</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inspectores dedicados exclusivamente a conciliación a nivel nacional en la sede central.</td><td>28</td><td>28</td><td>29</td><td>29*</td><td>27</td></tr><tr><td>Inspectores dedicados exclusivamente a conciliación en las 21 Delegaciones Departamentales*</td><td rowspan="2">s.d.</td><td rowspan="2">162</td><td rowspan="2">163</td><td>33</td><td>33</td></tr><tr><td>Inspectores dedicados a visitaduría y conciliación en las 21 Delegaciones Departamentales*</td><td>76</td><td>64</td></tr></table> * Para los años 2006, 2007 y 2008 no fue posible constatar si los inspectores destacados en las delegaciones departamentales realizan otras labores adicionales a las de inspección, o bien, si hay funcionarios con plazas de inspección que realizan otras labores de apoyo a la inspección, tales como asesoría legal, notificaciones, cálculo de prestaciones, entre otras. Sin embargo para 2009 y 2010, se logró separar los inspectores de conciliación en las oficinas departamentales. Fuente: MTPS. Recursos Humanos, Mayo 2011.	Año	2006	2007	2008	2009	2010	Inspectores dedicados exclusivamente a conciliación a nivel nacional en la sede central.	28	28	29	29*	27	Inspectores dedicados exclusivamente a conciliación en las 21 Delegaciones Departamentales*	s.d.	162	163	33	33	Inspectores dedicados a visitaduría y conciliación en las 21 Delegaciones Departamentales*	76	64
Año	2006	2007	2008	2009	2010																		
Inspectores dedicados exclusivamente a conciliación a nivel nacional en la sede central.	28	28	29	29*	27																		
Inspectores dedicados exclusivamente a conciliación en las 21 Delegaciones Departamentales*	s.d.	162	163	33	33																		
Inspectores dedicados a visitaduría y conciliación en las 21 Delegaciones Departamentales*				76	64																		
	1.13. Número de acciones de capacitación orientadas a conciliadores (número de funcionarios capacitados, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Ver indicador 1.6.																					

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																								
	Cobertura de la conciliación y mediación																																																																																									
	I.14. Número de solicitudes y número de casos resueltos por medio de la conciliación individual y colectiva.	• En 2010, la cantidad de casos conciliados, tanto a nivel individual como colectivo, en el Área Metropolitana, experimentó una reducción respecto al año anterior. Si bien el porcentaje de conciliación es similar al de 2009 (29% y 28% respectivamente), estas cifras son muy inferiores a las registradas en los años anteriores. Casos de conciliación laboral en el Área Metropolitana. Período 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th></th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007*</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Casos individuales atendidos</td><td>6.994</td><td>7.268</td><td>6.976</td><td>6.912</td><td>8.911</td><td>7.931</td></tr><tr><td>Casos colectivos atendidos</td><td>464</td><td>587</td><td>379</td><td>577</td><td>663</td><td>495</td></tr><tr><td>Total casos atendidos</td><td>7.458</td><td>7.855</td><td>7.355</td><td>7.489</td><td>9.574</td><td>8.426</td></tr><tr><td>Casos conciliados*</td><td>2.896</td><td>3.231</td><td>3.175</td><td>2.935</td><td>2.633</td><td>2.453</td></tr><tr><td>Porcentaje conciliación</td><td>39%</td><td>41%</td><td>43%</td><td>39%</td><td>28%</td><td>29%</td></tr><tr><td>Monto por conciliaciones Quetzales</td><td>10.779.743</td><td>14.798.595</td><td>17.800.572</td><td>15.831.518</td><td>18.337.029</td><td>18.952.317</td></tr><tr><td>Monto por conciliaciones US\$**</td><td>1.399.967</td><td>1.921.895</td><td>2.311.763</td><td>2.056.041</td><td>2.182.980</td><td>2.354.325</td></tr></table> * Casos conciliados individuales y colectivos. ** Tipo de cambio para los años 2005, 2006, 2007 y 2008: 7,70 Quetzales por cada US \$1,00. En 2009 el tipo de cambio es: 8,40 Quetzales por cada US\$1,00. En 2010 el tipo de cambio es: 8,05 Quetzales por cada US\$1,00. Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo, julio 2008, enero 2010, agosto 2010 y abril 2011. • Por su parte, en las delegaciones departamentales se dio una reducción en la cantidad de casos individuales atendidos por conciliación, pero los casos colectivos se triplicó respecto al año 2009. El porcentaje de conciliación (51%) fue mayor al del año anterior (48%), pero muy superior al porcentaje registrado en la Sede Central (29%). Casos de conciliación laboral en las Delegaciones Departamentales. Período 2005 – 2010. <table><tr><th></th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Casos individuales atendidos</td><td>5.427</td><td>6.265</td><td>5.941</td></tr><tr><td>Casos colectivos atendidos</td><td>662</td><td>406</td><td>1.329</td></tr><tr><td>Total casos atendidos</td><td>6.089</td><td>6.671</td><td>7.270</td></tr><tr><td>Casos conciliados*</td><td>4.199</td><td>3.194</td><td>3.698</td></tr><tr><td>Porcentaje conciliación</td><td>69%</td><td>48%</td><td>51%</td></tr><tr><td>Monto por conciliaciones Quetzales</td><td>13.235.237</td><td>12.258.513</td><td>15.730.539</td></tr><tr><td>Monto por conciliaciones US\$**</td><td>1.718.862</td><td>1.459.346</td><td>1.954.104</td></tr></table> * Casos conciliados individuales y colectivos. ** Tipo de cambio para los años 2005, 2006, 2007 y 2008: 7,70 Quetzales por cada US \$1,00. En 2009 el tipo de cambio es: 8,40 Quetzales por cada US\$1,00. En 2010 el tipo de cambio es: 8,05 Quetzales por cada US\$1,00. Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo, julio 2008, marzo 2010, agosto 2010 y mayo 2011.		2005	2006	2007*	2008	2009	2010	Casos individuales atendidos	6.994	7.268	6.976	6.912	8.911	7.931	Casos colectivos atendidos	464	587	379	577	663	495	Total casos atendidos	7.458	7.855	7.355	7.489	9.574	8.426	Casos conciliados*	2.896	3.231	3.175	2.935	2.633	2.453	Porcentaje conciliación	39%	41%	43%	39%	28%	29%	Monto por conciliaciones Quetzales	10.779.743	14.798.595	17.800.572	15.831.518	18.337.029	18.952.317	Monto por conciliaciones US\$**	1.399.967	1.921.895	2.311.763	2.056.041	2.182.980	2.354.325		2008	2009	2010	Casos individuales atendidos	5.427	6.265	5.941	Casos colectivos atendidos	662	406	1.329	Total casos atendidos	6.089	6.671	7.270	Casos conciliados*	4.199	3.194	3.698	Porcentaje conciliación	69%	48%	51%	Monto por conciliaciones Quetzales	13.235.237	12.258.513	15.730.539	Monto por conciliaciones US\$**	1.718.862	1.459.346	1.954.104
	2005	2006	2007*	2008	2009	2010																																																																																				
Casos individuales atendidos	6.994	7.268	6.976	6.912	8.911	7.931																																																																																				
Casos colectivos atendidos	464	587	379	577	663	495																																																																																				
Total casos atendidos	7.458	7.855	7.355	7.489	9.574	8.426																																																																																				
Casos conciliados*	2.896	3.231	3.175	2.935	2.633	2.453																																																																																				
Porcentaje conciliación	39%	41%	43%	39%	28%	29%																																																																																				
Monto por conciliaciones Quetzales	10.779.743	14.798.595	17.800.572	15.831.518	18.337.029	18.952.317																																																																																				
Monto por conciliaciones US\$**	1.399.967	1.921.895	2.311.763	2.056.041	2.182.980	2.354.325																																																																																				
	2008	2009	2010																																																																																							
Casos individuales atendidos	5.427	6.265	5.941																																																																																							
Casos colectivos atendidos	662	406	1.329																																																																																							
Total casos atendidos	6.089	6.671	7.270																																																																																							
Casos conciliados*	4.199	3.194	3.698																																																																																							
Porcentaje conciliación	69%	48%	51%																																																																																							
Monto por conciliaciones Quetzales	13.235.237	12.258.513	15.730.539																																																																																							
Monto por conciliaciones US\$**	1.718.862	1.459.346	1.954.104																																																																																							

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																
		• A nivel nacional, en 2010 los casos individuales de conciliación registraron una reducción de más de 1.300 casos respecto al año anterior, mientras que en materia de conflictos colectivos, se incrementó en 755 casos. El porcentaje de conciliación y el monto por arreglos conciliatorios también aumentó respecto a 2009. Casos de conciliación laboral a nivel nacional. Periodo 2008 - 2010. <table><tr><th>Actividad</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010*</th></tr><tr><td>Casos individuales atendidos</td><td>12.339</td><td>15.176</td><td>13.872</td></tr><tr><td>Casos colectivos atendidos</td><td>1.239</td><td>1.069</td><td>1.824</td></tr><tr><td>Total casos atendidos</td><td>13.578</td><td>16.245</td><td>15.696</td></tr><tr><td>Casos conciliados*</td><td>7.134</td><td>5.827</td><td>6.151</td></tr><tr><td>Porcentaje conciliación</td><td>53%</td><td>36%</td><td>39%</td></tr><tr><td>Montos conciliados (Quetzales)</td><td>29.066.755</td><td>30.595.542</td><td>34.682.855</td></tr><tr><td>Montos conciliados (US\$)**</td><td>3.774.903</td><td>3.642.326</td><td>4.308.429</td></tr></table> * Casos conciliados individuales y colectivos. ** Tipo de cambio para los años 2005, 2006, 2007 y 2008: 7.70 Quetzales por cada US \$1.00. En 2009 el tipo de cambio es: 8.40 Quetzales por cada US\$1.00. En 2010 el tipo de cambio es: 8,05 Quetzales por cada US\$1,00. Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo y consolidado Departamental elaborado por la Dirección de Planificación, Cooperación y Asuntos Internacionales del Trabajo, Mayo 2011. • Adicionalmente, en materia de conciliación colectiva, el MTPS promovió la instalación de 6 mesas de diálogo para armonizar las relaciones laborales de conformidad con el Artículo 40, literal b) de la ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala y la Declaración de la OIT Relativa a Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento.¹⁹	Actividad	2008	2009	2010*	Casos individuales atendidos	12.339	15.176	13.872	Casos colectivos atendidos	1.239	1.069	1.824	Total casos atendidos	13.578	16.245	15.696	Casos conciliados*	7.134	5.827	6.151	Porcentaje conciliación	53%	36%	39%	Montos conciliados (Quetzales)	29.066.755	30.595.542	34.682.855	Montos conciliados (US\$)**	3.774.903	3.642.326	4.308.429
Actividad	2008	2009	2010*																															
Casos individuales atendidos	12.339	15.176	13.872																															
Casos colectivos atendidos	1.239	1.069	1.824																															
Total casos atendidos	13.578	16.245	15.696																															
Casos conciliados*	7.134	5.827	6.151																															
Porcentaje conciliación	53%	36%	39%																															
Montos conciliados (Quetzales)	29.066.755	30.595.542	34.682.855																															
Montos conciliados (US\$)**	3.774.903	3.642.326	4.308.429																															

4. Recomendaciones regionales

- Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la inspección de trabajo y los servicios de mediación y conciliación. - Mejorar la capacitación del	Presupuesto base del Ministerio de Trabajo	
	1.15. Monto del presupuesto anual del MTPS.	- Para efectos del proceso de verificación son relevantes aquellas actividades propiamente laborales, de manera que se incluyen para este proceso de seguimiento los siguientes programas: - El programa 01 'Actividades centrales' que incluye 11 actividades: 001 Dirección superior; 002 Servicios de gestión y asesoría legal; 003 Asuntos administrativos; 004 Gestión de la cooperación y planificación; 005 Servicios de control interno; 006 Unidad de Administración Financiera -UDAF-; 007 Servicios de coordinadoras departamentales; 008 Administración del recurso

19. Mesa de Diálogo entre empleadores y trabajadores del Departamento de Quetzaltenango; Mesa de Diálogo de Empresas Bananeras y Sindicato de Trabajadores del Departamento de Izabal; Mesa de Diálogo Tripartita del Departamento de Escuintla; Mesa de Diálogo para la solución de conflictos laborales en el Departamento de Retalhuleu; Mesa de Diálogo de Compañía Agrícola Industrial Palo Gordo, S.A.; Mesa de Diálogo Técnico-Política de Análisis de la Situación Laboral de las Organizaciones Sociales y Sindicales de las Mujeres en la Economía.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos. • Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo y con el trabajo infantil. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales que puedan proporcionar apoyo adicional a los trabajadores y empleadores sobre el efectivo cumplimiento de la legislación laboral. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral e iniciativas focalizadas en preocupaciones de alta prioridad, como el despido de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, y discriminación de género, incluyendo pruebas ilegales de embarazo.		humano; 009 Administración de sistemas de información; 010 Asuntos internacionales del trabajo; y 011 Relaciones públicas y protocolo; • El programa 09 'Construcción de sedes regionales', que a partir del 2010 se denomina 'Proyecto común a los programas 11, 12 y 13' • El programa 11 'Asuntos laborales y de salarios' que incluye 5 actividades: 001 Dirección y coordinación; 002 Protección al trabajador; 003 Servicio Nacional del Salario; 005 Estimación de salarios mínimos; y 006 Servicio de empleo y formación profesional a trabajadores. • El programa 12 'Vigilancia y aplicación de las normas de trabajo' que incluye 4 actividades: 001 Dirección y coordinación; 002 Servicios de control e inspección laboral; 003 Procuraduría de defensa al trabajador; y 004 Resolución alterna de conflictos laborales. • El programa 13 'Previsión social a los trabajadores' incluye 7 actividades: 001 Dirección y coordinación; 002 Control de normas de higiene y seguridad laboral; 004 Asistencia al trabajador discapacitado; 006 Asistencia al menor trabajador; 007 Asistencia a los pueblos indígenas; 008 Asistencia a la mujer trabajadora; y 009 Promoción de la participación de la mujer. • El programa 15 'Servicios de promoción de empleo y capacitación del recurso humano' incluye 6 actividades: 001 Dirección y coordinación; 002 Servicio Nacional del Empleo; 003 Asistencia al trabajador; 004 Asistencia a la mujer trabajadora; 005 Capacitación y formación del trabajador; y 006 Fomento de becas. • El programa 99 'Partidas no asignables' este programa fue separado en dos partes, las cuotas a la OIT que sí forman parte del proceso de verificación, y otras que se excluyen (subsídios transporte y otras). • Existen cinco programas que deben excluirse: • El programa 13 'Previsión social a los trabajadores' en su actividad 010 'Atención al adulto mayor', cargado a este programa solo en el año 2008. • El programa 14 'Recreación de los trabajadores del Estado' • El programa 16 'Atención al adulto mayor', para los años 2009 y 2010, que correspondía a la actividad 010 del programa 13 den 2008. • El programa 98 'Asignaciones especiales del Congreso de la República' • El programa 99 'Partidas no asignables a programas' de donde se excluyen los subsidios transporte y otras.

