

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

PEI 2018-2022

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

INDICE GENERAL

CONTENIDO	PAGINA
INTRODUCCIÓN	
1. Análisis de Situación	12
2. Economía Nacional	16
3. Comportamiento del Producto Interno Bruto	17
4. Comportamiento del Producto Interno Bruto per Cápita	18
4.1 Comportamiento del Producto Interno Bruto medido por el Origen de la Producción	19
5. Sector Productivo	20
6. Análisis del Mercado Laboral	22
6.1 Evolución de los Principales Indicadores del Mercado Laboral	24
6.2 Indicadores de Trabajo Decente	27
7. Caracterización de los Ocupados Asalariados	29
8. Informalidad	31
9. Identificación de la contribución institucional al Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032	35
10. Eje bienestar para la gente	35
11. Eje riqueza para todas y todos	37
12. Prioridad: Generación de empleo decente y de calidad	37
13. Convenios, compromisos y Tratados Internacionales	43
14. Reglamentos	43
15. Estrategia de Intervención de Trabajo y Previsión Social...	45
16. Principios rectores que reconoce e incorpora la Política	45
17. Marco Estratégico Institucional	47
18. Modelo Conceptual	48
19. Resultado política general de gobierno	48

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1	Guatemala: Pirámide Poblacional, 2017	12
Grafico 2	Guatemala: Producto Interno Bruto, 2013-2016 (Millones de quetzales y variación porcentual)	17
Grafico 3	Guatemala: Producto Interno Bruto Medido por el Origen de la Producción, 2015-2016 (Millones de quetzales cada año)	18
Grafico 4	Guatemala: Producto Interno Bruto Per Cápita y Tasa de Variación, 2013-2016	19
Grafico 5	Guatemala, Promoción de la Población en Edad de Trabajar	24
Grafico 6	Guatemala: Tasa Global de Participación de la Población Económicamente Activa, 2012-2016	25
Grafico 7	Guatemala: Tasa Específica de Ocupación 2012-2016	26
Grafico 8	Guatemala: Proporción de ocupados en el sector Informal, 2012-2016	33
Grafico 9	Guatemala: Número de Afiliados cotizantes al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social 2012-2015	34

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Guatemala: Principales Indicadores del Mercado Laboral, 2016	23
----------	---	----

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Guatemala: Principales Indicadores	14
Cuadro 2	Guatemala: Número de Empresas por Departamento, 2013	21

ANEXOS

Árbol de Problemas No. 1

Análisis de Población No.2

Análisis de Actores No.3

Modelo Explicativo No.4

Identificación de Caminos Causales No.5

Modelo Prescriptivo No.6

Formulación de Resultados, indicadores, metas No.7

Análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas No.8

Análisis de Políticas No.9

INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, plantea un modelo de desarrollo humano sostenible, en donde la equidad es el principio rector que debe orientar las acciones para erradicar la pobreza, con oportunidades para todos, garantizando mejor calidad de vida a los guatemaltecos y guatemaltecas. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala tiene un papel fundamental en el desarrollo del país, siendo la institución que por mandato debe hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, así como formular la política laboral, salarial, de previsión social y de salud y seguridad ocupacional, y diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.

La Agenda Global de Desarrollo 2032 conocida como Objetivos de Desarrollo Sostenible, también constituye un marco de referencia para el cumplimiento de los mismos, como compromiso de Estado de alcanzar las metas propuestas concretamente el ODS número ocho “Promover el Crecimiento Económico Sostenido, Inclusivo y Sostenible, el Empleo Pleno y Productivo y el Trabajo Decente para todos”.

A continuación se presenta el Plan Estratégico Institucional, el Plan Operativo Anual y Multianual que responden a los lineamientos estratégicos ya mencionados, así como al cumplimiento del mandato Institucional y de las prioridades identificadas en el análisis situacional de Guatemala.

En ese sentido el presente instrumento define los lineamientos estratégicos de la Señora Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Aura Leticia Teleguario Sincal, en el deseo de hacer operativas las prioridades del país que se convierten en prioridades Institucionales.

Para alcanzar los objetivos que propone esa visión común de país, se han establecido 7 prioridades Institucionales:

- Promover la revisión y cumplimiento del marco legal e Institucional laboral, que mejore las condiciones, dignifique a los trabajadores y garantice, tanto a empleadores como trabajadores el desarrollo óptimo de las relaciones de trabajo.
- Fortalecer el sistema de la gestión o de la hoja de ruta para disminuir el trabajo infantil.
- Promover la instalación de la Unidad de Probidad y Transparencia de la Inspección General de Trabajo.
- Definir la Política Nacional de Empleo Digno con la participación de todos los sectores del país.
- Promover el Sistema Nacional de Información, para mejorar la toma de decisiones y priorización de acciones en materia laboral.
- Fortalecer la Inspección integral, que considere las condiciones laborales y salud y seguridad ocupacional.
- Fortalecer el mecanismo de diálogo y consenso en la definición de prioridades, para el abordaje del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, que propicie el desarrollo integral del país.

En ese contexto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Viceministerio de Previsión Social y Empleo, ha formulado una estrategia y plan de acción que se encamina a la promoción del trabajo digno y decente, inclusivo y con equidad para combatir la pobreza y las desigualdades que sigue siendo el reto primordial de todos, y que se articula perfectamente con las prioridades establecidas en la Política Nacional de Desarrollo con el propósito de garantizar a las personas el acceso a un empleo digno y protección social universal.

Ante un reto nacional de tal dimensión, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se traza el reto de construir la **Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, Desarrollo Económico, Sostenido, Inclusivo y Sostenible**, con un enfoque territorial y de Derechos Humanos que ha priorizado a la población de jóvenes, migrantes mujeres, pueblos indígenas y personas con discapacidad.

Para la implementación de la Política se hace necesario contar con información actualizada a cerca de las condiciones del mercado laboral, así como una prospección de la demanda de empleo para el siguiente quinquenio, que oriente las políticas de capacitación y formación para el trabajo.

Lo antes relacionado genera la importancia de fortalecer el Observatorio del Mercado Laboral OML que es la unidad técnica de investigación y análisis de variables del mercado laboral en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, responsable de desarrollar caracterizaciones de los principales indicadores del mercado laboral, estudios sectoriales para la generación de inversión y empleo, diagnósticos de necesidades de formación, estudios sobre la evolución de sectores productivos específicos y sus tendencias ocupacionales, compendio de indicadores a nivel municipal, cartillas y boletines sobre temas específicos en materia de empleo; entre otros.

Todo lo referido anteriormente con el objetivo de generar insumos para que las autoridades tomadoras de decisión puedan establecer líneas de acción para la formulación y ejecución de políticas activas, programas y proyectos de empleo.

Además la Política Nacional de Empleo Digno, considera dentro de sus acciones estratégicas el fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo –SNE- que constituye un espacio donde interactúan demandantes y oferentes del mercado laboral, en el cual se desarrollan acciones para fortalecer el perfil ocupacional del oferente y poder lograr una efectiva inserción laboral o dotarlo con las herramientas técnicas necesarias para el autoempleo, tales como orientación laboral, derivación, intermediación laboral y capacitación y formación para el trabajo.

El Ministerio desarrolla acciones estratégicas que permiten alcanzar un mayor impacto en la población y desconcentrar los servicios, en tal sentido es de vital importancia hacer referencia a la implementación de Ventanillas Únicas Municipales de Empleo, (VUMES) que se ejecutan en alianza con los gobiernos locales y en las que se coordinan acciones conjuntas con los ministerios de Educación, Economía y otras instituciones públicas y privadas creando sinergias que nos acercan más a la meta planteada; eventos (ferias, kioscos y jornadas móviles), programas de capacitación o de inserción para mejorar la empleabilidad de colectivos vulnerables específicos.

Los procesos de orientación y capacitación al oferente de empleo buscan incidir en un mayor número de personas ubicadas en un puesto de trabajo, por tal motivo los estudios desarrollados por el Observatorio y las acciones que ejecuta el Servicio Nacional de Empleo están encaminadas a incrementar el impacto de cada uno de los indicadores propuestos en el SICOIN, contribuyendo al cumplimiento de las metas del eje “Fomento de las Mipymes, Turismo y Construcción de Vivienda” de la Política General de Gobierno.

La estrategia de acción del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encamina a la promoción del Trabajo Digno y Decente, es decir aquel que reúne las condiciones de “oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”¹

Para la consecución de ese objetivo es primordial el papel que desempeña la Inspección General de Trabajo como ente verificador del cumplimiento de la legalidad laboral en el país. A través del Viceministerio de Administración del Trabajo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se ha trazado la prioridad de generar cultura de cumplimiento de los derechos laborales en el país. Con ese objetivo, desde el inicio de la presente administración se promovieron las reformas al Código de Trabajo, que fueron aprobadas en el mes de marzo de 2017, que consta en Decreto Número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala y que establecen el procedimiento de inspección.

Para la efectiva implementación de las reformas es necesario generar confianza en los procesos de inspección, verificación y eventual sanción, para lo cual se fortalecerá la estructura organizacional de la IGT, se consolidará el pleno funcionamiento de la Unidad de Probidad y Transparencia y se pondrá en marcha un proceso de profesionalización de los inspectores de Trabajo. Complementariamente será necesario mejorar el sistema informático para una planificación estratégica certera y eficiente. Este sistema viabilizará además las sinergias con el Organismo Judicial para la efectividad de los procesos sancionatorios y las inspecciones interinstitucionales con el IGSS y la SAT.

Otro elemento de relevante importancia para la presente administración es la viabilización de la aplicación del Convenio 169 que constituye un instrumento que contiene derechos fundamentales para los pueblos indígenas, y precisa que el Estado de Guatemala asuma la implementación del mismo, de conformidad con el art. 40 literal e de la Ley del Organismo Ejecutivo.

Con relación al párrafo anterior y durante los primeros dos años de gobierno se ha trabajado en la elaboración de un instrumento para la consulta a Pueblos Indígenas, según lo establecen los artículos 6, 15 y 22 numeral 3 del Convenio y basado en los estándares internacionales de derechos humanos. Una vez aprobado el instrumento, se socializará para que las instituciones estatales, pueblos indígenas y organizaciones de la sociedad civil lo conozcan, adopten y lo sepan aplicar. Como ente rector de la aplicación de los Convenios de OIT corresponde al Ministerio de Trabajo asesorar y coordinar el proceso de implementación de la Consulta.

Este instrumento permitirá al Ministerio de Trabajo su participación en la ejecución de la “Política Pública de Reparación a las comunidades afectadas por la construcción de la hidroeléctrica Chixoy, cuyos derechos humanos fueron vulnerados”, y que representa un nicho de población eminentemente indígena.

Si bien, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se vincula directamente con la meta de gobierno, orientada a la reducción de la informalidad, el desempleo y el subempleo, la reducción de la precariedad laboral está estrechamente ligada con el concepto de trabajo decente que implica aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

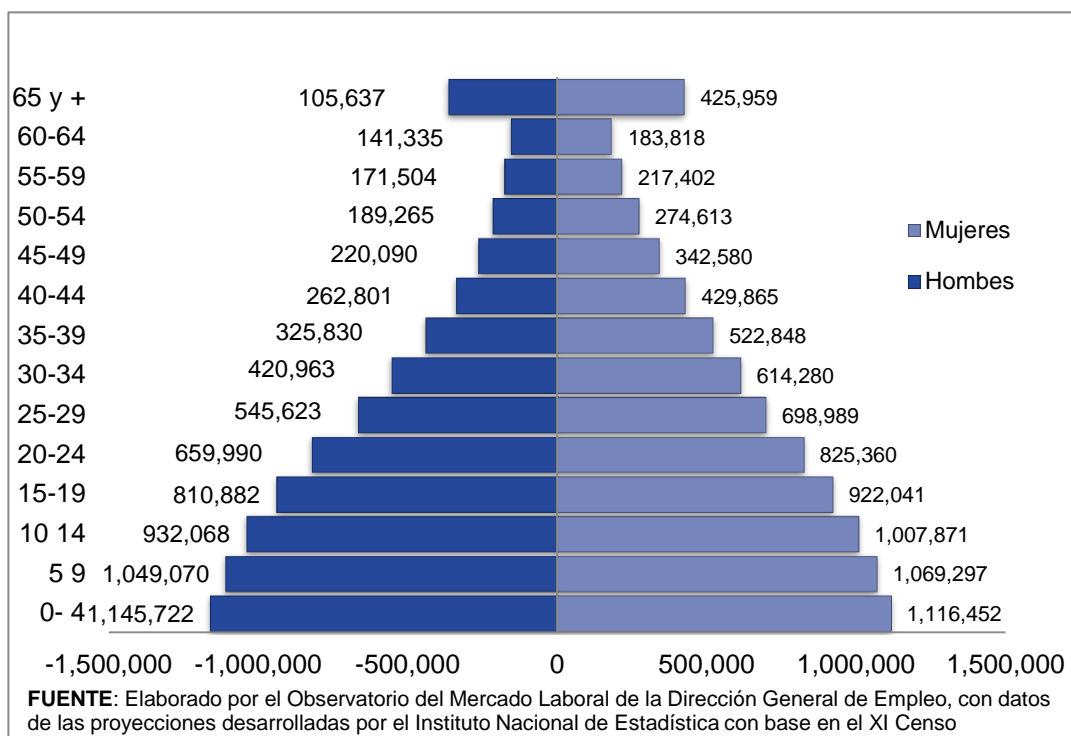
En ese contexto, el Plan Estratégico Institucional y Operativo Anual que se presentan, constituyen el reflejo operativo de una estrategia de acción que por una parte promueve el acceso a un empleo de calidad, con cobertura de seguridad social, pero que incluye además de las acciones relativas a las políticas activas de empleo y la inspección laboral, todas aquellas que tienden a la erradicación del trabajo infantil y la especial atención a los grupos en riesgo de vulnerabilidad laboral, tales como personas con discapacidad, mujeres, pueblos indígenas y adulto mayor.

1. Análisis de Situación

Según proyecciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística, con base en el XI Censo de Población y VI de Habitación 2002, la población total de Guatemala durante el año 2017 asciende a 16, 932,440 habitantes, donde la población femenina representa ligeramente la mayoría con un 51%. La base de la pirámide poblacional representa el 14% de habitantes, comprendidos entre las edades de 0 a 4 años, mientras que la participación joven que comprende las edades de 15 a 29 años representa el 28.8% y la población adulta entre 30 y 60 años simboliza un 26% del total de la población. Al tener en cuenta que la población guatemalteca adulta mayor, es decir mayor de 60 años, es de un 7% del total de la población, se puede concluir que el país aún posee ventajas competitivas con un bono demográfico importante.

Grafico 1

Guatemala: Pirámide Poblacional, 2017



7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

En cuanto a las condiciones de vida de la población y tomando como base la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) del año 2014, se estableció que dos terceras partes de la población vivía en algún tipo de pobreza y solamente una persona de cada diez tenía alguna clase de cobertura de salud.

Al año 2013, según el Compendio de Estadísticas Vitales del Instituto Nacional de Estadística, por cada mil habitantes fallecían 5 y nacían 24. Al año 2015 el Ministerio de Educación reportaba 4.2 millones de estudiantes a nivel nacional y reportaba que 13 de cada 100 habitantes de 15 años o más no sabían leer ni escribir.