Retos y Recomendaciones

Indicador

Agosto 2010- Diciembre 2010

Presupuesto inicial del MTPS por programas. Período 2005-2010 (En quetzales)

Programas	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Presupuesto total MTPS	58.468.587	68.517.311	68.517.311	351.570.786	357.686.684	357.686.684
Programas incluidos para verificación:						
01 Actividades centrales	15.809.746	15.858.769	15.858.769	12.261.362	14.953.450	14.953.450
09 Construcción de sedes regionales	0	0	0	0	14.190.983	14.190.983
11 Asuntos laborales y salarios	2.370.683	2.309.479	2.309.479	2.309.479	2.761.324	2.761.324
12 Vigilancia y aplicación de las normas de trabajo	14.609.080	14.871.019	14.871.019	14.838.019	10.944.794	10.944.794
13 Previsión social a los trabajadores*	1.193.910	1.539.262	1.539.262	3.179.752	1.960.413	1.960.413
15 Servicios de promoción de empleo y capacitación del recurso humano	3.256.214	2.941.073	2.941.073	5.076.174	8.572.020	8.572.020
99 Partidas no asignables a programas-cuota OIT**	600.000	700.000	700.000	0	1.000.000	1.000.000
Total para efectos proceso verificación	37.839.633	38.219.602	38.219.602	37.664.786	54.382.984	54.382.984
Programas no incluidos para verificación:						
13 Previsión social a los trabajadores-010 Atención al adulto mayor	0	0	0	250.000.000	0	0
14 Recreación de los trabajadores del Estado	20.628.954	30.297.709	30.297.709	30.106.000	24.303.700	24.303.700
16 Atención al adulto mayor	0	0	0	0	250.000.000	250.000.000
98 Asignaciones especiales Congreso de la República	0	0	0	33.800.000	0	0
99 Partidas no asignables a programas -otros-**	0	0	0	0	29.000.000	29.000.000
Total excluido proceso verificación	20.628.954	30.297.709	30.297.709	313.906.000	303.303.700	303.303.700

* Para el año 2008 el total difiere del publicado en el presupuesto por el programa 010 'atención al adulto mayor', que en este caso fue considerado entre los rubros excluidos del proceso de verificación.

** Este programa fue separado en dos partes, las cuotas a la OIT que sí forman parte del proceso de verificación, y otras que se excluyen (subsídios transporte y otras).

Fuente: Ministerio de Finanzas Públicas. Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado Ejercicios Fiscales 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, Presupuesto de Egresos por Institución. Abril 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																																										
		- El presupuesto asignado al MTPS tanto para el año 2009 como para el 2010 representó un 44% de incremento respecto al año 2008, sin embargo, a nivel de presupuesto modificado y ejecutado el crecimiento fue mucho menor. En el caso de 2010, el presupuesto modificado creció 0,9% respecto al año anterior y el devengado 7,5%. En términos reales, tanto el presupuesto inicial como el modificado decrecieron respecto al 2009, mientras el devengado se incrementó en un 3,5% respecto a dicho año. Presupuesto anual del MTPS sujeto a verificación y sus tasas de crecimiento. Período Enero 2005 – 2010. <table><tr><th rowspan="3">Año</th><th colspan="3">Presupuesto inicial</th><th colspan="3">Presupuesto modificado</th><th colspan="3">Presupuesto devengado</th></tr><tr><th rowspan="2">Quetzales</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">Quetzales</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">Quetzales</th><th colspan="2">% incremento anual</th></tr><tr><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th></tr><tr><td>2005</td><td>37.839.633</td><td>-</td><td>-</td><td>38.689.378</td><td>-</td><td>-</td><td>38.086.115</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2006</td><td>38.219.602</td><td>1,0</td><td>-5,2</td><td>39.964.252</td><td>3,3</td><td>-3,1</td><td>37.071.947</td><td>-2,7</td><td>-8,7</td></tr><tr><td>2007</td><td>38.219.602</td><td>0,0</td><td>-6,4</td><td>41.925.992</td><td>4,9</td><td>-1,8</td><td>39.702.938</td><td>7,1</td><td>0,3</td></tr><tr><td>2008</td><td>37.664.786</td><td>-1,5</td><td>-11,5</td><td>42.404.786</td><td>1,1</td><td>-9,2</td><td>39.396.037</td><td>-0,8</td><td>-10,9</td></tr><tr><td>2009</td><td>54.382.984</td><td>44,4</td><td>41,8</td><td>44.692.001</td><td>5,4</td><td>3,5</td><td>39.321.373</td><td>-0,2</td><td>-2,0</td></tr><tr><td>2010</td><td>54.382.984</td><td>0,0</td><td>-3,7</td><td>45.103.777</td><td>0,9</td><td>-2,8</td><td>42.266.223</td><td>7,5</td><td>3,5</td></tr></table> * Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base diciembre de 2000), utilizando en cada año el índice promedio anual. Fuente: Ministerio de Finanzas Públicas, Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado Ejercicios Fiscales 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010. Abril 2011. - En 2010, el presupuesto devengado del MTPS representó el 77,7% del presupuesto inicialmente asignado, así como el 93,7% del presupuesto modificado. Porcentaje de ejecución del Presupuesto anual del MTPS sujeto a verificación. Período Enero 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Devengado respecto a inicial</td><td>100,7</td><td>97,0</td><td>103,9</td><td>104,6</td><td>72,3</td><td>77,7</td></tr><tr><td>Devengado respecto a modificado</td><td>98,4</td><td>92,8</td><td>94,7</td><td>92,9</td><td>88,0</td><td>93,7</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) del Ministerio de Finanzas Públicas. Abril 2011.	Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	37.839.633	-	-	38.689.378	-	-	38.086.115	-	-	2006	38.219.602	1,0	-5,2	39.964.252	3,3	-3,1	37.071.947	-2,7	-8,7	2007	38.219.602	0,0	-6,4	41.925.992	4,9	-1,8	39.702.938	7,1	0,3	2008	37.664.786	-1,5	-11,5	42.404.786	1,1	-9,2	39.396.037	-0,8	-10,9	2009	54.382.984	44,4	41,8	44.692.001	5,4	3,5	39.321.373	-0,2	-2,0	2010	54.382.984	0,0	-3,7	45.103.777	0,9	-2,8	42.266.223	7,5	3,5	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Devengado respecto a inicial	100,7	97,0	103,9	104,6	72,3	77,7	Devengado respecto a modificado	98,4	92,8	94,7	92,9	88,0	93,7
Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																																					
	Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual																																																																																																				
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																																																			
2005	37.839.633	-	-	38.689.378	-	-	38.086.115	-	-																																																																																																			
2006	38.219.602	1,0	-5,2	39.964.252	3,3	-3,1	37.071.947	-2,7	-8,7																																																																																																			
2007	38.219.602	0,0	-6,4	41.925.992	4,9	-1,8	39.702.938	7,1	0,3																																																																																																			
2008	37.664.786	-1,5	-11,5	42.404.786	1,1	-9,2	39.396.037	-0,8	-10,9																																																																																																			
2009	54.382.984	44,4	41,8	44.692.001	5,4	3,5	39.321.373	-0,2	-2,0																																																																																																			
2010	54.382.984	0,0	-3,7	45.103.777	0,9	-2,8	42.266.223	7,5	3,5																																																																																																			
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																						
Devengado respecto a inicial	100,7	97,0	103,9	104,6	72,3	77,7																																																																																																						
Devengado respecto a modificado	98,4	92,8	94,7	92,9	88,0	93,7																																																																																																						

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																					
	I.16. Porcentaje de presupuesto anual institucional dedicado al cumplimiento de la legislación laboral.	• Para efectos de verificar el presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación laboral, se consideran las actividades contempladas en los programas 11 Asuntos laborales y de salarios; 12 Vigilancia y aplicación de las normas de trabajo; y 13 Previsión social a los trabajadores -excluyendo la actividad 010 Atención al adulto mayor en el Presupuesto de 2008. • Como se observa en el siguiente cuadro, el presupuesto para la aplicación de la legislación laboral de 2010, tanto el inicial como el modificado y el devengado, mostraron tasas de crecimiento negativas respecto al año precedente. Presupuesto anual del MTPS sujeto a verificación para la aplicación de la legislación laboral y tasas de crecimiento. Período Enero 2005 – Diciembre 2010 (quetzales y porcentajes) <table><tr><th rowspan="3">Año</th><th colspan="3">Presupuesto inicial</th><th colspan="3">Presupuesto modificado</th><th colspan="3">Presupuesto devengado</th></tr><tr><th rowspan="2">Quetzales</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">Quetzales</th><th colspan="2">% incremento anual</th><th rowspan="2">Quetzales</th><th colspan="2">% incremento anual</th></tr><tr><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th><th>corriente</th><th>real*</th></tr><tr><td>2005</td><td>18.173.673</td><td>-</td><td>-</td><td>17.173.821</td><td>-</td><td>-</td><td>16.821.585</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>2006</td><td>18.719.760</td><td>3,0</td><td>-3,3</td><td>18.800.763</td><td>9,5</td><td>2,7</td><td>18.054.464</td><td>7,3</td><td>0,7</td></tr><tr><td>2007</td><td>18.719.760</td><td>0,0</td><td>-6,4</td><td>19.208.797</td><td>2,2</td><td>-4,4</td><td>18.142.091</td><td>0,5</td><td>-5,9</td></tr><tr><td>2008</td><td>20.327.250</td><td>8,6</td><td>-2,5</td><td>19.738.525</td><td>2,8</td><td>-7,7</td><td>18.454.930</td><td>1,7</td><td>-8,6</td></tr><tr><td>2009</td><td>15.666.531</td><td>-22,9</td><td>-24,3</td><td>21.229.695</td><td>7,6</td><td>-5,6</td><td>19.322.959</td><td>4,7</td><td>2,8</td></tr><tr><td>2010</td><td>15.666.531</td><td>0,0</td><td>-3,7</td><td>19.642.401</td><td>-7,5</td><td>-10,9</td><td>18.849.975</td><td>-2,4</td><td>-6,1</td></tr></table> * Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base diciembre de 2000), utilizando en cada año el índice promedio anual. Fuente: Ministerio de Finanzas Públicas, Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado Ejercicios Fiscales 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, y datos suministrados por el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) del Ministerio de Finanzas Públicas. Abril 2011. • El porcentaje que representa el presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación laboral respecto al presupuesto total del MTPS sujeto a verificación se redujo de 54% en 2008 a 29% en 2009 y 2010 debido a dos razones: la reducción en el gasto del programa 12 Vigilancia y aplicación de las normas de trabajo y el fuerte incremento que se dio en el programa 09 Construcción de sedes regionales. • Si se analiza el porcentaje de dicho presupuesto a nivel del gasto devengado, éste ha tenido un comportamiento heterogéneo, incrementándose entre 2005 y 2006, y entre 2008 y 2009, pero reduciéndose en 2007 y 2010 respecto a los años anteriores.	Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	18.173.673	-	-	17.173.821	-	-	16.821.585	-	-	2006	18.719.760	3,0	-3,3	18.800.763	9,5	2,7	18.054.464	7,3	0,7	2007	18.719.760	0,0	-6,4	19.208.797	2,2	-4,4	18.142.091	0,5	-5,9	2008	20.327.250	8,6	-2,5	19.738.525	2,8	-7,7	18.454.930	1,7	-8,6	2009	15.666.531	-22,9	-24,3	21.229.695	7,6	-5,6	19.322.959	4,7	2,8	2010	15.666.531	0,0	-3,7	19.642.401	-7,5	-10,9	18.849.975	-2,4	-6,1
Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																
	Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual		Quetzales	% incremento anual																																																																															
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																														
2005	18.173.673	-	-	17.173.821	-	-	16.821.585	-	-																																																																														
2006	18.719.760	3,0	-3,3	18.800.763	9,5	2,7	18.054.464	7,3	0,7																																																																														
2007	18.719.760	0,0	-6,4	19.208.797	2,2	-4,4	18.142.091	0,5	-5,9																																																																														
2008	20.327.250	8,6	-2,5	19.738.525	2,8	-7,7	18.454.930	1,7	-8,6																																																																														
2009	15.666.531	-22,9	-24,3	21.229.695	7,6	-5,6	19.322.959	4,7	2,8																																																																														
2010	15.666.531	0,0	-3,7	19.642.401	-7,5	-10,9	18.849.975	-2,4	-6,1																																																																														

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																					
		Porcentaje del Presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación respecto al Presupuesto Institucional del MTPS sujeto a verificación. Período Enero 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inicial respecto a inicial</td><td>48,0</td><td>49,0</td><td>49,0</td><td>54,0</td><td>28,8</td><td>28,8</td></tr><tr><td>Devengado respecto a devengado</td><td>44,2</td><td>48,7</td><td>45,7</td><td>46,8</td><td>49,1</td><td>44,6</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) del Ministerio de Finanzas Publicas. Abril de 2011.	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inicial respecto a inicial	48,0	49,0	49,0	54,0	28,8	28,8	Devengado respecto a devengado	44,2	48,7	45,7	46,8	49,1	44,6
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010																	
Inicial respecto a inicial	48,0	49,0	49,0	54,0	28,8	28,8																	
Devengado respecto a devengado	44,2	48,7	45,7	46,8	49,1	44,6																	
	I.17. Proporción del presupuesto de la MTPS con respecto al presupuesto nacional.	• El presupuesto inicial del MTPS representó el 0,11% del Presupuesto Nacional en 2009 y 2010 muestra una mejoría respecto a los años 2006, 2007 y 2008, pero una reducción en relación al 2005 (0,12%). En cuanto al presupuesto devengado del MTPS respecto al Presupuesto Nacional devengado, se observa una tendencia a la disminución, pasando de 0,12% en 2005 a 0,08% en 2010. Porcentaje del Presupuesto Institucional del MTPS sujeto a verificación respecto al Presupuesto Nacional. Período Enero 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Inicial respecto a inicial</td><td>0,12</td><td>0,10</td><td>0,10</td><td>0,09</td><td>0,11</td><td>0,11</td></tr><tr><td>Devengado respecto a devengado</td><td>0,12</td><td>0,10</td><td>0,10</td><td>0,09</td><td>0,09</td><td>0,08</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) del Ministerio de Finanzas Publicas. Abril 2011.	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inicial respecto a inicial	0,12	0,10	0,10	0,09	0,11	0,11	Devengado respecto a devengado	0,12	0,10	0,10	0,09	0,09	0,08
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010																	
Inicial respecto a inicial	0,12	0,10	0,10	0,09	0,11	0,11																	
Devengado respecto a devengado	0,12	0,10	0,10	0,09	0,09	0,08																	
	Procedimientos en la aplicación de la legislación																						
	I.18. Número y tipo de acciones para mejorar los procedimientos de aplicación de la legislación laboral. Incluye: - Existencia y aprobación de leyes y reglamentos orientados a mejorar la aplicación de la legislación laboral. - Diseño de políticas, planes, procedimientos y protocolos - Divulgación de políticas, planes, procedimientos y protocolos por medio de manuales o capacitaciones.	• En materia de planificación de la inspección, se diseñaron 5 planes operativos para focalizar la inspección en temas y zonas específicos. Dichos planes fueron: a) plan operativo para verificar el cumplimiento de las leyes laborales en las Maquilas de Chimaltenango (abril – agosto 2010), b) plan operativo para la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil en la actividad de la pólvora (noviembre – diciembre 2010); c) plan operativo para verificar el cumplimiento del pago de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado y público (diciembre 2010); d) plan operativo para verificar el cumplimiento de las leyes laborales en las fincas ubicadas en los Departamentos de Jutiapa, Jalapa, Zacapa, Santa Rosa, Suchitepéquez, Escuintla y Guatemala (octubre – diciembre 2010); e) plan operativo para verificar el cumplimiento del pago de la bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (julio – diciembre 2010).																					

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010														
	Fortalecimiento de unidades especiales (Departamento de Mujer Trabajadora, Unidad de Protección al Adolescente Trabajador, Dirección de Procuraduría de Protección al Trabajador)															
I.19. Número y tipo de acciones para fortalecer a las unidades responsables de mujer trabajadora, trabajo infantil y procuraduría de derechos laborales, que incluye: - Número de personal profesional asignado a la unidad. - Monto asignado a la unidad.	Departamento de Mujer Trabajadora: • En 2010, el personal del Departamento de Mujer Trabajadora cuenta con 6 funcionarios (4 técnicos en capacitación, una secretaria y una jefe profesional de departamento). El personal se redujo en 2 funcionarios con respecto a 2009.															
	Personal Asignado al Departamento de Mujer Trabajadora Período 2007-Diciembre 2010															
	<table><tr><td></td><td>2007</td><td>2008</td><td>2009</td><td>2010</td></tr><tr><td>Personal asignado</td><td>3</td><td>3</td><td>8</td><td>6</td></tr></table>			2007	2008	2009	2010	Personal asignado	3	3	8	6				
		2007	2008	2009	2010											
	Personal asignado	3	3	8	6											
Fuente: Elaboración Propia en base a información de la Dirección de Previsión Social del MTPS. Abril 2011.																
• La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), adscrita al MTPS, cuenta con personal que complementa la labor del Departamento de Mujer Trabajadora. En 2010, la Sede Central contaba con 5 funcionarias de la ONAM (una directora, una coordinadora de sedes departamentales, dos secretarias y una encargada del centro de documentación) y cuatro coordinadoras departamentales en Huehuetenango, San Marcos, El Petén y Cobán.																
	Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora: • A diciembre de 2010, el personal disponible en la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora se redujo a 6 funcionarios (una jefe y 5 técnicos), 5 menos que en 2005.															
	Personal Asignado a la Unidad de Protección al Adolescente Trabajador. Período 2005-Diciembre 2010															
	<table><tr><td></td><td>2005</td><td>2006</td><td>2007</td><td>2008</td><td>2009</td><td>2010</td></tr><tr><td>Personal asignado</td><td>11</td><td>11</td><td>11</td><td>9</td><td>7</td><td>6</td></tr></table>			2005	2006	2007	2008	2009	2010	Personal asignado	11	11	11	9	7	6
	2005	2006	2007	2008	2009	2010										
Personal asignado	11	11	11	9	7	6										
	Fuente: Elaboración Propia en base a información de la Dirección de Previsión Social del MTPS. Abril 2011.															
	Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador (PDT) • El personal asignado a la Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador a diciembre de 2010 se mantuvo en 17 funcionarios: un director, 4 asesores, 1 procurador, 7 oficiales de faccionamiento y 4 funcionarios de apoyo administrativo.															
	Personal asignado a la Dirección de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador. Período 2005-Diciembre 2010															
	<table><tr><td></td><td>2007</td><td>2008</td><td>2009</td><td>2010</td></tr><tr><td>Personal asignado</td><td>11</td><td>12</td><td>17</td><td>17</td></tr></table>			2007	2008	2009	2010	Personal asignado	11	12	17	17				
	2007	2008	2009	2010												
Personal asignado	11	12	17	17												
	Fuente: Elaboración Propia en base a información de la Dirección de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador del MTPS. Abril 2011.															

2. Tribunales laborales

Para garantizar a los y las trabajadoras una administración de la justicia laboral efectiva, los Estados deben asegurar la celeridad en los procesos, facilitar el acceso a la información y a los tribunales, brindar la asistencia legal a las partes que lo requieran, así como asegurar la idoneidad de los funcionarios responsables de impartir justicia. En este sentido, los Poderes Judiciales deben impulsar acciones, en coordinación con los otros Poderes del Estado, para contar con tribunales laborales especializados en todo el territorio nacional; brindar un programa permanente de capacitación de jueces y otros operadores de la justicia laboral en materia de convenios internacionales y legislación nacional vigente; así como desarrollar un modelo de gestión eficiente, que incluya sistemas de información adecuados y oportunos para la toma de decisiones.

En el Libro Blanco se expresaron las siguientes preocupaciones respecto a los tribunales laborales: 1) el incumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación en caso de despidos ilegales de miembros de sindicatos; 2) la necesidad de *“impulsar un programa sistemático de reforma de la justicia laboral”,* que contemple: *“la mejora de la capacitación y el control profesional”* de los operadores de justicia laboral, *“el fortalecimiento del derecho laboral y de las normas internacionales del trabajo en los programas de estudio de facultades de derecho en el país”,* y *“la implementación de nuevos procedimientos éticos y disciplinarios para los jueces y magistrados laborales”*²⁰; 3) la insuficiencia de jueces y tribunales laborales para cubrir la demanda existente; 4) las demoras en los procedimientos de la justicia laboral y la dificultad de los trabajadores de obtener reparación aunque ganen los litigios; y 5) la necesidad de incrementar la capacidad de administración de justicia mediante la implementación de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje, nuevos juzgados y tribunales, así como la creación de una abogacía independiente para defender los derechos de los trabajadores.

Además, a nivel regional, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Tribunales de Justicia Laboral del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.²¹

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010 no se registraron acciones relativas al estudio El incumplimiento de las órdenes de reinstalación de los despidos ilegales en Guatemala. Tampoco se reportaron medidas para agilizar el cumplimiento de las órdenes de reinstalación ni para efectuar su seguimiento.

En 2010, la cantidad de procesos ordinarios y de reinstalaciones registrados en sede judicial fue inferior a los registrados en 2009.

En materia de fortalecimiento de las capacidades de los operadores de justicia, la Escuela de Estudios Judiciales del OJ no reportó la realización de eventos de capacitación en materia laboral durante el actual período de verificación.

En 2010 se registró la existencia de 46 juzgados de primera instancia competentes en materia laboral, de los cuales 22 eran de competencia única (48%). Debido a la eliminación de la competencia laboral en uno de los juzgados mixtos, el total de oficinas competentes para conocer estos casos pasó de 54 en 2009 a 53 en 2010.

Se mantuvo en 22 la cantidad de plazas ordinarias de jueces en oficinas de competencia única en materia laboral, en primera instancia. En segunda instancia, se ha mantenido sin variación la cantidad de plazas ordinarias de jueces en las salas de apelación (4).

20. Libro Blanco, pág. 51.

21. Ibíd., pág. 72 y 73.

Respecto a la iniciativa de ley de reforma a la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucional (núm. 3319), no se registraron acciones para promover su trámite en la Asamblea Legislativa.

En 2010 se redujo la cantidad de casos laborales ingresados a los juzgados de primera instancia, pasando de 10.623 casos en 2009 a 9.700 (81% en juzgados especializados en 2010). Sin embargo, la cifra de casos laborales conocidos por salas de apelación se incrementó de 2.548 a 3.271 en ese mismo período (95% en salas especializadas en 2010).

En materia de conciliación de conflictos individuales de trabajo, en 2010 se resolvieron 1.412 casos por conciliación. A nivel de los conflictos colectivos, la tendencia muestra una reducción en la cantidad de conflictos resueltos por esta vía.

Tampoco fue posible obtener información respecto al gasto realizado por las oficinas de competencia única en materia laboral en el OJ.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Difundir, oportunamente, el estudio “Incumplimiento de las órdenes de reinstalación de los despidos ilegales en Guatemala”.
- Avanzar en el estudio y diseño de estrategias para agilizar el cumplimiento de las órdenes de reinstalación por despidos ilegales, tales como despidos antisindicales discriminatorios, tomando como insumo el estudio anteriormente mencionado, así como realizando las consultas oportunas a las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- Analizar la necesidad de establecer mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de los plazos procesales.
- Incorporar el tema de la aplicación de las normas nacionales e internacionales del trabajo en los programas permanentes de formación inicial, especialización, actualización y educación a distancia de la Escuela de Estudios Judiciales.
- Mejorar la cobertura y la oferta formativa de los acuerdos de cooperación académica suscritos por el OJ con diferentes instituciones.
- Continuar avanzando en la especialización de la justicia del trabajo, dotándole de recursos, de capacitación para sus integrantes, y aumentando el número de juzgados especializados en las regiones donde sea necesario.
- Evaluar la experiencia de las oficinas con competencia única creadas en los últimos años.
- Instrumentar un adecuado sistema de estadísticas judiciales, implementando un sistema de seguimiento estadístico sobre la cantidad de asuntos pendientes y sobre la duración de los procesos.
- Crear un organismo autónomo de defensa letrada del trabajador, a fin de asegurar una abogacía independiente en la tutela de sus derechos ante los tribunales.
- Solicitar cooperación técnica para mejorar el sistema de solución alterna de conflictos laborales, de modo que pueda funcionar previamente a cualquier instancia judicial, tal como ya fue mencionado en el informe anterior.
- Realizar las inversiones necesarias para incrementar la cantidad y efectividad de la jurisdicción laboral, así como para mejorar las capacidades de los operadores de justicia.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																												
I. Reinstalación																														
Reto: - Aunque entre los remedios judiciales por despido de miembros de sindicatos se incluye la reinstalación, el sistema judicial no ha sido capaz de implementar esta medida de forma eficaz. Recomendaciones: - Reformar el Decreto 41-99 del Congreso de la República, Ley de la Carrera Judicial, incluyendo una sanción específica que aplicará la Junta Disciplinaria de la Carrera Judicial a los jueces laborales cuando éstos incurran en negligencia en la ejecución de las órdenes de reinstalación de trabajadores despedidos ilegalmente. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: - La demora en la reinstalación de un trabajador en caso de despido ilegal no debe ser relacionada con la negligencia de los jueces, ya que la misma obedece al uso de los recursos de apelación y amparo a que tienen derecho tanto empleador como trabajador, que en el caso de Guatemala se registra en un 99%. Adicionalmente, existen otros factores.	Cumplimiento de las órdenes de reinstalación																													
	2.1. Existencia de un estudio que defina las causas de la demora o del incumplimiento de las órdenes de reinstalación, un plan de acción para agilizar el cumplimiento de dichas órdenes y el estado de avance de la implementación de dicho plan.	- El 12 de marzo de 2010 se hizo entrega a la Corte Suprema de Justicia del Organismo Judicial del estudio “<i>Incumplimiento de las Órdenes de Reinstalación de los Despidos Ilegales en Guatemala</i>”.²² - No se registraron acciones al respecto durante este período de verificación.																												
	2.2. Número de casos denunciados por despido ilegal, número de órdenes judiciales de reinstalación y número de reinstalaciones efectivas.	En 2010, la cantidad de procesos ordinarios y de reinstalaciones registrados en sede judicial fue inferior a los registrados en 2009, sin embargo, los incidentes dentro de conflictos colectivos de carácter económico social se incrementaron respecto al año precedente. Procesos ordinarios, conflictos colectivos de carácter económico social y reinstalaciones. Período 2005-2010. <table><tr><th>Procesos presentados en Juzgados</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008*</th><th>2009*</th><th>2010</th></tr><tr><td>Ordinarios</td><td>4.862</td><td>4.833</td><td>4.888</td><td>5.344</td><td>5.600</td><td>5.021</td></tr><tr><td>Incidentes dentro del conflicto colectivo económico social</td><td>401</td><td>1.343</td><td>894</td><td>1.836</td><td>1.169</td><td>1.202</td></tr><tr><td>Reinstalaciones ordenadas</td><td>249</td><td>391</td><td>314</td><td>678</td><td>408</td><td>322</td></tr></table> * La información para los años 2008 y 2009 ha sido actualizada en relación a la presentada en el informe anterior por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ) con los datos ingresados en 2009 y 2010 correspondientes a dicho período. Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ), Organismo Judicial. Abril 2011.	Procesos presentados en Juzgados	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010	Ordinarios	4.862	4.833	4.888	5.344	5.600	5.021	Incidentes dentro del conflicto colectivo económico social	401	1.343	894	1.836	1.169	1.202	Reinstalaciones ordenadas	249	391	314	678	408	322
Procesos presentados en Juzgados	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010																								
Ordinarios	4.862	4.833	4.888	5.344	5.600	5.021																								
Incidentes dentro del conflicto colectivo económico social	401	1.343	894	1.836	1.169	1.202																								
Reinstalaciones ordenadas	249	391	314	678	408	322																								

22. El cual tiene como objetivo contar con información sobre los obstáculos que ocasionan la demora o incumplimiento de las órdenes de reinstalación en los casos de despidos sindicales discriminatorios y por discriminación por género, así como la formulación de soluciones legales que contribuyan a superar los impedimentos detectados, incluidos proyectos de leyes o de directivas internas que resulten necesarias, así como la revisión y opinión de los proyectos que se encuentren en trámite ante el Congreso de la República. El documento incluye un plan de acción para solventar la situación. El estudio fue financiado por OIT/Proyecto de Verificación y fue elaborado por el consultor Miguel Canessa entre junio y julio de 2009, y se ha completado su proceso de revisión.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
-------------------------	-----------	-----------------------------

2. Mejora de la capacidad y rendición de cuentas

Reto:

- A pesar de esfuerzos recientes y algunas mejoras en los tribunales de Guatemala, sigue siendo necesario reforzar el acceso al sistema judicial por conflictos laborales y la capacidad profesional de los tribunales. Además, todavía hay problemas para asegurar que los empleadores respeten los fallos de los tribunales en materia laboral y cumplan las correspondientes sentencias.

Recomendaciones:

- Continuar con los esfuerzos para impulsar un programa sistemático de reforma de la justicia laboral. Elementos clave del programa de reforma deberían ser:
 - a. La mejora de la capacitación y del control profesional de los jueces, abogados y otros funcionarios implicados en la administración de justicia laboral, incluyendo un programa intensivo y permanente de capacitación sobre normas internacionales del trabajo.
 - b. El fortalecimiento del derecho laboral y de las normas internacionales del trabajo en los programas de estudios de las facultades de derecho del país.
 - c. La implementación de nuevos procedimientos éticos y disciplinarios para los jueces y magistrados laborales.

Procedimientos éticos y disciplinarios

- 2.3. Número y tipo de acciones desarrolladas por el Poder Judicial para mejorar los procedimientos de control ético y disciplinario de los operadores de justicia laboral.

- No se logró obtener información sobre los casos tramitados por la Junta de Disciplina Judicial del OJ contra los jueces competentes en materia laboral para el año completo de 2010, por lo que los datos registrados en el siguiente cuadro corresponden solamente a los dos primeros meses de ese año.

Casos tramitados por la Junta de Disciplina Judicial del OJ contra jueces laborales. Período Enero 2005 – Febrero 2010

Casos contra Jueces Laborales	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
No admitidos para trámite	57	76	52	46	51	0
En trámite	0	0	0	0	11	4
Declarados sin lugar	7	2	1	15	6	0
Desestimados	0	0	0	0	0	0
Tramitados en apelación	0	2	0	0	1	0
Enviados a archivo	0	1	0	0	0	0
Sancionados en firme*	0	2	2	1	0	0
Sanciones revocadas	1	0	0	1	0	0
Total de casos	65	83	55	63	69	4

* En 2006 fueron sancionados 2 jueces, uno por 2 faltas graves, al que se le impuso 30 días de suspensión, el otro fue sancionado por una falta leve y una grave, amonestado en forma escrita y con 10 días de suspensión; en 2007 fueron sancionados 2 jueces, uno por falta leve que fue amonestado por escrito, y otro suspendido por un mes por haber cometido una falta gravísima; en 2008 se sancionó a un juez, suspendiéndole por 5 días.

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Junta de Disciplina Judicial del Organismo Judicial. Agosto 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
	Creación de capacidades a operadores de justicia laboral	
	2.4. Existencia de un programa permanente de capacitación a administradores de justicia laboral, que incluye: - Un sistema permanente de seguimiento y evaluación de necesidades en materia de capacitación (indicar los resultados que se derivan del seguimiento y evaluación de las actividades). - Número y tipo de talleres, foros y actividades de capacitación y divulgación en la materia por año. - Número de funcionarios judiciales participantes en las capacitaciones. - Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral.	• Para este período de verificación, la Escuela de Estudios Judiciales del OJ no registró la realización de ningún evento de capacitación especializado en materia laboral como parte de su oferta académica permanente, que incluye el Programa de Formación Inicial, el Programa de Actualización / Especialización y las áreas de Formación a Funcionarios Judiciales, Formación a Auxiliares Judiciales, Formación para Personal Administrativo, y Educación a Distancia.²³
	Red de centros de capacitación	
	2.5. Número de organizaciones académicas con las que el MTPS y el OJ han firmado convenios de cooperación y coordinación para capacitar operadores de justicia laboral (inclusión de las normas internacionales del trabajo en sus programas de estudio).	• No se obtuvo la información al respecto para este período de verificación.
3. Número de tribunales		
Reto: • La administración de la justicia laboral podría mejorar si aumentase el número de jueces y tribunales laborales.	Cobertura de servicios	
	2.6. Número de tribunales laborales (juzgados, tribunales y salas de trabajo). Incluir el número de jueces dedicados a la materia laboral.	• De acuerdo con los datos proporcionados por el Organismo Judicial, en 2010 se registraba la existencia de 46 juzgados competentes en materia laboral, de los cuales 22 son de competencia única (48%), lo que representa un crecimiento importante en la cantidad de estos juzgados desde el año 2005, cuando existían 8 juzgados laborales de competencia única.