La tercera Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del 2016, ubicó el ingreso laboral mensual promedio del guatemalteco en Q. 2,158.17, tomando en cuenta que el ingreso promedio de los hombres es aproximadamente Q. 451.53 mayor que el de las mujeres y el ingreso promedio en el área urbana es aproximadamente Q.1, 138.00 mayor al del área rural. La encuesta también refleja que 1 de cada 30 personas que forman parte de la fuerza de trabajo están desocupadas, que 2 de cada 3 personas ocupadas son informales y que 1 de cada 10 personas de la fuerza de trabajo laboran menos de la jornada normal y deseaban trabajar más horas, es decir están en subempleo visible.

En conclusión, la población de Guatemala es esencialmente joven y gran parte de la misma aún vive en condiciones de pobreza enfrentándose a dificultades como el escaso acceso a servicios de salud y educación. A pesar de que la mayoría de la población está ocupada, una importante proporción se ocupa en la informalidad. Las brechas de ingresos entre sexos y áreas urbana y rural son notorias.

El siguiente cuadro presenta un panorama general del país, mostrando los principales indicadores demográficos, de pobreza, educación, salud, ingresos, empleo y seguridad.

Cuadro 1

Guatemala: Principales Indicadores

Indicador	#	%	Año	Fuente
Indicadores Demográficos				
Población	16,176,133	----	2015-2020	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Población hombres	7,903,664	48.9	2015-2020	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Población mujeres	8,272,469	51.1	2015-2020	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Población joven (15 a 29 años)	4,616,441	28.5	2015-2020	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Tasa de crecimiento de la población	---	2.34	2015-2020	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Densidad poblacional (habitantes/km ²)	149	----	2015-2020	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Esperanza de vida	73.57	----	2020-2025	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Esperanza de vida hombres	70.1	----	2020-2025	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Esperanza de vida mujeres	77.2	----	2020-2025	Proyecciones con base en XI Censo de Población y VI de Habitación 2002 INE
Indicadores de Pobreza				
Pobreza extrema	3,737,438	23.36	2014	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida INE
Pobreza no extrema	5,749,344	35.93	2014	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida INE

Indicador	#	%	Año	Fuente
Indicadores Vitales y de Salud				
Tasa bruta de natalidad (por 1,000 habitantes)	----	24.2	2015	Estadísticas Vitales INE
Tasa bruta de mortalidad (por 1,000 habitantes)	----	5.0	2015	Estadísticas Vitales INE
Acceso a salud (personas con cobertura de algún tipo por 100 habitantes)	----	11	2014	ENCOVI-INE
Indicadores de Educación				
Estudiantes	4,190,459	---	2015	Anuario Estadístico de la Educación MINEDUC
Población analfabeta	1,280,836	---	2015	Anuario Estadístico de la Educación MINEDUC
Tasa de analfabetismo	---	13.09	2015	Anuario Estadístico de la Educación MINEDUC
Establecimientos educativos	47,862	---	2015	Anuario Estadístico de la Educación MINEDUC
Servicios docentes	274,745	---	2015	Anuario Estadístico de la Educación MINEDUC
Indicadores de Ingreso y Empleo				
Ingreso laboral mensual promedio (en quetzales)	Q2,158.17	----	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE
Ingreso laboral mensual promedio hombres (en quetzales)	Q2,309.40	----	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE
Ingreso laboral mensual promedio mujeres (en quetzales)	Q1,857.98	----	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE

Indicador	#	%	Año	Fuente
Ingreso laboral mensual promedio urbano (en quetzales)	Q2,673.75	----	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE
Ingreso laboral mensual promedio rural (en quetzales)	Q1,535.75	----	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE
Tasa de desempleo abierto	163,473	2.4	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE
Tasa de informalidad	4,507,860	65.8	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE
Tasa de subempleo visible	637,456	9.4	3-2016	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos INE
Indicadores de Seguridad				
Tasa de homicidios	----	29.5	2015	Policía Nacional Civil
Tasa de delitos contra la libertad	----	23.6	2012	Policía Nacional Civil
Tasa de robos	----	118.4	2012	Policía Nacional Civil

Fuente: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección General de

2. Economía Nacional

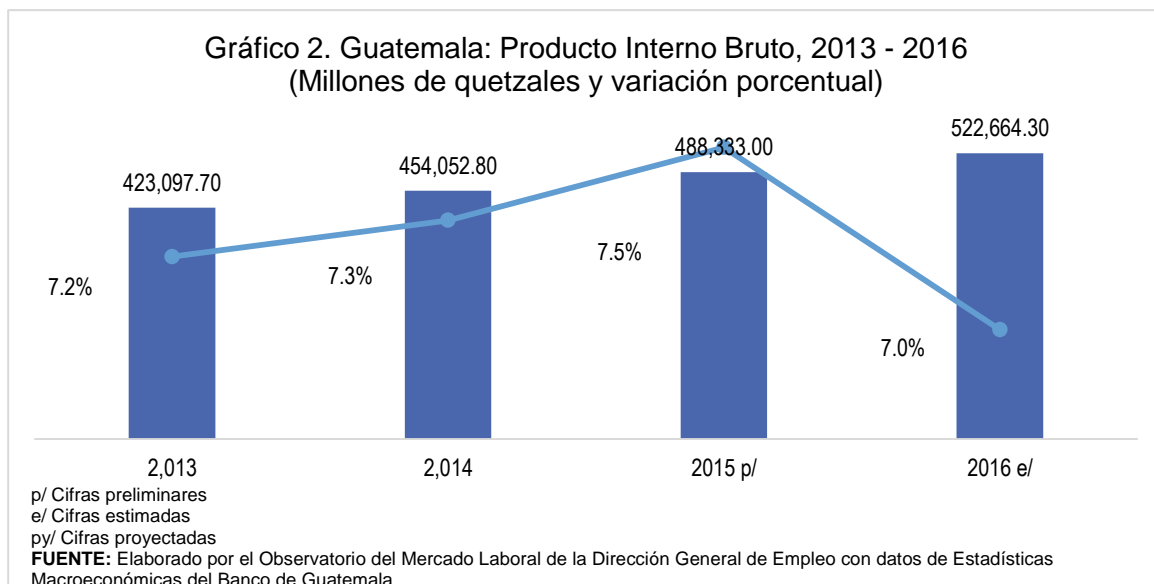
Siendo el Producto Interno Bruto (PIB), el principal indicador para analizar el comportamiento de la economía de una nación y que representa la suma de todos los bienes y servicios producidos en el país durante el período de un año, el comportamiento de este indicador según el Banco de Guatemala, responsable de generar las estadísticas a nivel nacional, es el siguiente:

3. Comportamiento del Producto Interno Bruto

Para comparar la evolución del PIB en diferentes periodos de tiempo, se utiliza el valor de los bienes y servicios producidos a precios de cada año. A continuación, en el gráfico 2 se presentan los valores y tasas de variación del Producto Interno Bruto del año 2013 al 2016.

Gráfico 2:

**Guatemala: Producto Interno Bruto, 2013-2016
(Millones de quetzales y variación porcentual)**



Se estima que el crecimiento del PIB en el 2015 con relación al 2014 fue de 7.5%, mientras que para el año 2016 se estimaba que la variación fuera similar (7.0%).