23. Ver sitio web de la Escuela de Estudios Judiciales, Sección de Actividades, Informes de Actividades: http://www.oj.gob.gt/uci/index.php?option=com_content&view=article&id=131&Itemid=118

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																																		
Recomendaciones: • Revisar el programa de modernización de la justicia financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo para asegurar que preste suficiente atención a las necesidades de la justicia laboral en Guatemala. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: • El Programa de Modernización del BID terminó su ejecución en el 2006. Actualmente, el proceso está financiado con un préstamo del Banco Mundial hasta el junio de 2007.		Número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral según instancia y tipo de competencia. Período Enero 2005 - 2010. <table><tr><th>Instancia y competencia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera</td><td>34</td><td>34</td><td>36</td><td>41</td><td>47</td><td>46</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia única</td><td>8</td><td>9</td><td>11</td><td>13</td><td>22</td><td>22</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia mixta</td><td>26</td><td>25</td><td>25</td><td>28</td><td>25</td><td>24</td></tr><tr><td>Segunda</td><td>4</td><td>5</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>7</td></tr><tr><td>Salas de competencia única</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr><tr><td>Salas de competencia mixta</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>3</td></tr><tr><td>Total</td><td>38</td><td>39</td><td>41</td><td>47</td><td>54</td><td>53</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ), Área de Documentación y Estadística Judicial, Organismo Judicial. Abril 2011. • En cuanto a las plazas ordinarias de jueces en oficinas de competencia única en materia laboral, también se observa un crecimiento en primera instancia, pasando de 8 funcionarios a 22 en 2010. En segunda instancia, se ha mantenido sin variación la cantidad de plazas ordinarias de jueces en las salas de apelación. Plazas ordinarias de jueces en las oficinas de competencia única en materia laboral según instancia. Período Enero 2005 - 2010. <table><tr><th>Instancia y competencia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Juzgados de Trabajo</td><td>8</td><td>9</td><td>11</td><td>13</td><td>22</td><td>22</td></tr><tr><td>Segunda</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Salas de Apelación</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr><tr><td>Total</td><td>12</td><td>13</td><td>15</td><td>17</td><td>26</td><td>26</td></tr></table> Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ), Área de Documentación y Estadística Judicial, Organismo Judicial. Abril 2011.	Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera	34	34	36	41	47	46	Juzgados de competencia única	8	9	11	13	22	22	Juzgados de competencia mixta	26	25	25	28	25	24	Segunda	4	5	5	6	7	7	Salas de competencia única	4	4	4	4	4	4	Salas de competencia mixta	0	1	1	2	3	3	Total	38	39	41	47	54	53	Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Primera							Juzgados de Trabajo	8	9	11	13	22	22	Segunda							Salas de Apelación	4	4	4	4	4	4	Total	12	13	15	17	26	26
Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																														
Primera	34	34	36	41	47	46																																																																																														
Juzgados de competencia única	8	9	11	13	22	22																																																																																														
Juzgados de competencia mixta	26	25	25	28	25	24																																																																																														
Segunda	4	5	5	6	7	7																																																																																														
Salas de competencia única	4	4	4	4	4	4																																																																																														
Salas de competencia mixta	0	1	1	2	3	3																																																																																														
Total	38	39	41	47	54	53																																																																																														
Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																														
Primera																																																																																																				
Juzgados de Trabajo	8	9	11	13	22	22																																																																																														
Segunda																																																																																																				
Salas de Apelación	4	4	4	4	4	4																																																																																														
Total	12	13	15	17	26	26																																																																																														

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																								
4. Reformas de procedimientos																																																										
Reto: - Los trabajadores también tienden a desistir de recurrir a los tribunales para proteger sus derechos, debido a las demoras del procedimiento y a la dificultad de obtener reparación aunque ganen. Los fallos en asuntos de derecho laboral que deberían tardar tres meses pueden tardar ahora dos años o más. Recomendaciones: - Aprobar la reforma de la ley propuesta por la Corte Suprema que permite el recurso de amparo que actualmente atrasa el proceso judicial. - Aprobar la reforma propuesta que permitiría que todos los procedimientos judiciales en materia laboral no fueran escritos sino orales, y ajustados a plazo específicos. Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: - Según funcionarios del OJ, las recomendaciones se deberían de modificar para que se lean: - Dar seguimiento al proyecto de ley que regula el uso de la acción constitucional de amparo. - Mejorar las condiciones y las capacidades para la implementación y aplicación del principio de la oralidad en el procedimiento judicial, en materia laboral.	Estado de la mora judicial 2.7. Número de expedientes activos en trámite y ejecución en las diferentes instancias. 2.8. Porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución ²⁴). Incluir la tasa de pendencia ²⁵ , la tasa de congestión ²⁶ y la duración promedio en meses de los procesos según instancia.	- Si bien no se cuenta con datos para determinar la mora judicial, en el siguiente cuadro se puede observar la tendencia al incremento en la cantidad de casos ingresados al sistema judicial y la creciente especialización en la materia laboral. Mientras en 2005 el 71% de los casos ingresados en primera instancia eran atendidos por los juzgados de competencia única, en 2010 el 80% ingresaron en estos juzgados. - En segunda instancia, el número de casos laborales ingresados en segunda instancia se duplicó en 2010. Solamente el 5% de los casos laborales ingresaron en las salas de competencia mixta en 2010. Casos entrados en materia Laboral según instancia y tipo de competencia. Período Enero 2005 - 2010. <table><tr><th>Instancia y competencia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008*</th><th>2009*</th><th>2010</th></tr><tr><td>Primera</td><td>7.449</td><td>9.647</td><td>9.091</td><td>10.377</td><td>10.632</td><td>9.700</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia única</td><td>5.298</td><td>7.504</td><td>7.161</td><td>8.019</td><td>8.550</td><td>7.811</td></tr><tr><td>Juzgados de competencia mixta</td><td>2.151</td><td>2.143</td><td>1.930</td><td>2.358</td><td>2.082</td><td>1.889</td></tr><tr><td>Segunda</td><td>1.153</td><td>1.978</td><td>1.957</td><td>2.634</td><td>2.548</td><td>3.271</td></tr><tr><td>Salas de competencia única</td><td>1.153</td><td>1.931</td><td>1.863</td><td>2.487</td><td>2.359</td><td>3.105</td></tr><tr><td>Salas de competencia mixta</td><td>0</td><td>47</td><td>94</td><td>147</td><td>189</td><td>166</td></tr><tr><td>Total</td><td>8.602</td><td>11.625</td><td>11.048</td><td>13.011</td><td>13.180</td><td>12.971</td></tr></table> * La información para el año 2008 y 2009 ha sido actualizada en relación a la presentada en el informe anterior por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ) con los datos ingresados en el 2009 y 2010 correspondientes a dichos períodos. Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ), Organismo Judicial. Abril 2011.	Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010	Primera	7.449	9.647	9.091	10.377	10.632	9.700	Juzgados de competencia única	5.298	7.504	7.161	8.019	8.550	7.811	Juzgados de competencia mixta	2.151	2.143	1.930	2.358	2.082	1.889	Segunda	1.153	1.978	1.957	2.634	2.548	3.271	Salas de competencia única	1.153	1.931	1.863	2.487	2.359	3.105	Salas de competencia mixta	0	47	94	147	189	166	Total	8.602	11.625	11.048	13.011	13.180	12.971
Instancia y competencia	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010																																																				
Primera	7.449	9.647	9.091	10.377	10.632	9.700																																																				
Juzgados de competencia única	5.298	7.504	7.161	8.019	8.550	7.811																																																				
Juzgados de competencia mixta	2.151	2.143	1.930	2.358	2.082	1.889																																																				
Segunda	1.153	1.978	1.957	2.634	2.548	3.271																																																				
Salas de competencia única	1.153	1.931	1.863	2.487	2.359	3.105																																																				
Salas de competencia mixta	0	47	94	147	189	166																																																				
Total	8.602	11.625	11.048	13.011	13.180	12.971																																																				

24. La tasa de resolución se calcula de la siguiente manera: Tasa de resolución = Total de expedientes terminados durante el período / Total de carga de trabajo del período X 100. Indica la proporción entre expedientes pendientes y los terminados.

25. La tasa de pendencia indica el porcentaje de expedientes que están a la espera de ser tramitados y aquellos en los que se ha iniciado el trámite pero que no han logrado terminarse.

26. La tasa de congestión determina el grado de saturación o retraso existente. Si la tasa de congestión es mayor a 1, existe congestión en el despacho; si es igual a 1, no existe congestión. En este caso, si la congestión es de 2.2, indica que el despacho debió tramitar 2.2 veces más casos de los que se resolvieron para eliminar así el retraso.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
	Proyecto de ley: Recurso constitucional de amparo	
	2.9. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	- La iniciativa de ley núm. 3319 de reforma al Decreto Número 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente, Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, continúa en la Comisión Extraordinaria de Reformas al Sector Justicia. La iniciativa de ley no se ha dictaminado por parte de esta comisión. - Durante este período de verificación no se registran acciones respecto al proyecto de ley.
	2.10. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	No aplica, ya que aún no se ha aprobado la propuesta.
	2.11. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	
	2.12. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada	
	Implementación de la oralidad en procedimientos judiciales	
	2.13. Número y tipo de acciones para mejorar la implementación del principio de oralidad en los procedimientos judiciales laborales.	No se reportan acciones durante este período de verificación.
5. Fortalecimiento institucional		
Reto: A pesar de que en los últimos años ha aumentado el número de jueces laborales, sería conveniente crear capacidades adicionales en la administración de la justicia laboral.	Resolución alterna de conflictos	
	2.14. Número y tipo de acciones para establecer y poner en funcionamiento un servicio de mediación, conciliación y arbitraje en materia laboral.	No se reportan acciones durante este período de verificación.
	2.15. Número de casos atendidos y resueltos por medio de conciliación o mediación.	En materia de conciliación de conflictos individuales de trabajo, en 2010 se resolvieron 1.412 casos por conciliación, la mayor cifra registrada en los últimos 6 años. Sin embargo, a nivel de conflictos colectivos, la tendencia muestra una reducción en la cantidad de conflictos resueltos por esta vía.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																												
Recomendaciones: • Implementar la recomendación de la Corte Suprema de establecer un servicio de mediación, conciliación y arbitraje, al que se intentaría remitir desde los tribunales aquellos casos en los que las partes puedan estar de acuerdo. • Crear dos nuevos juzgados de primera instancia en la capital y un tribunal laboral de apelación fuera de la capital. • Crear una abogacía independiente para defender los derechos de los trabajadores.		Asuntos resueltos por conciliación en materia laboral en Juzgados de Trabajo y Previsión Social. Período Enero 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Conciliaciones</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008*</th><th>2009**</th><th>2010</th></tr><tr><td>En convenios individuales</td><td>1.190</td><td>1.121</td><td>1.243</td><td>1.163</td><td>1.211</td><td>1.412</td></tr><tr><td>En convenios colectivos</td><td>180</td><td>15</td><td>21</td><td>27</td><td>15</td><td>9</td></tr><tr><td>Total</td><td>1.370</td><td>1.136</td><td>1.264</td><td>1.190</td><td>1.226</td><td>1.421</td></tr></table> * La información para los años 2008 y 2009 ha sido actualizada en relación a la presentada en el informe anterior por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ) con los datos ingresados en el 2009 y 2010 correspondientes a dichos períodos. Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por el Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial (CENADOJ), Organismo Judicial. Abril 2011.	Conciliaciones	2005	2006	2007	2008*	2009**	2010	En convenios individuales	1.190	1.121	1.243	1.163	1.211	1.412	En convenios colectivos	180	15	21	27	15	9	Total	1.370	1.136	1.264	1.190	1.226	1.421
	Conciliaciones	2005	2006	2007	2008*	2009**	2010																							
	En convenios individuales	1.190	1.121	1.243	1.163	1.211	1.412																							
En convenios colectivos	180	15	21	27	15	9																								
Total	1.370	1.136	1.264	1.190	1.226	1.421																								
Abogacía independiente (Procuraduría de la Defensa del Trabajador)																														
2.16. Número de casos individuales y colectivos atendidos, resueltos y ganados por la Procuraduría de Defensa del Trabajador (PDT). Las medidas de fortalecimiento de la PDT están reportadas en el indicador 1.19.	• No se obtuvo información sobre las acciones desarrolladas por la Procuraduría de Defensa del Trabajador para este período de verificación.																													
6. Recomendaciones regionales																														
• Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. • Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. • Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral.	Presupuesto institucional																													
	2.17. Monto de presupuesto operativo anual de los tribunales laborales.	• Si bien no se logró obtener información sobre el monto del presupuesto devengado en el año 2010 por el OJ para las oficinas de competencia única en materia laboral, es destacable el incremento de 72% registrado entre 2008 y 2009, que correspondió a la creación en 2009 de 9 juzgados de primera instancia especializados en materia laboral, pasando de 13 a 22 oficinas.																												

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																												
• Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. • Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. • Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos.		Presupuesto devengado del Organismo Judicial dedicado a la materia laboral. Período Enero 2005 - Julio 2010 (en quetzales). <table><tr><th>Año</th><th>Presupuesto Organismo Judicial*</th><th>Gasto de Oficinas de Competencia Única en Materia Laboral</th><th>Porcentaje</th></tr><tr><td>2005</td><td>789.191.183</td><td>14.919.122</td><td>1,89%</td></tr><tr><td>2006</td><td>911.033.844</td><td>14.304.438</td><td>1,57%</td></tr><tr><td>2007</td><td>944.481.162</td><td>16.083.799</td><td>1,70%</td></tr><tr><td>2008</td><td>1.107.927.529</td><td>18.746.680</td><td>1,69%</td></tr><tr><td>2009</td><td>1.444.259.456</td><td>32.150.738</td><td>2,23%</td></tr><tr><td>2010*</td><td>1.321.710.062</td><td>17.970.132</td><td>1,36%</td></tr></table> * Los datos corresponden al período Enero – Julio 2010. Fuente: Dirección de Presupuestos del Organismo Judicial, julio 2009, enero 2010 y agosto 2010. Reportes de Ejecución del Sistema de Contabilidad Integrada – SICOIN.	Año	Presupuesto Organismo Judicial*	Gasto de Oficinas de Competencia Única en Materia Laboral	Porcentaje	2005	789.191.183	14.919.122	1,89%	2006	911.033.844	14.304.438	1,57%	2007	944.481.162	16.083.799	1,70%	2008	1.107.927.529	18.746.680	1,69%	2009	1.444.259.456	32.150.738	2,23%	2010*	1.321.710.062	17.970.132	1,36%
Año	Presupuesto Organismo Judicial*	Gasto de Oficinas de Competencia Única en Materia Laboral	Porcentaje																											
2005	789.191.183	14.919.122	1,89%																											
2006	911.033.844	14.304.438	1,57%																											
2007	944.481.162	16.083.799	1,70%																											
2008	1.107.927.529	18.746.680	1,69%																											
2009	1.444.259.456	32.150.738	2,23%																											
2010*	1.321.710.062	17.970.132	1,36%																											

3. Género y discriminación

El derecho de las mujeres y de otros grupos discriminados, como las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y las personas que viven con VIH/SIDA, a gozar de un trato igualitario, libre de discriminación por causa de su sexo, etnia, religión, opinión política, edad y otras razones que resultan irrelevantes para su desempeño laboral está consagrado en múltiples instrumentos de derecho internacional, tales como el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979). Con la ratificación de estos instrumentos, los Estados están obligados a formular y desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

El Libro Blanco identificó la necesidad de aprobar las reformas legales pendientes en materia de género y discriminación, de implementar acciones para prohibir la práctica de solicitar pruebas de embarazo en el lugar de trabajo, así como las dificultades para hacer cumplir la legislación laboral en el sector agrícola, particularmente por los conflictos y tensiones que surgen en la relación entre las poblaciones indígenas y los patronos.²⁷ Además, a nivel regional, todos los gobiernos se comprometieron a establecer un centro regional de igualdad en el empleo que suministre capacitación, material educativo e información orientada a apoyar los esfuerzos por eliminar la discriminación en el trabajo.²⁸

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el MTPS, la ONAM, y otras organizaciones realizaron diversas acciones para promover las reformas al Código de Trabajo, entre ellas, 6 actividades de análisis de la iniciativa de ley núm. 4075; talleres y reuniones de socialización; y cabildeo con la Comisión de la Mujer del Congreso y la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM). En diciembre de 2010, la Comisión de la Mujer del Congreso de la República dictaminó favorablemente la iniciativa de ley núm. 4075 para realizar reformas al Código de Trabajo en materia de equidad.