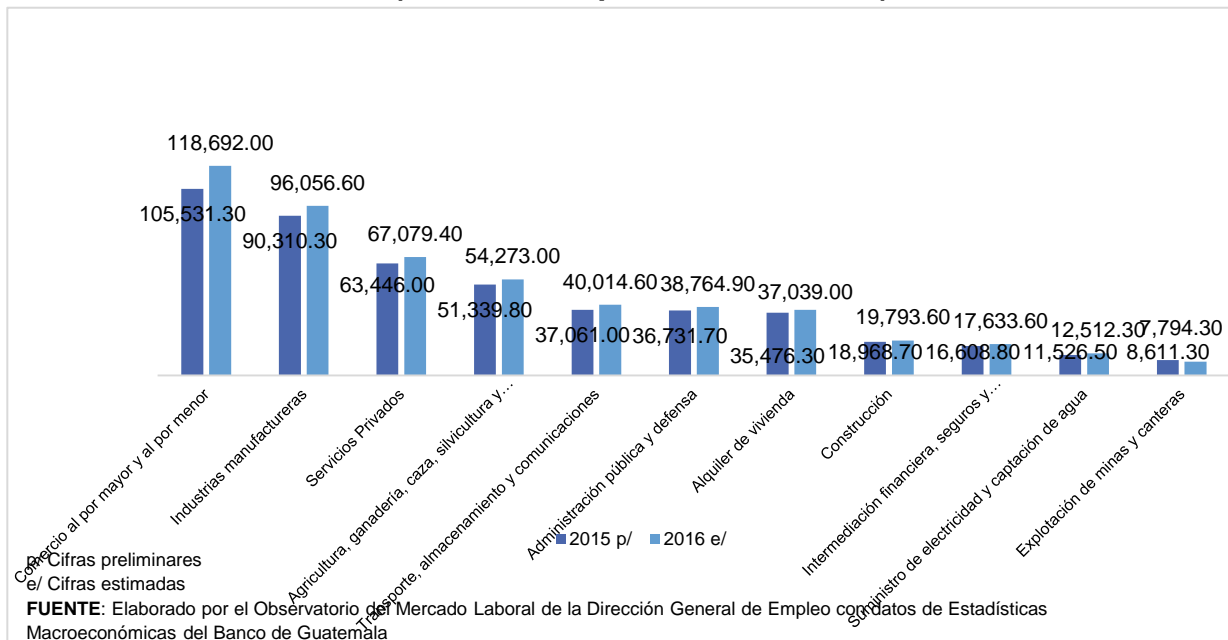
Según las proyecciones del Banco de Guatemala para el 2017 el PIB tendrá un comportamiento que podría variar entre un 6.7% y un 7.5%.

4. Comportamiento del Producto Interno Bruto medido por el Origen de la Producción

El Producto Interno Bruto medido por el origen de la producción representa la suma de los valores que generan los diversos sectores productivos de la economía. En el gráfico 3 se presentan las actividades con mayor participación dentro del PIB durante los años 2015 y 2016, lo cual evidencia que la actividad económica con mayor incremento en su participación dentro del PIB es el comercio, mostrando un crecimiento en cuanto al año anterior, seguido de las actividades de industrias manufactureras, y de los servicios privados.

Gráfico 3

Guatemala: Producto Interno Bruto Medido por el Origen de la Producción, 2015-2016 (Millones de quetzales cada año)



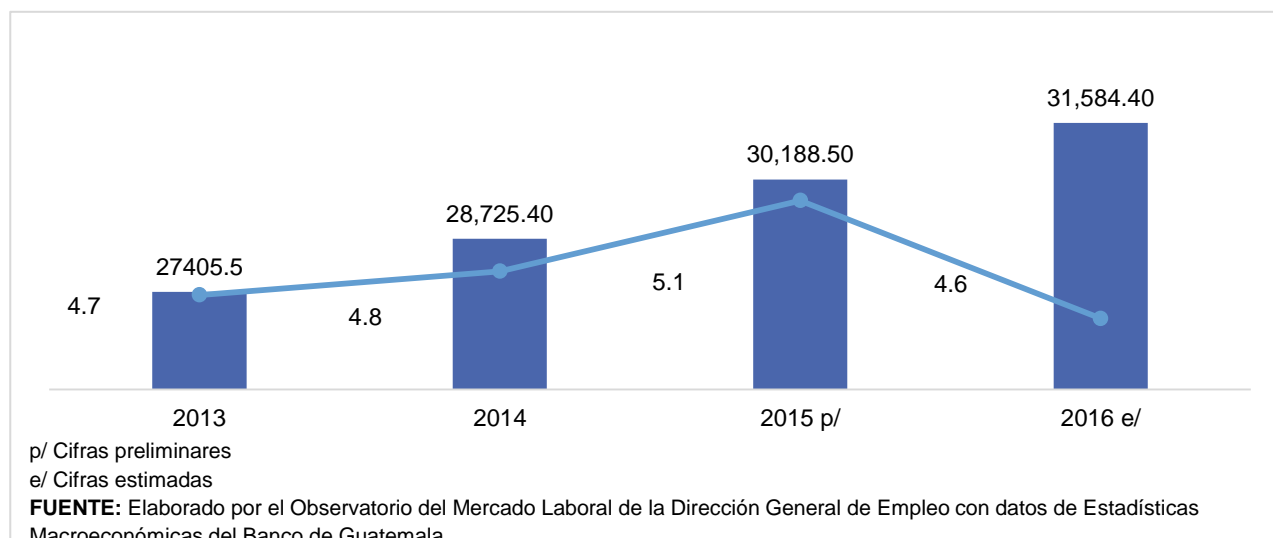
4.1 Comportamiento del Producto Interno Bruto per Cápita

Se denomina PIB per Cápita a la relación entre el Producto Interno Bruto y el total de la población de un país. El PIB per Cápita puede utilizarse como un indicador de bienestar social, debido a que puede tener una relación positiva con la calidad de vida de los habitantes, tomando en cuenta que en países pobres un incremento en el PIB supone un incremento en el bienestar de la población medido por indicadores de salud, educación, etc.

Sin embargo, cabe resaltar que el PIB per Cápita es un promedio y no toma en cuenta las desigualdades en los ingresos de la población, sino que atribuye el mismo nivel de ingresos a todos; además involucra a personas que no participan directamente en la producción como menores, adultos mayores y otras personas que no participan de la fuerza laboral del país. En el gráfico 4 se muestra el comportamiento del Producto Interno Bruto Per Cápita del año 2013 a 2016. El monto per cápita del PIB en el 2015 fue de Q. 30,188.50, representando un incremento de 5.1% en relación al año 2014.

Gráfico 4

Guatemala: Producto Interno Bruto Per Cápita y Tasa de Variación, 2013-2016



5. Sector Productivo

El Directorio Nacional de Empresas y Localidades elaborado por el Banco de Guatemala, fue actualizado en el año 2013, el cual recopiló información de aproximadamente 80 mil empresas formales de todos los sectores económicos en todo el país, lo cual podría traducirse en una densidad empresarial de aproximadamente 10 empresas urbanas por cada mil habitantes, una de las más bajas de América Latina.

Este directorio se toma como referencia para la medición de la actividad económica del sector productivo del país.

El siguiente cuadro presenta el número de empresas por cada uno de los departamentos del país, reportadas por dicho directorio, reflejando que de cada 10 empresas del país 6 están ubicadas en el departamento de Guatemala, seguido de Quetzaltenango donde se ubica el 4.7% de las empresas, después Sacatepéquez (3.5%), Escuintla y Huehuetenango (ambos con 2.6% de participación).

Por el contrario, son los departamentos de Santa Rosa, Jalapa, Baja Verapaz y El Progreso los que reportan menos tejido empresarial con una participación menor al 1.0%.

Cuadro 2.

Guatemala: Número de Empresas por Departamento, 2013

Departamento	Número	%
Guatemala	49,357	62.1%
Quetzaltenango	3,725	4.7%
Sacatepéquez	2,823	3.5%
Escuintla	2,077	2.6%
Huehuetenango	2,057	2.6%
Quiché	2,009	2.5%
San Marcos	2,002	2.5%
Chimaltenango	1,914	2.4%
Alta Verapaz	1,570	2.0%
Sololá	1,316	1.7%
Izabal	1,297	1.6%
Suchitepéquez	1,267	1.6%
Chiquimula	1,186	1.5%
Petén	1,169	1.5%
Totonicapán	1,165	1.5%
Zacapa	945	1.2%
Jutiapa	873	1.1%
Retalhuleu	807	1.0%
Santa Rosa	718	0.9%
Jalapa	492	0.5%
Baja Verapaz	428	0.5%
El Progreso	381	0.5%
Total	79,542	100.0%

FUENTE: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección General de Empleo con datos del Directorio Nacional de Empresas y Localidades 2013 del Banco de Guatemala

El cuadro 2 presenta la cantidad de empresas por departamento para las cinco actividades económicas predominantes según el número de unidades productivas que se dedican a ellas.

Existen más de 27 mil empresas que se dedican al comercio tanto al por mayor como al por menor y que representan el 34.5% del tejido empresarial del país y que se concentran principalmente en los departamentos de Guatemala y Quetzaltenango.

Existen más de 10 mil unidades productivas de actividades profesionales que representan 13.1% y de las cuales aproximadamente 8 de cada 10 están ubicadas en la ciudad capital. Las actividades inmobiliarias, servicios e industria cuentan aproximadamente con 5 mil y 6 mil empresas, con porcentajes de participación menores dentro del tejido empresarial a nivel nacional.

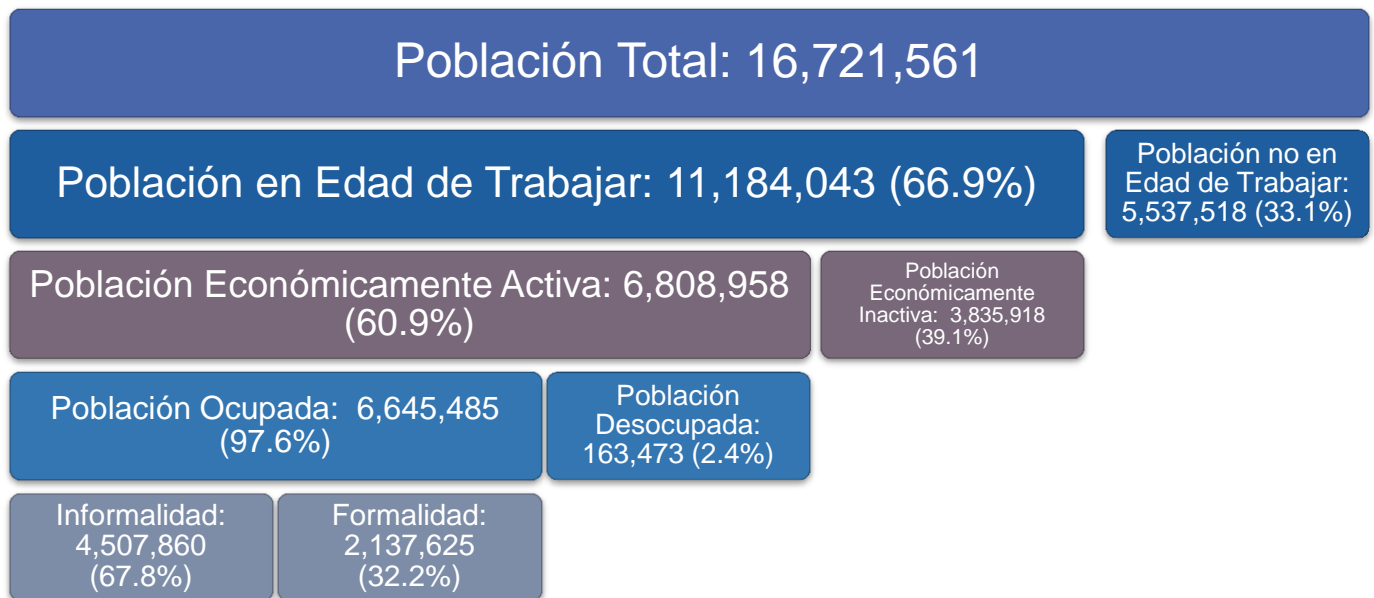
6. Análisis del Mercado Laboral

El mercado laboral es el espacio en el que interactúan la oferta (los trabajadores) y la demanda (sector productivo) de empleo, la medición de ambas fuerzas por medio de indicadores permite conocer la cantidad y disponibilidad de capital humano, evidenciar el potencial productivo del país, estudiar relaciones importantes como la ocupación-ingreso y otras características socioeconómicas que fundamenten la formulación de políticas activas de empleo.

En Guatemala la medición de los principales indicadores de mercado laboral se realiza por medio de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Los principales indicadores que se generaron a partir de dicha encuesta en su edición más actualizada, correspondiente al tercer cuatrimestre del año 2016 (ENEI 3-2016), presentan la composición del mercado laboral guatemalteco:

Figura 1

Guatemala: Principales Indicadores del Mercado Laboral, 2016



FUENTE: Elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral de la Dirección General de Empleo con datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 3-2016 del Instituto Nacional de Estadística

De la población total (16.7 millones de personas aproximadamente) el 66.9% (11.2 millones) tiene edad para trabajar, es decir que cuenta con 15 años o más de edad. De cada 10 personas en este rango de edad 6 están económicamente activos, es decir que realizan algún tipo de actividad económica o que están disponibles para trabajar y hacen gestiones para encontrar trabajo. El resto se encuentran “inactivos” por ejemplo, estudiantes, adultos mayores, etc.

De cada 10 personas de la fuerza de trabajo 9 están ocupadas realizando alguna actividad económica, sin embargo, la mayor proporción de ellos se ocupa en la informalidad. El resto se encuentran desocupados (2.4%) lo cual representa la tasa de desempleo abierto.

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

6.1 Evolución de los Principales Indicadores del Mercado Laboral

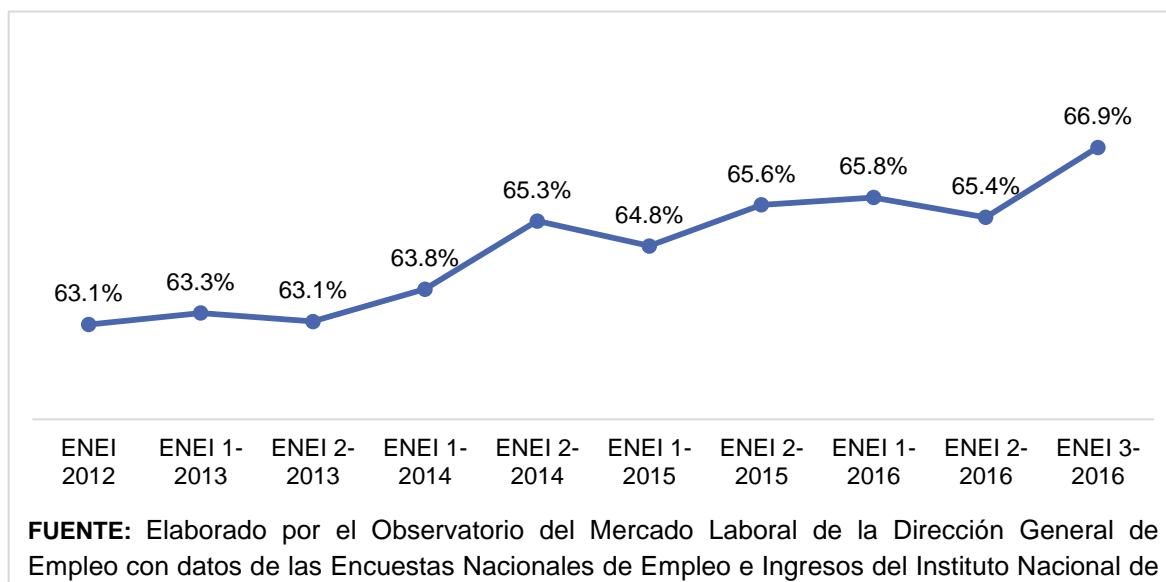
Analizar por separado la evolución de cada uno de los indicadores del mercado laboral a lo largo de los años permite conocer más a profundidad la repercusión de ciertos factores en la dinámica laboral del país, por tanto, se presenta la evolución de los mismos tomando como base las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos realizadas a partir del año 2012.