En relación con la promoción de los derechos laborales de las mujeres, el Departamento de Mujer Trabajadora del MTPS llevó a cabo 12 charlas sobre derechos laborales para 1.365 estudiantes y trabajadores. Además, brindó 119 asesorías laborales en el ministerio o telefónicas a mujeres. Además, la ONAM organizó la conferencia “Género, Liderazgo de las Mujeres y Derechos Laborales” para 29 integrantes de la Red de Mujeres por la Construcción de la Paz; transmitió un programa de radio sobre lactancia materna, y 4 talleres de socialización del módulo de capacitación de derechos humanos de las mujeres y leyes internacionales a favor de las mujeres.

En 2010, de las 735 denuncias presentadas a nivel nacional por discriminación de género, el 58% se representaron en la Sede Central, la mayoría relacionadas con el despido de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Las 17 denuncias relacionadas con solicitud de certificado de embarazo se presentaron en las delegaciones departamentales.

En el ámbito de los derechos laborales en el sector agrícola, el MTPS realizó 2 talleres de capacitación sobre el Convenio núm. 169 de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales; y 3 charlas de socialización del mismo convenio dirigido a 89 trabajadores municipales, mujeres líderes municipales y estudiantes. Además, 13 funcionarios del MTPS aprobaron los cursos libres sobre los idiomas K’iche’ y Kaqchikel, en cumplimiento de la Ley de Idiomas Nacionales.

27. Libro Blanco, pág. 52.

28. Ibíd., pág. 73.

En 2010, se reportaron 475 denuncias ante la Inspección del MTPS por violaciones a derechos laborales en el sector agrícola, de las cuales el 9%. Terminó con un incidente presentado ante los tribunales.

Finalmente, en materia de promoción de la equidad en el empleo, se elaboró el diseño de un portal web de empleo para promover la equidad dirigido a personas menores de 30 años; y se inició la implementación de un programa de pasantías laborales de 3 meses para jóvenes, a fin de mejorar la empleabilidad de esta población.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar ofreciendo el apoyo al Congreso de la República para la aprobación de las reformas legales del Código de Trabajo en materia de equidad.
- Planificar la estrategia de comunicación para la socialización de las reformas legales cuando sean aprobadas.
- Elaborar un protocolo de inspección en materia de discriminación de género, que incluya el tema de la prohibición de las pruebas o certificados de embarazo antes y durante la relación laboral, especialmente en oportunidad de la contratación y el despido.
- Fortalecer la capacitación de la Inspección en los temas de discriminación por razón de género, para mejorar la doble función de aplicación de la legislación laboral y asesoramiento técnico orientada a mejorar su cumplimiento por parte de los empleadores.
- Desarrollar actividades de comunicación en materia de promoción de la igualdad dirigidas a los sectores sociales.
- Mantener actualizados los datos de cumplimiento de la legislación nacional e internacional en relación con los pueblos indígenas y tribales, en especial en el sector agrícola.
- Continuar divulgando la legislación nacional e internacional, con especial incidencia en el medio rural, y realizando actividades de capacitación dirigidas a las poblaciones originarias.
- Intensificar la capacitación de la Inspección de Trabajo en materia de no discriminación, en especial en el sector agrícola.
- Mantener una estrategia de comunicación sobre el tema de la igualdad en el acceso y mantenimiento en el empleo, aprovechando los recursos, contenidos, estudios y materiales de la cooperación internacional.
- Buscar la financiación y asistencia técnica de la cooperación internacional y el apoyo tripartito para programar acciones de capacitación a los sectores trabajador y empleador, como se sugirió en el informe anterior.
- Establecer las coordinaciones internas del MTPS e interinstitucionales a fin de obtener datos actualizados sobre la evolución de la situación de desigualdad por razón de género y etnia en el ámbito laboral.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
I. Reformas legales		
Reto: • Sigue siendo necesario proceder a una reforma de las leyes sobre discriminación en lo tocante a cuestiones de género, la cual está pendiente desde hace varios años. Recomendaciones: • Aprobar la reforma legal pendiente en materia de discriminación y género.	Reforma de ley en materia de discriminación y género	
	3.1. Existencia de un proyecto de ley consensado y enviado a la Asamblea Legislativa.	• La iniciativa de Ley núm. 4075 para realizar reformas al Código de Trabajo en materia de equidad de género fue dictaminado favorablemente por la Comisión de la Mujer del Congreso de la República el 7 de diciembre de 2010. • El MTPS y la ONAM, junto con otras organizaciones públicas y no gubernamentales que trabajan a favor de la mujer, realizaron diversas acciones para promover las reformas al Código de Trabajo, tales como un análisis de la iniciativa de ley por parte de especialistas en Derecho Laboral; 4 talleres de análisis de la iniciativa con organizaciones de la sociedad civil; 4 reuniones de socialización de los avances con los actores sociales; una reunión con la Presidenta de la Comisión de la Mujer del Congreso de la República para la presentación de los avances y solicitar el apoyo para la aprobación de dicha ley; y un taller de incidencia política con participación de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) dirigido a las personas integrantes de las mesas de trabajo del Congreso que analizan el tema de las reformas legales en materia de género.
	3.2. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	
	3.3. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	
	3.4. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	• Aún no se ha aprobado la iniciativa de Ley núm. 4075.
	3.5. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.	
2. Pruebas de embarazo e iniciativas de cumplimiento		
Reto: • Es motivo de preocupación que se continúe con la práctica de exigir pruebas de embarazo en el lugar de trabajo.	Directrices sobre pruebas de embarazo	
	3.6. Existencia y estado de la aplicación de instrucciones legales para la prohibición y sanción de las pruebas de embarazo en la contratación o despido de trabajadoras.	• En el período de verificación no se han dictado instrucciones legales, ni se ha modificado la legislación existente relativa al tema.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																					
Recomendaciones: • Iniciar amplias campañas públicas de educación y promoción sobre las garantías de protección de las mujeres en el lugar de trabajo. • Emitir instrucciones legales a la inspección de modo que toda demanda laboral con alegaciones de discriminación, incluida la práctica de pruebas de embarazo, se castigará con la máxima sanción que autorice la ley. • Asegurar que dichas instrucciones sean publicitadas y ampliamente divulgadas.	Sensibilización y capacitación sobre derechos de las mujeres																																						
	3.7. Número y tipo de actividades de capacitación e información sobre derechos laborales, principalmente sobre el uso de pruebas de embarazo en la contratación y despido de trabajadoras (incluir el número de personas participantes en las actividades y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• Durante el período agosto – diciembre de 2010, el Departamento de Mujer Trabajadora del MTPS llevó a cabo 14 charlas sobre derechos laborales que contaron con la participación de 1.365 estudiantes y trabajadores de diversos sectores. Además, brindó 119 asesorías laborales a mujeres que visitaron el ministerio o realizaron consultas vía telefónica. Actividades de capacitación e información del Departamento de Mujer Trabajadora del MTPS. Período Agosto 2010 – Diciembre 2010 <table> <tr> <th>Mes</th><th>Actividad</th><th>Participantes</th></tr> <tr> <td rowspan="4">Agosto</td><td>Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela del Jardín Infantil BAMBÍ</td><td>55</td></tr> <tr> <td>Charlas sobre Derechos Laborales a usuarias de C.G.T.G.</td><td>20</td></tr> <tr> <td>Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de varios centros educativos de Chimaltenango</td><td>79</td></tr> <tr> <td>Charlas sobre Derechos Laborales a Escuela de Niñas Elsa Molina de Stahl, Zona 5</td><td>105</td></tr> <tr> <td rowspan="4">Septiembre</td><td>Charlas sobre Derechos Laborales a Trabajadores de MAYACERT, Zona 10</td><td>11</td></tr> <tr> <td>Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela de Niñas Francisco Marroquín, Ciudad Vieja, Antigua Guatemala.</td><td>187</td></tr> <tr> <td>Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela Municipal Mixta, Ciudad Vieja, Antigua Guatemala</td><td>177</td></tr> <tr> <td>Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes graduandos en el Ministerio de Trabajo, Zona 9</td><td>72</td></tr> <tr> <td rowspan="3">Octubre</td><td>Charlas sobre Derechos Laborales a mujeres de la comunidad Santa María de Jesús, Sacatepéquez, Antigua Guatemala</td><td>250</td></tr> <tr> <td>Charlas sobre Derechos Laborales y autoestima a estudiantes y señoras de Ciudad Vieja, Antigua Guatemala</td><td>175</td></tr> <tr> <td>Charlas a estudiantes graduandos sobre Derechos Laborales, autoestima y género</td><td>15</td></tr> <tr> <td rowspan="3">Noviembre</td><td>Charlas a usuarios de CEADEL sobre derechos o obligaciones laborales en Chimaltenango</td><td>32</td></tr> <tr> <td>Charlas a usuarios de la Asociación Central de Ciegos, Zona 1</td><td>9</td></tr> <tr> <td>Charlas a mujeres sobre Derechos Laborales en Panajachel, Santa Catarina Polopó, San Antonio Polopó, San Lucas Tolimán en Sololá.</td><td>178</td></tr> <tr> <td colspan="2">Total</td><td>1.365</td></tr> </table> Fuente: Departamento de Mujer Trabajadora del MTPS. Abril 2011. • Por su parte, la ONAM, entidad adscrita al MTPS, organizó la Conferencia sobre Género, Liderazgo de las Mujeres y Derechos Laborales, dirigido a las integrantes de la Red de Mujeres por la Construcción de la Paz (agosto, 29 participantes); transmitió un programa de radio en el marco de la semana mundial de la lactancia materna, promoviendo los derechos laborales de las madres embarazadas y lactantes (agosto), y desarrolló 4 talleres de socialización y validación del módulo de capacitación de Derechos Humanos de las Mujeres y Leyes Internacionales a favor de las Mujeres (setiembre).	Mes	Actividad	Participantes	Agosto	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela del Jardín Infantil BAMBÍ	55	Charlas sobre Derechos Laborales a usuarias de C.G.T.G.	20	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de varios centros educativos de Chimaltenango	79	Charlas sobre Derechos Laborales a Escuela de Niñas Elsa Molina de Stahl, Zona 5	105	Septiembre	Charlas sobre Derechos Laborales a Trabajadores de MAYACERT, Zona 10	11	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela de Niñas Francisco Marroquín, Ciudad Vieja, Antigua Guatemala.	187	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela Municipal Mixta, Ciudad Vieja, Antigua Guatemala	177	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes graduandos en el Ministerio de Trabajo, Zona 9	72	Octubre	Charlas sobre Derechos Laborales a mujeres de la comunidad Santa María de Jesús, Sacatepéquez, Antigua Guatemala	250	Charlas sobre Derechos Laborales y autoestima a estudiantes y señoras de Ciudad Vieja, Antigua Guatemala	175	Charlas a estudiantes graduandos sobre Derechos Laborales, autoestima y género	15	Noviembre	Charlas a usuarios de CEADEL sobre derechos o obligaciones laborales en Chimaltenango	32	Charlas a usuarios de la Asociación Central de Ciegos, Zona 1	9	Charlas a mujeres sobre Derechos Laborales en Panajachel, Santa Catarina Polopó, San Antonio Polopó, San Lucas Tolimán en Sololá.	178	Total	
Mes	Actividad	Participantes																																					
Agosto	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela del Jardín Infantil BAMBÍ	55																																					
	Charlas sobre Derechos Laborales a usuarias de C.G.T.G.	20																																					
	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de varios centros educativos de Chimaltenango	79																																					
	Charlas sobre Derechos Laborales a Escuela de Niñas Elsa Molina de Stahl, Zona 5	105																																					
Septiembre	Charlas sobre Derechos Laborales a Trabajadores de MAYACERT, Zona 10	11																																					
	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela de Niñas Francisco Marroquín, Ciudad Vieja, Antigua Guatemala.	187																																					
	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes de la Escuela Municipal Mixta, Ciudad Vieja, Antigua Guatemala	177																																					
	Charlas sobre Derechos Laborales a estudiantes graduandos en el Ministerio de Trabajo, Zona 9	72																																					
Octubre	Charlas sobre Derechos Laborales a mujeres de la comunidad Santa María de Jesús, Sacatepéquez, Antigua Guatemala	250																																					
	Charlas sobre Derechos Laborales y autoestima a estudiantes y señoras de Ciudad Vieja, Antigua Guatemala	175																																					
	Charlas a estudiantes graduandos sobre Derechos Laborales, autoestima y género	15																																					
Noviembre	Charlas a usuarios de CEADEL sobre derechos o obligaciones laborales en Chimaltenango	32																																					
	Charlas a usuarios de la Asociación Central de Ciegos, Zona 1	9																																					
	Charlas a mujeres sobre Derechos Laborales en Panajachel, Santa Catarina Polopó, San Antonio Polopó, San Lucas Tolimán en Sololá.	178																																					
Total		1.365																																					

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																															
	3.8. Número de casos detectados, denunciados y sancionados por discriminación de género, desagregando casos de mujeres embarazadas.	- Las denuncias por discriminación de género presentadas ante la Inspección del Trabajo se refieren en su mayoría a los despidos, ya sea por estado de embarazo o por lactancia. Entre 2005 y 2010, estos casos representaban entre el 85% y el 90% del total de denuncias por discriminación de género en la Sede Central del MTPS. Denuncias por discriminación de género presentadas ante la Inspección de Trabajo en el Área Metropolitana. Periodo Enero 2005 – Diciembre 2010 <table><tr><th>Motivo de la Denuncia</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Despido en estado de embarazo</td><td>302</td><td>283</td><td>252</td><td>367</td><td>330</td><td>238</td></tr><tr><td>Despido en Período de Lactancia</td><td>159</td><td>130</td><td>115</td><td>182</td><td>184</td><td>132</td></tr><tr><td>Pago Subsidios pre y post natal</td><td>29</td><td>24</td><td>34</td><td>58</td><td>37</td><td>27</td></tr><tr><td>Obligan a trabajos inadecuados</td><td>2</td><td>1</td><td>25</td><td>8</td><td>3</td><td>2</td></tr><tr><td>Solicitud Certificado de Embarazo</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>Verificación de lugares insalubres</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>3</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>No otorgan hora de lactancia</td><td>17</td><td>30</td><td>35</td><td>29</td><td>40</td><td>24</td></tr><tr><td>Total</td><td>513</td><td>473</td><td>467</td><td>647</td><td>594</td><td>425</td></tr></table> Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo, julio 2008, enero 2010, agosto 2010 y abril 2011. - La cantidad de denuncias presentadas por discriminación de género ante el MTPS en 2010 (735) fue menor que en 2009 (1.020), tendencia que se dio tanto a nivel de la Sede Central como en las oficinas departamentales. En el 2010, el 45% de las denuncias se relacionaron con despido de trabajadoras en estado de embarazo y el 23% con despidos en período de lactancia. En año previo los porcentajes fueron de 41% y 22% respectivamente. Al igual que en años anteriores, las denuncias por solicitud de certificado de embarazo se presentaron en las oficinas departamentales (17 denuncias)	Motivo de la Denuncia	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Despido en estado de embarazo	302	283	252	367	330	238	Despido en Período de Lactancia	159	130	115	182	184	132	Pago Subsidios pre y post natal	29	24	34	58	37	27	Obligan a trabajos inadecuados	2	1	25	8	3	2	Solicitud Certificado de Embarazo	0	0	0	0	0	0	Verificación de lugares insalubres	4	5	6	3	0	2	No otorgan hora de lactancia	17	30	35	29	40	24	Total	513	473	467	647	594	425
Motivo de la Denuncia	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																											
Despido en estado de embarazo	302	283	252	367	330	238																																																											
Despido en Período de Lactancia	159	130	115	182	184	132																																																											
Pago Subsidios pre y post natal	29	24	34	58	37	27																																																											
Obligan a trabajos inadecuados	2	1	25	8	3	2																																																											
Solicitud Certificado de Embarazo	0	0	0	0	0	0																																																											
Verificación de lugares insalubres	4	5	6	3	0	2																																																											
No otorgan hora de lactancia	17	30	35	29	40	24																																																											
Total	513	473	467	647	594	425																																																											