- ***Población en Edad de Trabajar***

Este indicador incrementó en 3.8% del 2012 a la última medición del 2016, respondiendo a un incremento en el número de personas que se encuentran en edad apta para el trabajo, respecto a la población total. Para finales de 2016, 7 de cada 10 habitantes tenía 15 años o más de edad, lo cual se traduce aproximadamente en 11.2 millones de guatemaltecos.

Grafico 5

Guatemala, Promoción de la Población en Edad de Trabajar

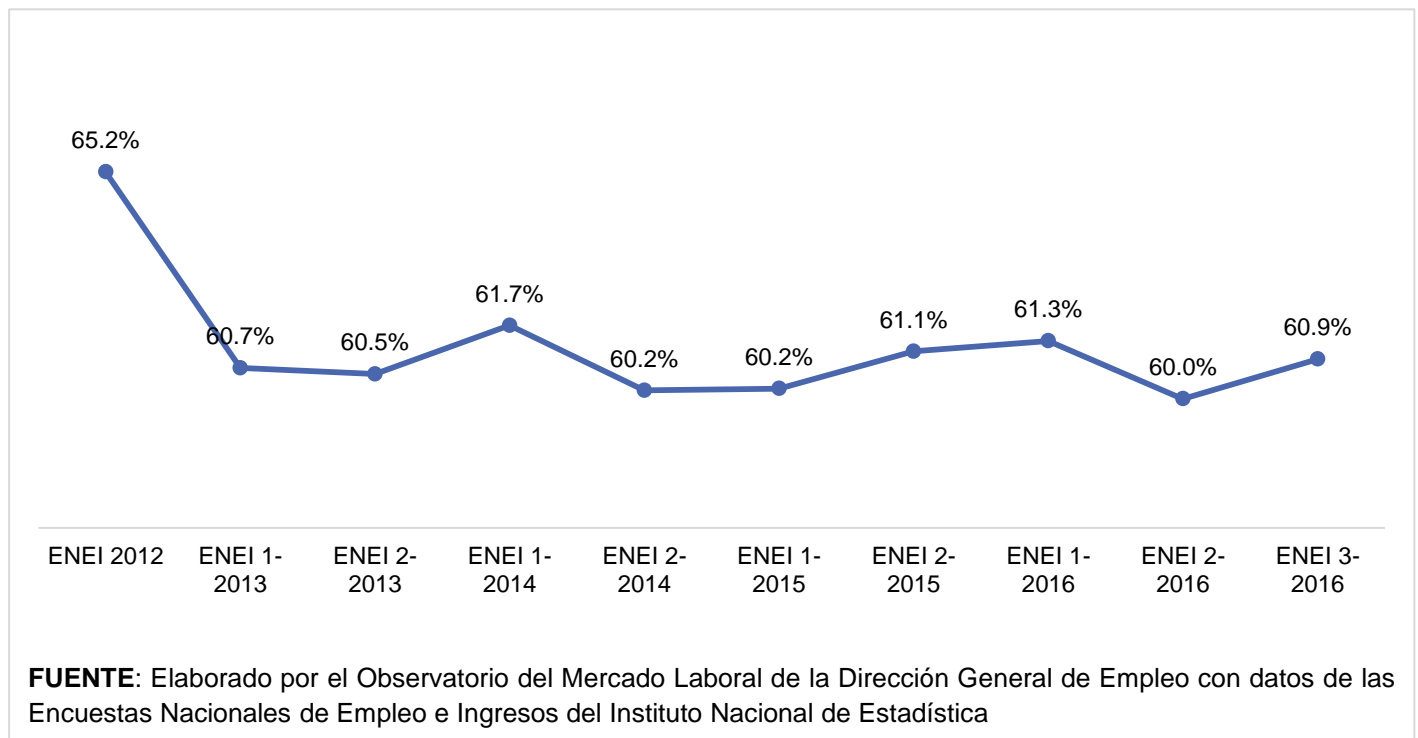


7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

- ***Población Económicamente Activa***

La tasa global de participación de la Población Económicamente Activa o Fuerza de Trabajo, se refiere a la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra ocupada en alguna actividad económica o se encuentra en la búsqueda activa de empleo; esta tasa oscila entre 60% y 62% sin mostrar variaciones significativas.

Grafico 6
Guatemala: Tasa Global de Participación de la Población Económicamente Activa, 2012-2016

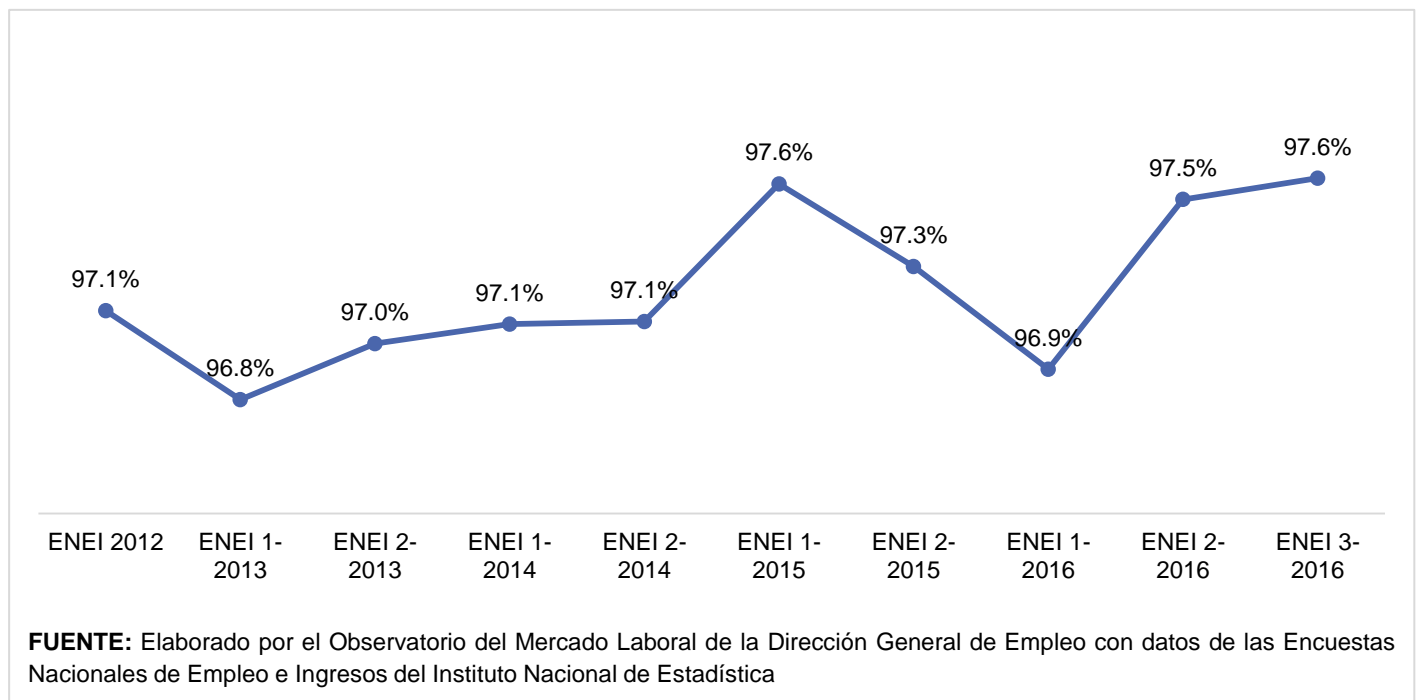


- **Población Ocupada**

La tasa de ocupación representa la proporción de personas económicamente activas que se encuentran ocupadas, es decir que realizan alguna actividad económica al menos por intervalo de una hora y trabajan por un sueldo o salario (en metálico o en especie).

La tasa reportada en el último cuatrimestre de 2016 es la más alta de los últimos años, igualada únicamente por la reportada en el primer semestre del año 2015.

Grafico 7
Guatemala: Tasa Especifica de Ocupación,
2012-2016



6.2 Indicadores de Trabajo Decente

El trabajo decente es un concepto propuesto por la OIT que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna. Por debajo de tales estándares, deben considerarse violados los derechos humanos del trabajador afectado.

Implica condiciones medibles a nivel de empresa, sector, región o país, sin embargo no es una cifra absoluta, es un concepto relativo; es por ello que los indicadores permiten medir únicamente el avance en el progreso hacia una ocupación decente.

El Informe general presentado en la 17° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) del 2003 enumera 10 elementos fundamentales de la ocupación decente bajo los cuales deberían agruparse los indicadores de medición:

- Oportunidades de empleo
- Ingresos adecuados y trabajo productivo
- Horas de trabajo decentes
- Combinación del trabajo y la vida familiar
- Trabajo que debería abolirse
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
- Entorno de trabajo seguro
- Seguridad social
- Diálogo social y representación de los trabajadores

Para Guatemala aún no existe un sistema unificado de indicadores de ocupación decente, únicamente es posible medir por medio de las Encuestas Nacionales de Empleo e Ingresos ENEI's, del Instituto Nacional de Estadística –INE- y algunos de los establecidos por la OIT. A continuación, se presenta un breve análisis de algunos de estos indicadores medidos por medio de la ENEI 3-2016, otros de ellos serán abordados en un análisis más detallado a lo largo de esta caracterización, por ejemplo, los relacionados con ingresos adecuados y trabajo productivo.

Algunos indicadores de ocupación decente se miden únicamente para los ocupados asalariados, es decir quienes trabajan para un empleador a cambio de algún tipo de remuneración, ya que son quienes dependen de un patrono quien está en la obligación de garantizar sus derechos.

Según la ENEI 3-2016, estos trabajadores asalariados representan el 61.5% del total de ocupados en el país y suman aproximadamente 4 millones de personas. Algunos de los indicadores medibles para los asalariados son:

- ***Horas de Trabajo Decente***

Se consideran como tal cuando el número de horas de trabajo no supera 48 a la semana, de lo contrario se consideran “Horas de Trabajo Excesivas” que representan una amenaza para la salud del trabajador, en algunos casos evidencian una inadecuada remuneración por hora, además de reducir la productividad, 70.5% de los asalariados cumple con horas de trabajo decente, es decir 7 de cada 10.

- ***Seguridad Social***

Mide la proporción de asalariados que contribuyen al financiamiento de la seguridad social y tienen acceso a la atención en salud.

Para el tercer cuatrimestre de 2016 la tasa de asalariados afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es de 21.2%; siendo el dominio urbano metropolitano el que presenta el mayor porcentaje de afiliados (42.8%).

- ***Prestaciones Laborales***

El pago de prestaciones laborales es otro beneficio que el patrono debe garantizar a todo trabajador asalariado. Tomando en cuenta las tres prestaciones básicas contempladas en el Código de Trabajo: a. Bono 14, b. Aguinaldo y c. Vacaciones Remuneradas, se observa que la proporción de asalariados que gozan de estos tres beneficios en el tercer cuatrimestre del 2016 fue de 27.9%

- ***Estabilidad en el Trabajo***

Tener un contrato de trabajo, ya sea por tiempo definido o indefinido, en el cual se hagan constar los términos de la relación entre el patrono y el empleado brinda una mayor seguridad y estabilidad al trabajador. La proporción de asalariados con contrato de trabajo en el tercer cuatrimestre de 2016 fue de 34.6%.

7. Caracterización de los Ocupados Asalariados

Los ocupados en las 4 categorías ocupacionales que conforman el grupo de asalariados, suman aproximadamente 4 millones de personas que se encuentran con relación de dependencia con un patrono. Este grupo representa un 61.5% del total de ocupados en el país. A continuación, se describen algunas de las principales características de los ocupados asalariados:

- **Ocupación**

Un 59.9% de los asalariados trabaja como empleado privado. En relación a la ocupación la mayoría de asalariados con un 39.4% desempeñan ocupaciones elementales, los otros grandes grupos ocupacionales más representativos son los de trabajadores de servicios y vendedores, y el de oficiales, operarios y artesanos en los cuales se ocupan el 18.4% y 13.6% respectivamente.

- **Tamaño de Empresa**

El 55.9% de los ocupados asalariados trabaja en "microempresas", es decir unidades productivas que tienen de 1 a 10 trabajadores según rangos definidos por el Ministerio de Economía; otro 19.9% trabaja en empresas "pequeñas" que tienen entre 11 y 80 empleados.

Las empresas medianas que tienen entre 81 y 200 empleados ocupan tan sólo al 9.1% de los asalariados y las grandes empresas con más de 200 empleados ocupan al 15.1%.

- **Actividad Económica**

Un 25.6% del total de los ocupados asalariados realizan actividades agrícolas, ganadería, caza o silvicultura; el comercio al por mayor y al por menor y la construcción son las otras dos actividades en las que más se ocupa esta población con un 10.5% y 8.2% respectivamente. La enseñanza ocupa al 6.2% y las actividades de los hogares como empleadores domésticos al 5.8% de los asalariados. Siendo las cinco principales actividades económicas que absorben mano de obra en Guatemala.

8. Informalidad

- **Sector Informal**

El concepto de economía informal es amplio y se refiere tanto a las condiciones de las unidades productivas como a la situación del empleo de los ocupados en los diferentes sectores económicos de un país, por lo cual es necesario distinguir entre los conceptos de “sector informal” y “empleo informal”, debido a que ambos se refieren a dimensiones distintas de la informalidad y tanto las fuentes como la metodología de medición son diferentes. A continuación se presenta una breve descripción de cada uno de estos conceptos y las estadísticas más actualizadas disponibles al respecto.

La OIT define el sector informal en términos de las características de las unidades productivas (empresas) en las que se realizan las actividades, más que en términos de las características de las personas ocupadas en dichas unidades; por lo tanto en la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se establece que el sector informal es *“un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con el fin primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad.”*

Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o nula distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, cuando existen, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.”

Si las personas trabajan en empresas con características correspondientes a la definición de ese sector están clasificadas como **ocupadas en el sector informal**.

Las personas ocupadas en unidades de producción fuera del sector, están excluidas de la definición internacional del sector informal. Por lo tanto, el concepto de empleo en el sector informal es diferente del concepto de empleo informal.