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																																											
		Denuncias por discriminación de género presentadas ante la Inspección de Trabajo, nivel nacional. Período 2008 - 2010.																																																																																																											
		<table><tr><th rowspan="2">Actividad</th><th colspan="3">2008</th><th colspan="3">2009</th><th colspan="3">2010*</th></tr><tr><th>Área Metropolitana</th><th>Delegaciones Departamentales</th><th>Total Nacional 2008</th><th>Área Metropolitana</th><th>Delegaciones Departamentales</th><th>Total Nacional 2009</th><th>Área Metropolitana</th><th>Delegaciones Departamentales</th><th>Total Nacional 2010</th></tr><tr><td>Despido en estado de embarazo</td><td>367</td><td>78</td><td>445</td><td>330</td><td>88</td><td>418</td><td>238</td><td>93</td><td>331</td></tr><tr><td>Despido en Período de Lactancia</td><td>182</td><td>31</td><td>213</td><td>184</td><td>41</td><td>225</td><td>132</td><td>40</td><td>172</td></tr><tr><td>Pago Subsidios pre y post natal</td><td>58</td><td>5</td><td>63</td><td>37</td><td>24</td><td>61</td><td>27</td><td>21</td><td>48</td></tr><tr><td>Obligan a trabajos inadecuados</td><td>8</td><td>123</td><td>131</td><td>3</td><td>54</td><td>57</td><td>2</td><td>29</td><td>31</td></tr><tr><td>Solicitud Certificado de Embarazo</td><td>0</td><td>20</td><td>20</td><td>0</td><td>23</td><td>23</td><td>0</td><td>17</td><td>17</td></tr><tr><td>Verificación de lugares insalubres</td><td>3</td><td>361</td><td>364</td><td>0</td><td>184</td><td>184</td><td>2</td><td>93</td><td>95</td></tr><tr><td>No otorgan hora de lactancia</td><td>29</td><td>5</td><td>34</td><td>40</td><td>12</td><td>52</td><td>24</td><td>17</td><td>41</td></tr><tr><td>Total</td><td>647</td><td>623</td><td>1.270</td><td>594</td><td>426</td><td>1.020</td><td>425</td><td>310</td><td>735</td></tr></table>									Actividad	2008			2009			2010*			Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2008	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2009	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2010	Despido en estado de embarazo	367	78	445	330	88	418	238	93	331	Despido en Período de Lactancia	182	31	213	184	41	225	132	40	172	Pago Subsidios pre y post natal	58	5	63	37	24	61	27	21	48	Obligan a trabajos inadecuados	8	123	131	3	54	57	2	29	31	Solicitud Certificado de Embarazo	0	20	20	0	23	23	0	17	17	Verificación de lugares insalubres	3	361	364	0	184	184	2	93	95	No otorgan hora de lactancia	29	5	34	40	12	52	24	17	41	Total	647	623	1.270	594	426	1.020	425	310	735
Actividad	2008			2009			2010*																																																																																																						
	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2008	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2009	Área Metropolitana	Delegaciones Departamentales	Total Nacional 2010																																																																																																				
Despido en estado de embarazo	367	78	445	330	88	418	238	93	331																																																																																																				
Despido en Período de Lactancia	182	31	213	184	41	225	132	40	172																																																																																																				
Pago Subsidios pre y post natal	58	5	63	37	24	61	27	21	48																																																																																																				
Obligan a trabajos inadecuados	8	123	131	3	54	57	2	29	31																																																																																																				
Solicitud Certificado de Embarazo	0	20	20	0	23	23	0	17	17																																																																																																				
Verificación de lugares insalubres	3	361	364	0	184	184	2	93	95																																																																																																				
No otorgan hora de lactancia	29	5	34	40	12	52	24	17	41																																																																																																				
Total	647	623	1.270	594	426	1.020	425	310	735																																																																																																				
		Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo y consolidado Departamental elaborado por la Dirección de Planificación, Cooperación y Asuntos Internacionales del Trabajo, Mayo 2011.																																																																																																											

3. Conflictos laborales en el sector agrícola

Reito:	Sensibilización y capacitación sobre derechos laborales en el sector agrícola	
Las dificultades con que tropieza el Ministerio de Trabajo para hacer cumplir las normas del trabajo en el sector agrícola preocupan particularmente en Guatemala, debido a que los conflictos que surgen entre las poblaciones indígenas y los	3.9. Número y tipo de actividades de sensibilización y capacitación sobre la aplicación de la legislación laboral en el sector agrícola (número de personas participantes en las actividades y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	- En materia de divulgación y sensibilización de los derechos laborales en el sector agrícola, el Departamento de Pueblos Indígenas del MTPS realizó las siguientes acciones: - Dos talleres de capacitación sobre el Convenio 169 de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales, dirigido a estudiantes de los municipios de Esquipulas, Chiquimula²⁹ y Ciudad Vieja, Sacatepequez.³⁰ - Tres charlas de socialización del Convenio 169 de la OIT dirigido a 20 trabajadores municipales de Río Hondo, Zacapa; a 30 mujeres líderes municipales comunitarias de San Ildefonso Ixtahuacán, Huehuetenango; y a 39 estudiantes universitarios de la carrera de trabajo social. - Cursos libres sobre los idiomas K'iché y Kaqchikel dirigido a trabajadores del MTPS, en coordinación con la Academia de Lenguas Maya de Guatemala (ALMG), en cumplimiento de la Ley de Idiomas Nacionales. En el curso de idioma K'iche 5 participantes aprobaron el curso y de Kaqchikel lo hicieron 8 funcionarios.

29. Realizado el 1 y 7 de octubre de 2010 en el Instituto Municipal de Educación Diversificada (IMEDE), 320 estudiantes.

30. El MTPS indicó que participaron 195 personas, pero no se consignó la fecha del evento.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																						
patronos por cuestiones tales como el pago de salarios, dan lugar a fuertes tensiones, con ocupaciones de tierras por los trabajadores y querellas criminales como represalias por parte de los empleadores. Recomendaciones: • Implementar un método más eficaz y predecible de aplicación de la legislación laboral en el sector agrícola, que afecta especialmente a la población indígena de Guatemala.	3.10. Número de casos detectados, denunciados y sancionados en materia de violaciones laborales en el sector agrícola.	• Durante el año 2010, la cantidad de denuncias presentadas ante el MTPS por violaciones a los derechos laborales en el sector agrícola fue de 475, la mayoría tramitadas por los inspectores de visitaduría. En el 9% de las denuncias, la Inspección presentó un incidente ante los tribunales judiciales (45 incidentes). Denuncias e incidentes sobre los derechos laborales en el sector agrícola atendidos por la Inspección de Trabajo. Período Enero 2005 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Sección</th><th>Concepto</th><th>2005*</th><th>2006*</th><th>2007*</th><th>2008**</th><th>2009**</th><th>2010**</th></tr><tr><td rowspan="2">Inspectores de visitaduría</td><td>Denuncias presentadas</td><td>16</td><td>12</td><td>37</td><td>775</td><td>569</td><td>459</td></tr><tr><td>Incidentes***</td><td>1</td><td>2</td><td>7</td><td>26</td><td>53</td><td>43</td></tr><tr><td rowspan="2">Inspectores de conciliación</td><td>Denuncias presentadas</td><td>28</td><td>17</td><td>25</td><td>13</td><td>44</td><td>16</td></tr><tr><td>Incidentes***</td><td>8</td><td>3</td><td>4</td><td>1</td><td>2</td><td>2</td></tr></table> * La información disponible para los años 2005, 2006 y 2007 corresponde al área metropolitana, donde las denuncias del sector agrícola son mínimas. ** Para el año 2008, 2009 y 2010 los casos corresponden a los de todo el país, no sólo del área metropolitana. *** Cuando no se llega a un acuerdo entre las partes en conflicto, la inspección continúa el trámite estipulado en la legislación laboral, si es procedente, elabora un incidente que presenta ante los tribunales judiciales. Fuente: Estadísticas de la Inspección General de Trabajo, julio 2008, febrero 2009, marzo 2010, agosto 2011 y mayo 2011.	Sección	Concepto	2005*	2006*	2007*	2008**	2009**	2010**	Inspectores de visitaduría	Denuncias presentadas	16	12	37	775	569	459	Incidentes***	1	2	7	26	53	43	Inspectores de conciliación	Denuncias presentadas	28	17	25	13	44	16	Incidentes***	8	3	4	1	2	2
Sección	Concepto	2005*	2006*	2007*	2008**	2009**	2010**																																	
Inspectores de visitaduría	Denuncias presentadas	16	12	37	775	569	459																																	
	Incidentes***	1	2	7	26	53	43																																	
Inspectores de conciliación	Denuncias presentadas	28	17	25	13	44	16																																	
	Incidentes***	8	3	4	1	2	2																																	

4. Recomendaciones regionales

- Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. - Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas.	Centro regional de equidad en el empleo	
	3.11. Número y tipo de acciones realizadas para establecer el centro regional, que incluye: - Número de actividades de coordinación para el diseño, establecimiento y funcionamiento del Centro Regional. - Existencia de una propuesta conceptual, operativa y financiera sostenible para el Centro de Equidad en el Empleo. - El Centro Regional de Equidad en el Empleo en funcionamiento. - Existencia de acuerdos entre los países (informales o formales).	- Se elaboró el diseño de un portal web de empleo orientado a promover la equidad en el empleo para jóvenes y brindar orientación laboral que mejore las estrategias de inserción laboral. Este proyecto, apoyado por la Unión Europea, está dirigido a personas menores de 30 años e iniciará con un proyecto piloto en el Departamento de Huehuetenango. - Se implementó un programa de pasantías laborales de 3 meses para jóvenes en su primera experiencia laboral, el cual tiene el objetivo de generar espacios de empleabilidad con enfoque de género para esta población.

4. Peores formas de trabajo infantil

El Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) establece que los Estados están obligados a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, las cuales abarcan: a) la esclavitud o prácticas análogas, como la venta y la trata; el trabajo forzoso y el reclutamiento forzoso para su utilización en conflictos armados; b) la utilización de las personas menores de edad para actividades sexuales comerciales; c) su utilización en actividades ilícitas como la producción y el tráfico de drogas; y d) el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de edad. Al ratificar este convenio, así como el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la Edad mínima de Admisión al Empleo (1973) y otros instrumentos de protección a la niñez y adolescencia, los gobiernos se comprometen a implementar políticas de promoción de los derechos de las personas menores de edad, como el derecho a la educación, la salud y la protección contra los maltratos.

El Libro Blanco identificó la necesidad de retirar a las personas menores de edad de la industria pirotécnica procurando implementar programas de atención que eliminen la coherencia de las zonas residenciales y conseguir que deje de ser una industria casera.³¹ Además, a nivel regional los gobiernos se comprometieron a establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil para el final de la década.³²

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, se ejecutó un plan operativo de la pólvora, que en 17 visitas de inspección a centros de producción o distribución de productos pirotécnicos, permitió la detección de 13 personas menores de 18 años y la elevación a los tribunales de justicia de 15 incidentes de sanción.

De acuerdo con los registros anuales del MTSS, durante el año 2010 se detectó un total de 221 casos de personas menores de edad en la industria pirotécnica y la confección de 18 incidentes trasladados al OJ, cifras superiores a la totalidad de los casos reportados entre 2006 y 2009.

En materia de coordinación interinstitucional, existe una Secretaría Ejecutiva de la CONAPETI a nivel nacional responsable del tema de trabajo infantil, así como 9 Subsecretarías a nivel departamental. La última fue constituida en este período en Quetzaltenango.

La CONAPETI validó en setiembre de 2010 la programación de la Hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil, la que fue presentada por la Vicepresidencia en diciembre de 2010 a los sectores trabajador, empleador y a organizaciones de la sociedad civil.

En 2010, 5 instituciones estatales mantenían acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes de trabajo.

En cuanto a la tasa neta de escolaridad, el dato más actualizado es de 2009, año en que el 98,3% de los niños y niñas entre 7 y 12 años se encontraban escolarizados, bajando dicho porcentaje a sólo el 39,3% a la población de 13 a 15 años.

Además, el MTPS brindó orientación en materia de derechos y obligaciones laborales a 2.384 adolescentes, pero no proporcionó información sobre la cantidad de personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y adolescente.

31. Libro Blanco, pág. 52.

32. *Ibíd.*, pág. 73.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Realizar mayores operativos de inspección en los centros de producción y distribución de productos pirotécnicos, incluido el sector informal.
- Dar seguimiento a las personas menores de edad que se encontraban trabajando, manteniendo la coordinación interinstitucional para su atención por parte de los servicios sociales y educativos.
- Dar apoyo a las Subsecretarías departamentales para la adecuada coordinación inter e intra institucionales, a fin de dar una respuesta adecuada a los niños y niñas víctimas del trabajo infantil y sus peores formas. Entre las medidas a adoptar, debe darse especial énfasis a la promoción y mantenimiento de esta población en el sistema educativo.
- Promover el seguimiento continuado de la programación de la Hoja de Ruta, fortaleciendo los sistemas de información para la toma de decisiones, en especial del MTPS y del Ministerio de Educación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																									
I. Pirotecnia																																											
Reto: • Un asunto de atención prioritaria ha sido retirar a los menores de la industria pirotécnica, que es altamente peligrosa. • Con el apoyo del IPEC se han construido dos plantas modernas para sacar la producción de cohetería de las zonas residenciales y conseguir que deje de ser una industria casera. Este programa piloto ha sido exitoso.	Aplicación de la normativa sobre trabajo infantil y pirotecnia																																										
Recomendaciones: • Promulgar un reglamento en 2005, que prohíba el trabajo a domicilio en la cohetería. • Establecer un mecanismo de coordinación que incluya los Ministerios de Trabajo, Economía y Defensa para impulsar esos programas piloto, con miras a abordar el problema como una prioridad nacional.	4.1. Número y tipo de acciones de prevención y eliminación del trabajo infantil en la industria pirotécnica (incluir el número de personas y centros de trabajo sensibilizados y capacitados y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	• En el año 2010, en el marco del plan operativo de la pólvora desarrollado por el MTPS, se realizaron 17 visitas de inspección, encontrándose que el 100% de los centros de trabajo incumplían la legislación relativa al sector. En 13 de los casos se encontraron laborando personas menores de 18 años y se levantaron un total de 15 incidentes que se trasladaron al Organismo Judicial para el procedimiento de sanción respectivo.																																									
	4.2. Número de casos detectados, denunciados y sancionados por utilizar personas menores de edad en la industria pirotécnica (incluye el número de empresas cerradas o trasladadas por utilizar trabajo infantil, así como el número de personas menores de edad retiradas de la industria pirotécnica).	• Como producto del plan operativo de la pólvora desarrollado por el MTPS, en 2010 se detectaron 221 casos de personas menores de edad en la producción y distribución pirotécnica, cifra superior al total de casos identificados entre 2006 y 2009. Además, la Inspección del Trabajo elaboró 18 incidentes que fueron trasladados al Organismo Judicial. Esta cantidad también fue superior al total de incidentes de los 4 años anteriores. Casos detectados por el MTPS por utilizar personas menores de edad en la producción y distribución pirotécnica. Período Enero 2006 – Diciembre 2010. <table><tr><th>Actividad</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Casos detectados en centros de producción pirotécnica</td><td>2</td><td>29</td><td>30</td><td>7</td><td>60</td></tr><tr><td>Elaboración de incidente trasladado al Organismo Judicial en casos detectados en centros de producción pirotécnica</td><td>1</td><td>2</td><td>0</td><td>0</td><td>27</td></tr><tr><td>Casos detectados en centros de distribución pirotécnica</td><td>13</td><td>54</td><td>22</td><td>42</td><td>161</td></tr><tr><td>Elaboración de incidente trasladado al Organismo Judicial en casos detectados en centros de distribución pirotécnica</td><td>5</td><td>5</td><td>0</td><td>3</td><td>18</td></tr><tr><td>Total casos detectados</td><td>15</td><td>83</td><td>52</td><td>49</td><td>221</td></tr><tr><td>Total incidente trasladados al Organismo Judicial</td><td>6</td><td>7</td><td>0</td><td>3</td><td>18</td></tr></table> * Además de los 13 casos donde se encontraron personas menores de edad, se levantaron incidentes por otras causas relativas al incumplimiento de la legislación. Fuente: Estadísticas de la Inspección General del Trabajo, enero 2010, agosto 2010 y abril 2011.	Actividad	2006	2007	2008	2009	2010	Casos detectados en centros de producción pirotécnica	2	29	30	7	60	Elaboración de incidente trasladado al Organismo Judicial en casos detectados en centros de producción pirotécnica	1	2	0	0	27	Casos detectados en centros de distribución pirotécnica	13	54	22	42	161	Elaboración de incidente trasladado al Organismo Judicial en casos detectados en centros de distribución pirotécnica	5	5	0	3	18	Total casos detectados	15	83	52	49	221	Total incidente trasladados al Organismo Judicial	6	7	0	3
Actividad	2006	2007	2008	2009	2010																																						
Casos detectados en centros de producción pirotécnica	2	29	30	7	60																																						
Elaboración de incidente trasladado al Organismo Judicial en casos detectados en centros de producción pirotécnica	1	2	0	0	27																																						
Casos detectados en centros de distribución pirotécnica	13	54	22	42	161																																						
Elaboración de incidente trasladado al Organismo Judicial en casos detectados en centros de distribución pirotécnica	5	5	0	3	18																																						
Total casos detectados	15	83	52	49	221																																						
Total incidente trasladados al Organismo Judicial	6	7	0	3	18																																						
Nota del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007 – 2010, del MTPS de Guatemala: • Para febrero del 2007, se encuentra vigente el Acuerdo Gubernativo 28-2004, Reglamento de la Actividad Pirotécnica de fecha 12 de enero de 2004, publicado en el Diario de Centro América el 13 de enero del 2004.																																											

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
2. Recomendaciones regionales		
• Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo.	Zona libre de trabajo infantil a nivel regional	
	4.3. Existencia y estado de la implementación del o de los planes nacionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (fecha de formulación, porcentaje de financiamiento, principales resultados, existencia de evaluaciones periódicas).	• El 2 de setiembre de 2010 se validó la programación de la Hoja de ruta para hacer de Guatemala un país libre de trabajo infantil³³, en la reunión de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAPETI). • El 6 de diciembre de 2010 se presentó oficialmente la Hoja de Ruta, evento que contó con la participación del Vicepresidente de la República, así como con representantes del MTPS, las organizaciones de empleadores y trabajadores, y organizaciones de la sociedad civil relacionadas con la problemática.
	4.4. Existencia y funcionamiento de los comités interinstitucionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos).	• Existe una Secretaría Ejecutiva responsable del tema de trabajo infantil a nivel nacional ubicada en Ciudad de Guatemala, así como 9 Sub-secretarías Ejecutivas para la Erradicación del Trabajo Infantil en los departamentos de Chiquimula, Jalapa, Sololá, El Quiché, Totonicapán, Huehuetenango, San Marcos, Retalhuleu y Quetzaltenango. Esta última fue creada en el período agosto – diciembre de 2010.
	4.5. Número de instituciones estatales que han incorporado acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes anuales operativos	• En el año 2010, 5 instituciones estatales incorporaron acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes de trabajo institucionales: Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, Procuraduría General de la Nación, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Secretaría de Bienestar Social.
	4.6. Monto del presupuesto institucional del MTPS dedicado al tema de trabajo infantil.	• La asignación presupuestaria del subprograma de Asistencia al menor trabajador del MTPS, así como los gastos devengados, han mostrado un comportamiento irregular a lo largo de los últimos años. El presupuesto inicial creció fuertemente entre 2005 y 2007, pasando de Q47 mil a más de Q332 mil en ese período. En 2008 se redujo en un tercio del presupuesto del año anterior (Q95 mil) e incrementándose en un 15% para dos años posteriores. Sin embargo, la ejecución presupuestaria no se ha correspondido con los incrementos previstos. • En 2005 y 2008 se lograron las ejecuciones presupuestarias más altas, con un 89,5% y 79,5% respectivamente, mientras que las más bajas correspondieron a 2007 (8,5%) y a 2009 (9,3%).

33. La Hoja de Ruta es una política pública que integra en un solo esfuerzo las iniciativas de entidades públicas y privadas con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como proteger a las personas adolescentes trabajadoras. La Hoja de Ruta reordena la acción nacional para alcanzar las metas establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, y su marco estratégico comprende seis dimensiones -lucha contra la pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento- con sus respectivos objetivos, resultados, indicadores y metas y estrategias fundamentales para lograrlas.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																			
		Programa 13 subprograma 006 Asistencia al menor trabajador: presupuesto inicial, modificado y ejecutado. Período 2005 –2010. <table><tr><th>Presupuesto</th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th><th>2010*</th></tr><tr><td>Presupuesto inicial</td><td>47.275</td><td>195.504</td><td>331.631</td><td>95.343</td><td>109.461</td><td>109.461</td></tr><tr><td>Presupuesto modificado</td><td>47.275</td><td>195.504</td><td>331.631</td><td>95.343</td><td>97.661</td><td>109.461</td></tr><tr><td>Presupuesto devengado</td><td>42.289</td><td>34.702</td><td>28.171</td><td>75.761</td><td>10.141</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>% devengado respecto inicial</td><td>89,5</td><td>17,8</td><td>8,5</td><td>79,5</td><td>9,3</td><td>s.d.</td></tr></table> * Datos al 05 de agosto de 2010. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) del Ministerio de Finanzas Públicas. 05 de agosto 2010.	Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	Presupuesto inicial	47.275	195.504	331.631	95.343	109.461	109.461	Presupuesto modificado	47.275	195.504	331.631	95.343	97.661	109.461	Presupuesto devengado	42.289	34.702	28.171	75.761	10.141	s.d.	% devengado respecto inicial	89,5	17,8	8,5	79,5	9,3	s.d.
Presupuesto	2005	2006	2007	2008	2009	2010*																															
Presupuesto inicial	47.275	195.504	331.631	95.343	109.461	109.461																															
Presupuesto modificado	47.275	195.504	331.631	95.343	97.661	109.461																															
Presupuesto devengado	42.289	34.702	28.171	75.761	10.141	s.d.																															
% devengado respecto inicial	89,5	17,8	8,5	79,5	9,3	s.d.																															
	4.7. Número de personas menores de edad registradas como retiradas del trabajo infantil y sus peores formas por medio de las acciones de los planes nacionales existentes.	- Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2006 existía en Guatemala existen 966,361 niñas y niños trabajadores, de los cuales 528,003 están comprendidos entre las edades de 5 y 14 años (55%); y 438,358 entre 15 y 17 años (45%).³⁴ - No se proporcionó información sobre la cantidad de personas menores de edad retiradas del trabajo infantil y adolescente por medio de las acciones de las entidades responsables de atender la problemática.																																			
	4.8. Número de casos sancionados por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y en sus peores formas (incluir los casos registrados por el MTPS y los casos penales registrados por el Ministerio Público).	No se proporcionó información al respecto durante este período.																																			
	4.9. Tasa neta de escolaridad según edad y sexo.	Si bien el Ministerio de Educación de Guatemala aún no cuenta con datos sobre la tasa neta de escolaridad para el año 2010, en el siguiente cuadro se puede observar el aumento sostenido que se ha dado de dicha tasa desde el año 2005. Para el nivel de primaria se ha logrado una escolaridad del 98,3, sin embargo, para la población de 13 a 18 años, las tasas son sumamente bajas (39,3 para la educación básica y 20,8 para la educación diversificada).																																			

34. Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Nacional de Condiciones de Vida ENCOVI años 2002 y 2006.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																			
		Tasa neta de escolaridad*por niveles. Período 2005-20010 <table><tr><th></th><th>2005</th><th>2006</th><th>2007</th><th>2008*</th><th>2009</th><th>2010</th></tr><tr><td>Preprimaria (5 a 6 años)</td><td>47,0</td><td>48,1</td><td>48,2</td><td>49,0</td><td>56,3</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Primaria (7 a 12 años)</td><td>93,5</td><td>94,5</td><td>95,0</td><td>95,1</td><td>98,3</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Básica (13 a 15 años)</td><td>33,2</td><td>34,7</td><td>36,4</td><td>37,2</td><td>39,3</td><td>s.d.</td></tr><tr><td>Diversificada (16 a 18 años)</td><td>19,0</td><td>20,0</td><td>20,7</td><td>20,1</td><td>20,8</td><td>s.d.</td></tr></table> * La información de 2008 varía en relación al informe anterior, ya que era producto de un consolidado preliminar. Fuente: Anuarios Estadísticos del Ministerio de Educación e Informe sobre la situación general de la República del Presidente de la República de Guatemala: 2o. año de Gobierno. Enfrentando la crisis con Solidaridad. Juntos lo estamos logrando. Gobierno de Álvaro Colom, enero 2010.		2005	2006	2007	2008*	2009	2010	Preprimaria (5 a 6 años)	47,0	48,1	48,2	49,0	56,3	s.d.	Primaria (7 a 12 años)	93,5	94,5	95,0	95,1	98,3	s.d.	Básica (13 a 15 años)	33,2	34,7	36,4	37,2	39,3	s.d.	Diversificada (16 a 18 años)	19,0	20,0	20,7	20,1	20,8	s.d.
	2005	2006	2007	2008*	2009	2010																															
Preprimaria (5 a 6 años)	47,0	48,1	48,2	49,0	56,3	s.d.																															
Primaria (7 a 12 años)	93,5	94,5	95,0	95,1	98,3	s.d.																															
Básica (13 a 15 años)	33,2	34,7	36,4	37,2	39,3	s.d.																															
Diversificada (16 a 18 años)	19,0	20,0	20,7	20,1	20,8	s.d.																															
	4.10. Número y tipo de acciones nacionales y regionales orientadas a establecer una zona libre de trabajo infantil para el final de la década.	El MTPS sensibilizó y orientó a 2.384 adolescentes en materia de derechos y obligaciones laborales, así como sobre los riesgos y consecuencias de laborar en actividades definidas como trabajos peligrosos. Dicha orientación se llevó a cabo en centros educativos y en el mismo MTPS.																																			

5. Fomento de una cultura de cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales se requiere una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además, es necesario desarrollar conciencia en la sociedad para que exija el cumplimiento de los derechos y vele por su efectiva aplicación, tanto en el trabajo formal como en el informal. Para lograr esta cultura de cumplimiento, es fundamental la participación de todos los sectores sociales: instituciones públicas, medios de comunicación, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Además, esta cultura es posible solamente si existe una base sólida de diálogo social, para lo cual es necesario fortalecer los consejos consultivos tripartitos de trabajo.

En el Libro Blanco se reconoció la urgencia de *“acelerar los esfuerzos para eliminar las secuelas de la guerra civil en el ámbito de las relaciones laborales de Guatemala”*, de manera que las instituciones públicas se vean apoyadas por los demás sectores en su función de garantizar el cumplimiento de la normativa de trabajo. En este sentido, se señaló la importancia de desarrollar una *“campaña pública de información y sensibilización sobre el derecho laboral nacional y las normas internacionales sobre derechos fundamentales del trabajo”*, así como *“programas para elevar los niveles de diálogo social y fomentar la confianza entre los representantes de los trabajadores, de las empresas y del gobierno”*.³⁵

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, el MTPS continuó realizando acciones de divulgación de los derechos laborales, por medio de la transmisión de programas de radio; distribución de materiales impresos; charlas de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad (2.345 personas); y charlas sobre higiene y seguridad ocupacional (700 trabajadores, empleadores y estudiantes). El presupuesto destinado durante el período a verificar en acciones de divulgación de los derechos laborales fue de Q20.000.

En cuanto a los espacios de diálogo social, la CTAIT realizó 3 reuniones durante el período agosto – diciembre de 2010, en las cuales se consideraron los siguientes temas: mejores prácticas relativas a órganos tripartitos de diálogo social; procedimiento sancionatorio por faltas laborales; y seguimiento a la reunión de las Consultas Cooperativas en el marco del Capítulo 16 CAFTA-DR.

La CONASSO efectuó un total de 23 reuniones entre agosto y diciembre de 2010.

La CNS realizó 13 reuniones durante el período teniendo como principal tema la fijación del salario mínimo para el año 2011.

En el taller tripartito de análisis de la implementación del Libro Blanco, organizado por la OIT y efectuado el 2 de mayo de 2011, los delegados de los trabajadores señalaron que había centrales y organizaciones excluidas de estos organismos, lo que resta representatividad a los mismos.

La CEACR acogió la solicitud de asistencia técnica formulada por el gobierno respecto a la integración del sector trabajador en la CTAIT, a efectos de mejorar su eficacia.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Difundir sistemáticamente los derechos laborales, especialmente los relativos a los convenios fundamentales de la OIT, con participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, realizando campañas de divulgación.
- Fomentar la cultura de diálogo en los niveles bipartito y tripartito, particularmente con respecto a las reformas a la legislación laboral; el fortalecimiento de la inspección laboral; los temas de equidad y no discriminación en el trabajo; y trabajo infantil; entre otros.
- Promover la participación del conjunto de organizaciones sindicales representativas en las instancias tripartitas de diálogo social.

35. Libro Blanco, pág. 53.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
I. Información y capacitación sobre derechos fundamentales		
Reto: - Más allá de la necesidad de fortalecer y seguir profesionalizando el funcionamiento del Ministerio de Trabajo y de los tribunales laborales, es preciso acelerar los esfuerzos para eliminar las secuelas de la guerra civil en el ámbito de las relaciones laborales de Guatemala, ya que es poco probable que la capacidad de las instituciones públicas por sí solas para obligar a la observancia sea suficiente. En Guatemala estos esfuerzos exigen también avances en la construcción de una cultura de cumplimiento más profunda. Recomendaciones: - Lanzar una intensa campaña pública de información y sensibilización sobre el derecho laboral nacional y las normas internacionales sobre derechos fundamentales del trabajo. - Instituir programas para elevar los niveles de diálogo social y fomentar la confianza entre los representantes de los trabajadores, de las empresas y del gobierno, así como impartir formación más intensiva sobre planteamientos efectivos de las relaciones laborales.	Divulgación de los derechos laborales	
	5.1. Existencia y nivel de ejecución de una campaña masiva sobre derechos laborales (incluye número y tipo de acciones de información y sensibilización social sobre derechos laborales, el número de personas beneficiadas con las acciones de educación y sensibilización, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	- Durante el período a verificar, el MTPS realizó las siguientes acciones de divulgación de los derechos laborales: - La transmisión de 20 programas de radio del programa “Diálogo Laboral”, que se emitió todos los martes de 10 a 11 am. - La distribución de diversos materiales impresos como el boletín mensual informativo del MTPS, los volantes informativos sobre el derecho a denunciar violaciones a los derechos laborales, sobre el cumplimiento del Bono 14 y sobre el pago de aguinaldo. - Charlas de sensibilización sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, que incluyeron a 70 personas con discapacidad, 2.041 estudiantes de educación media y 234 empresarios interesados en promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector laboral privado. - Veinte charlas sobre higiene y seguridad ocupacional, con la participación de 700 trabajadores y empleadores miembros de comités bipartitos de higiene y seguridad ocupacional y de estudiantes de educación media.
	5.2. Monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales.	De acuerdo con el MTPS, el presupuesto destinado durante el período a verificar en acciones de divulgación de los derechos laborales fue de Q20.000.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
	Espacios de diálogo social (Comisión Nacional de Salario, CONASSO, Comisión Tripartita para Asuntos Internacionales del Trabajo)	
	5.3. Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por los órganos tripartitos (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados en estos órganos, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos) y el número de eventos de divulgación y capacitación realizados por estos órganos sobre el cumplimiento de normas laborales (incluir el nivel de participación tripartita, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	En Guatemala existen 3 espacios oficiales de diálogo social: la Comisión Tripartita para Asuntos Internacionales del Trabajo (CTAIT), la Comisión Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO) y la Comisión Nacional de Salario (CNS) ³⁶. • La CTAIT realizó 3 reuniones durante el período agosto – diciembre de 2010, en las cuales se conocieron los siguientes temas: una presentación sobre “Órganos Tripartitos de Diálogo Social, Mejores Prácticas” por parte de OIT; seguimiento al tema sobre el Procedimiento Sancionatorio por Faltas Laborales; seguimiento a la reunión de las Consultas Cooperativas en el marco del Capítulo 16 CAFTA-DR; la exposición del Sistema Mixto del Proceso Sancionatorio por Faltas Laborales ante la Delegación de Estados Unidos en la reunión de Consultas Cooperativas en el marco del capítulo 16 CAFTA-DR. • La CONASSO efectuó un total de 23 reuniones entre agosto y diciembre de 2010, en las que se continuó con el proceso de elaboración de la propuesta de la Política Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, se dio seguimiento a la autorización del nuevo Reglamento de Higiene y Seguridad Ocupacional, y se revisó y modificó el acuerdo 191-2010. • La CNS realizó 13 reuniones durante el período a verificar teniendo como principal tema la fijación del salario mínimo para el año 2011. En las sesiones se presentaron los resultados de diversos informes emanados por el Instituto Nacional de Estadísticas; el Banco de Guatemala; y de las Comisiones Paritarias de los sectores productivos. Tanto los empleadores como los trabajadores presentaron sus propuestas para el salario mínimo, sin que se llegara a un consenso, por lo que la fijación la realizó el Poder Ejecutivo vía el Acuerdo Gubernativo 388-2010.

36. Sobre estas instancias tripartitas, ver el Anexo 2 del Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Período febrero – julio 2010, páginas 76 y 77; y el Informe de la CEACR sobre el Convenio sobre la Libertad sindical y la protección al derecho de sindicación, 1948, No 87, Informe 2011.

III. Bibliografía

- Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2006, INE, Gobierno de Guatemala, Guatemala, 2007.
- La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo Sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio de los países de Centroamérica y República Dominicana. 2005.
- Ministerio de Educación de Guatemala, Anuario Estadístico 2006, Gobierno de Guatemala, Guatemala, 2008.
- Ministerio de Educación de Guatemala, Anuario Estadístico 2007, Gobierno de Guatemala, Guatemala, 2008.
- Ministerio de Finanzas Públicas, Portal de Transparencia Fiscal, Ejecución de Gastos de Administración Central, Gobierno de Guatemala, Guatemala, 2010. <http://transparencia.minfin.gob.gt/transparencia/>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social e Instituto Nacional de Estadística, Trabajo Infantil de Guatemala. Un estudio en profundidad sobre la Encuesta de Condiciones de Vida –ENCOVI- 22006. Gobierno de Guatemala, Guatemala, 2008.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010 Guatemala, Gobierno de Guatemala, Guatemala, 2007.
- Sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental, Ejecución de Gastos para los ejercicios 2009 y 2010.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Oficio 187-2011 del 27 de junio de 2011.
- Resumen de las Recomendaciones del Libro Blanco. La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo Sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. 2007.
- Sauma, Pablo, Los presupuestos de los Ministerios de Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana, Proyecto de Verificación de la OIT, 2010.
- Solana Río, Emilio, Informe sobre los Tribunales Competentes en Materia Laboral 2005-2008 Guatemala, Proyecto de Verificación de la OIT, Agosto 2009.

IV. Anexos

Anexo 1: Metodología de verificación

1- Objetivos de la verificación

- a) Identificar las acciones que han realizado los países durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco;
- b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento;
- c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

2- Población meta:

Los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

3- Definiciones conceptuales y metodológicas.

A nivel metodológico, las “acciones que han realizado los países durante el período” incluyen las siguientes categorías:

- a) Acciones y medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto.
- b) Resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado.

Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aún incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Además, los avances a nivel de impacto suelen darse en el mediano y largo plazo, y su medición o constatación puede implicar procesos de recolección de datos o de investigación mucho más profundos, así como del establecimiento previo de una línea de base. En muchos de los casos, esa información de la línea de base no está disponible.

Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos:

- a) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada, máxime si el reto se refiere a un problema de gran magnitud.
- b) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance.

- c) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.

El proceso de verificación implica la constatación de las medidas, acciones y resultados que se han dado en cada país con respecto a cada una de las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco. Además, el Equipo de Expertos en Verificación realizó una valoración global de las acciones desarrolladas por el país para establecer el nivel de compromiso político, y así sugerir algunas medidas en este sentido.

Para cada una de las áreas del Libro Blanco se han definido indicadores acordes con los compromisos adquiridos por cada país. La cantidad de indicadores por país se detalla en la siguiente tabla:

Indicadores	CR	ES	GT	HN	NI	RD	Total
Area 1	24	14	0	6	3	12	59
Area 2	12	14	19	23	13	16	97
Area 3	11	12	17	7	12	7	66
Area 4	4	5	11	6	4	5	35
Area 5	8	8	10	8	8	9	51
Area 6	4	6	3	4	5	3	25
Total	63	59	60	54	45	52	333

4- Estrategia metodológica

4.1. Descripción del proceso

Para la realización de la verificación del período Agosto 2010 - Diciembre 2010, se siguió el siguiente proceso:

1. Con base en los lineamientos metodológicos e indicadores de la verificación, los cuales fueron consultados previamente con los sectores gubernamental, empleador y trabajador, se elaboró un borrador de la matriz de verificación en la cual se sistematizaron las acciones registradas por el país para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010. Las fuentes utilizadas para este borrador incluyen las instituciones estatales de los 3 poderes (Ejecutivo, Judicial y Legislativo), las organizaciones de trabajadores y empleadores, las ONG y los organismos de cooperación, especialmente los vinculados a las acciones relativas al Libro Blanco.
2. El borrador fue compartido con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de que aportaran la información que considerasen pertinente. A partir de estos aportes, la OIT elaboró una nueva versión del documento, el cual fue presentado en los talleres de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010, realizados entre el 28 de abril y el 19 de mayo de 2011 en los países de la región, con la participación de los sectores y del Equipo de Expertos en Verificación.³⁷

37. El Equipo de Expertos en Verificación está conformado por tres especialistas en el ámbito del derecho laboral, de las relaciones laborales y de la administración del trabajo, quienes provienen de fuera de la región centroamericana, y han sido propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de ACT/ TRAV y ACT/EMP. Dichos verificadores son: Agustín Muñoz (Chileno): Politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; Octavio Carlos Racciatti (Uruguayo): Abogado, experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; y Luis Carlos Parra (Español): Abogado, experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

3. Durante los talleres de análisis (se adjunta la agenda), cada sector abordó y expuso sus puntos de vista sobre determinados temas, con base en la siguiente guía de preguntas:

- ¿Cuáles son los 3 principales obstáculos para lograr más avances en su área de análisis, para avanzar en la Implementación del Libro Blanco?
- ¿Cuáles son las 3 prioridades de acción, que sean relevantes y realistas, que deberían desarrollarse en su opinión a futuro para avanzar en esta área?
- ¿Qué puede hacer mi sector para apoyar estas iniciativas?
- ¿Qué tipo de asistencia se requerirá para ejecutar las acciones planeadas?
- ¿Qué tipo de seguimiento a nivel nacional propondría para monitorear la implementación del Libro Blanco?
- ¿Hay acciones que no han sido mencionadas o datos imprecisos en la Matriz del Informe de Verificación?

TALLER DE ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO. AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010

Objetivos del taller:

1. Propiciar el diálogo social sobre las prioridades de acciones a realizar para implementar el Libro Blanco.
2. Informar a los demás sectores sobre las acciones que el sector desearía que se implementen a favor de la implementación del Libro Blanco.
3. Transferir insumos para el análisis de los resultados y las prioridades futuras en la implementación y seguimiento del Libro Blanco al Equipo de Verificación.

Resultados esperados:

1. Los sectores han podido expresar y escuchar las opiniones sobre los resultados en la implementación del Libro Blanco.
2. Los sectores han informado sobre las acciones prioritarias que desearían que se desarrollen a futuro para la implementación y seguimiento del Libro Blanco
3. Los sectores han brindado insumos para los Informes de Verificación.

AGENDA

08:30 – 09:00 am	Palabras de apertura
09:00 – 09:05 am	Objetivo y agenda del taller
09:05 – 10:00 am	Presentación de temas relevantes para el proceso de verificación del Libro Blanco
10:00 – 10:15 am	Refrigerio
10:15 – 12:00 md	Trabajo por sector sobre los resultados y acciones relevantes en la implementación del Libro Blanco
12:00 – 02:00 pm	Almuerzo
02:00 – 03:15 pm	Presentación de los trabajos grupales sectoriales (35 minutos por sector)
03:15 – 04:15 pm	Preguntas y comentarios generales sobre actividades programadas y sugeridas para el siguiente semestre
04:30 – 05:00 pm	Clausura y refrigerio

4. El Equipo de Expertos de Verificación completó el borrador de los Informes de Verificación a partir de los insumos proporcionados por los sectores presentes en los talleres tripartitos, procurando garantizar el consenso en torno al contenido vertido en los informes con base en fuentes verificables. En los talleres de consulta participaron un total de 281 personas de todos los sectores (147 del Gobierno, 101 del sector de trabajadores y 33 del sector empleador).³⁸
5. La versión final del Informe de Verificación fue enviada a los representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo), de los trabajadores y de los empleadores que asistieron al taller de análisis, con el objeto de que ratificaran las opiniones vertidas en dicho taller tripartito. Se les invitó a que enviaran, en un plazo de dos semanas, un documento con un máximo de 700 palabras (2 páginas) que se agregaría al Informe de Verificación como parte de los anexos.

38. La participación en cada país fue de 36 en Costa Rica, 68 en El Salvador, 36 en Guatemala, 43 en Honduras, 34 en Nicaragua y 64 en República Dominicana.

Guatemala
CGTG
CUSG
UNSI TRAGUA

“Hemos revisado con atención el contenido del documento, denominado Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, del período de Agosto 2010 a Diciembre 2010, y sobre el particular, consideramos:

- a) Que tal informe expresa lo discutido y analizado el 02 de mayo del presente año.
- b) Durante el período que tuvo vigencia el proceso de verificación del Proyecto en cuestión, del año 2005 al 2010, si bien es cierto que los tres sectores participaron en diversos momentos del proceso de Diálogo Social, también es verdad que el movimiento sindical autónomo, fue excluido por el Gobierno de turno, de determinadas instancias, para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones que surgieron de las etapas de verificación.
- c) Aprovechamos para reiterar, lo que en más de una ocasión las instancias de verificación de la OIT, en el caso de Libertad Sindical en Guatemala, ha manifestado la falta de voluntad y decisión política del Gobierno y sector privado de Guatemala, para cumplir y hacer cumplir todo lo que en materia de Libertad Sindical concierne.
- d) Dejamos constancia de la importancia que para el movimiento sindical autónomo ha tenido este proceso y donde la OIT de buena fe desarrolló un rol estelar, acompañando con recursos técnicos y financieros, tal proceso; lamentamos y condenamos que tanto el Gobierno como el sector empresarial no hayan valorado y puesto en práctica de manera seria y responsable, las diversas recomendaciones aportadas.
- e) No obstante todo el trabajo realizado en este proceso, la situación de la clase trabajadora se ha agravado, fundamentalmente el ejercicio de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva, especialmente en lo que se refiere al manto de la IMPUNIDAD Y CORRUPCIÓN; por lo que el movimiento sindical autónomo realizó en unidad de acción con la CSI, en enero del 2008, la Primera Conferencia Internacional contra la Impunidad en Guatemala. El agravamiento de la situación, obliga a estas mismas organizaciones a realizar la II Conferencia Internacional contra la Impunidad en Guatemala, llevada a cabo los días 21 y 22 de julio pasado y donde ocupó lugar preferencial las conclusiones de la

100 Conferencia de la OIT, referidas al caso Guatemala y donde dichas conclusiones quedaron en un Párrafo Especial.

- f) A pesar de la coyuntura dramática y crucial que sigue afectando y destruyendo la Libertad Sindical, Negociación Colectiva, Derecho de Huelga, etc. y, esencialmente el irrespeto a la vida, con los diversos y constantes asesinatos de la dirigencia, bases sindicales y populares; la dirigencia, militantes, y las bases de las organizaciones sindicales autónomas, firmantes; reiteramos con mayor ahínco, entereza y determinación, de continuar y profundizar la lucha, hasta las últimas consecuencias, con la esperanza que en algún momento tanto la IMPUNIDAD COMO LA CORRUPCION TERMINEN, principiando por el ejemplo de honestidad y transparencia que deba caracterizar a quienes conduzcan los TRES PODERES DEL ESTADO.”

Firmado por

Julio Coj – UNSITRAGUA

José E. Pinzón – CGTG

Carlos Mancilla - CUSG

Anexo 3: Participantes del taller “Análisis de la implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el Informe de Verificación Agosto 2010 - Diciembre 2010”.

Lugar: Ciudad de Guatemala, Guatemala: 2 de mayo de 2011

Nombre	Puesto	Institución
Representantes de las instituciones públicas		
Ángel Téllez	DGT	MTPS
Carlos Castillo	Director DGPS	
César Gatica	IGT	
César Osvaldo Aceituno	DGT	
Donely Pérez	DGPS	
Douglas Córdón	OML	
Edit de Alvarado	ONAM	
Erick Colmenares	Unidad Adolescencia Trabajadora, DGPS	
Giovanni Soto	Asuntos Internacionales	
Glenda Herrera	Dirección de Planificación	
Héctor Pocón	Departamento Pueblos Indígenas, DGPS	
Jazmín Valdez	Procuraduría del Trabajador	
Karla Garrido	IGT	
Lilliam Solís	Mujer Trabajadora, DGPS	
Luz de María Morales	Dirección de Planificación y Cooperación Internacional	
Marco Tulio Montúfar	IGT	
Nidia Archila	Asuntos Internacionales	
Otilia Erazo	Unidad Adolescencia Trabajadora, DGPS	
Otto Polanco	Procuraduría del Trabajador	
Sergio Castañeda	DGT	
Silvia Nineth Porras	DGT	
Silvia Ortega	Director de Recursos Humanos	
Sonia Aldana	Personas con discapacidad, DGPS	
Telma de León	Salud y Seguridad, DGPS	
Yadira Mancilla	Secretaría de Comunicación Social	
Luz Esperanza Roldán	ONAM	ONAM
Representantes de las organizaciones de los trabajadores		
Guillermo Guarcax López	STELS	CGTG
Julio Coj	Miembro	
Hortencia Gómez	Miembro	
Jorge Estrada	Miembro	
Hugo R- Cahal	Miembro	
Victoriano Zacarías Méndez	Miembro	CUSG
Julio Monrroy	Miembro	
Juan Eliseo Aguilar	Miembro	
Juan Manuel Palma	Miembro	
Representantes de las organizaciones de los empleadores		
Guido Ricci	Asesor Laboral	CACIF



Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco
OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana
Dirección: Carretera a Sabanilla, de la UNED 200 Este y 150 Suroeste. Montes de Oca, San José.
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica
Teléfonos: + (506) 2207-8700 • Fax: + (506) 2280-6991
Sitio web: <http://www.oit.or.cr/verificacion>

Con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)