Para la medición de los ocupados en el sector informal en Guatemala el Instituto Nacional de Estadística se basa en los siguientes criterios utilizando la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos:

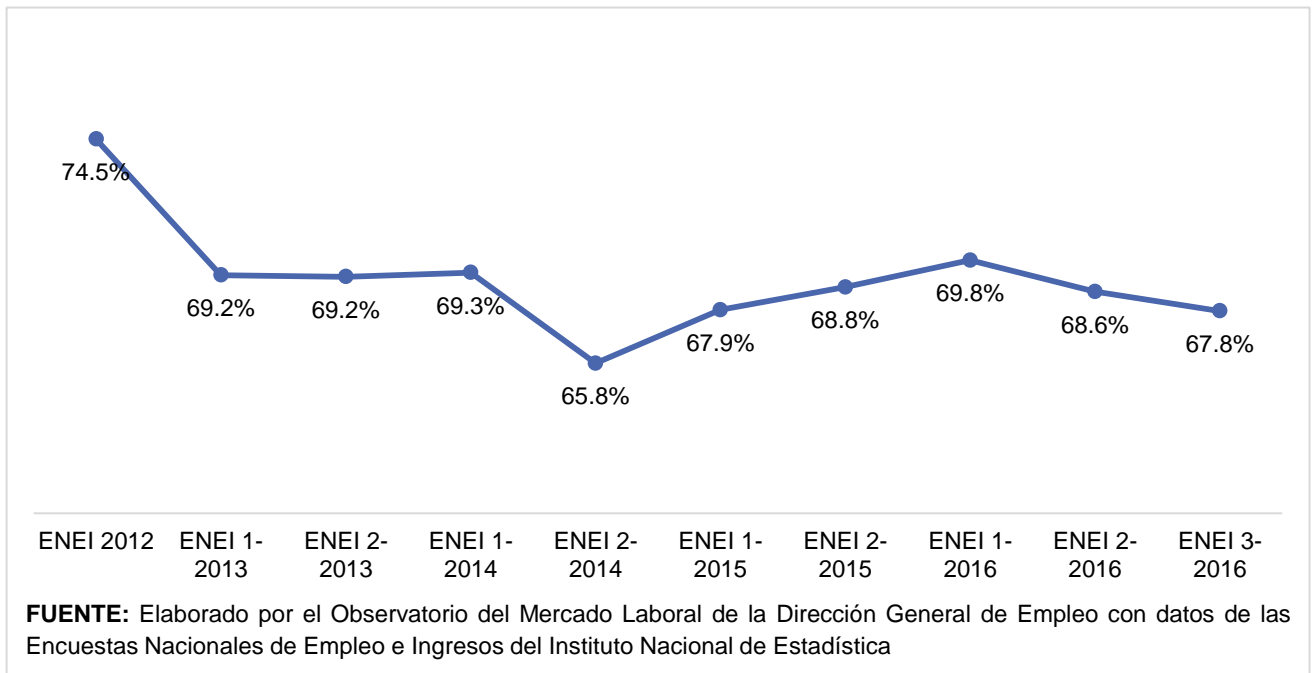
- Empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 6 personas
- Todos los trabajadores por cuenta propia o autónoma, excluyendo profesionales y técnicos
- Todos los trabajadores no remunerados
- Ocupados en servicio doméstico

Al realizar un análisis comparativo de las encuestas a partir del año 2012 se observa una tendencia a la baja de la tasa de ocupados en el sector informal. De la encuesta de 2012 a la realizada en el primer semestre de 2013 se redujo en 5.3%, desde dicha encuesta hasta la realizada en el primer semestre del año 2014 hubo un estancamiento de la tasa, hasta que la correspondiente al segundo semestre del mismo año mostró una reducción de 3.5%.

Entre el primer y el tercer cuatrimestre del año 2016, la tasa de informalidad tuvo una disminución de 2 puntos porcentuales, pasando de un 69.8% a un 67.8%. Aunque el número de personas ocupadas en la informalidad incrementó en aproximadamente 40 mil.

Grafico 8

Guatemala: Proporción de ocupados en el sector informal, 2012-2016



- **Empleo Informal**

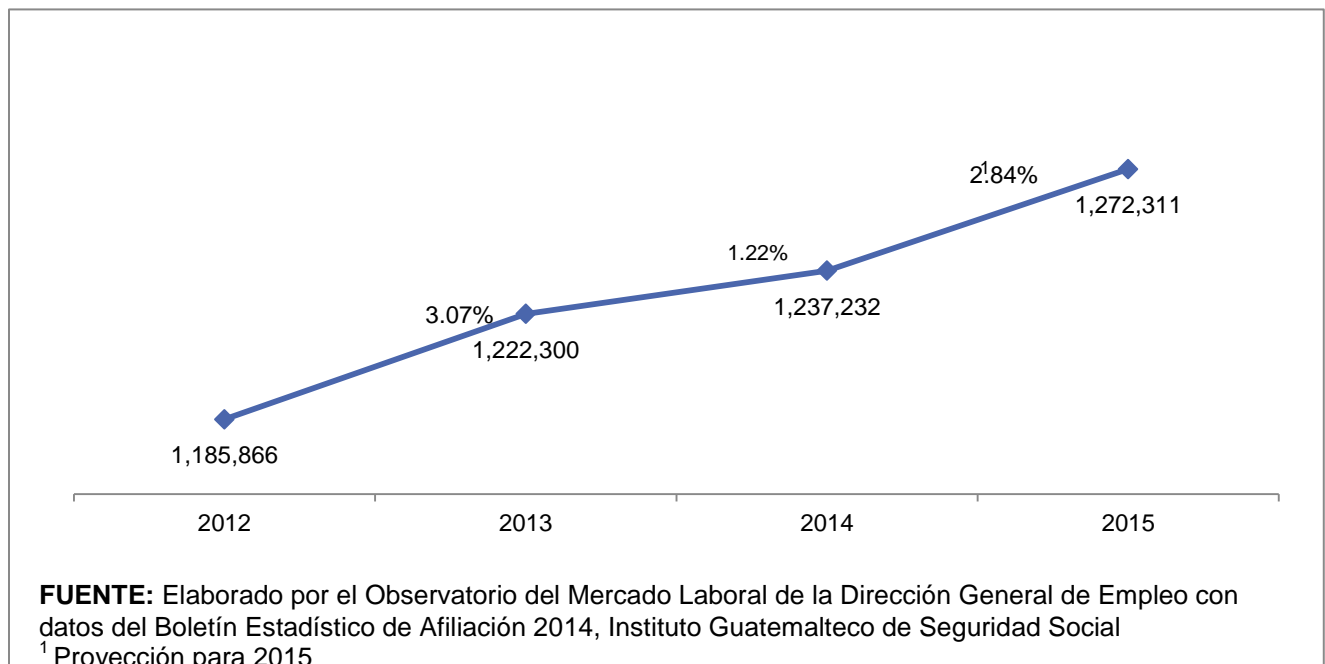
La 17ª CIET definió el “empleo informal” como el número total de empleos informales, realizados ya sea en las empresas del sector formal, en las empresas del sector informal o en hogares, durante un período de referencia determinado. Actualmente Guatemala no mide el empleo informal, pero se pueden obtener algunas estimaciones al utilizar el criterio que sugiere la OIT del acceso a la cobertura social que brinda el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Según registros administrativos del IGSS el número total de ocupados que se encontraban afiliados y cotizaban al seguro social en el año 2012 era de 1,185,866 personas, cifra que creció un 3.07% para el año 2013 y 1.22% para el año 2014.

Para el año 2015 el IGSS proyectaba un total de afiliados cotizantes de 1,272,311 lo cual representaría un crecimiento de 2.84% en relación al año anterior. Este comportamiento demuestra una tendencia al alza, sin embargo, se ha tenido una desaceleración en el crecimiento en los últimos dos años.

Grafico 9

Guatemala: Número de Afiliados cotizantes al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 2012-2015



9. Identificación de la contribución institucional al Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032

a. Ejes del Plan Nacional de Desarrollo conforme los Lineamientos Generales de Política 2016-2018

Metas y Resultados, Ejes del Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, que aplican al MINTRAB

10. Eje bienestar para la gente

“Garantizar a las personas el acceso a la protección social universal, servicios integrales de calidad en salud y educación, servicios básicos, habitabilidad segura, acceso a alimentos y capacidad de resiliencia para asegurar la sostenibilidad de sus medios de vida mediante intervenciones de política pública universales pero no estandarizadas, que reconocen las brechas de inequidad y las especificidades étnico culturales”.

Prioridad: Institucionalizar e internalizar el derecho a la protección social

Meta 1, resultado 1.1

Grupos vulnerabilizados, adultos mayores, mujeres, jóvenes que están fuera del sistema educativo y en condición de desempleo, población que convive con VIH, y población con discapacidad acceden a servicios de educación, salud y/o empleo gracias a las acciones de asistencia social que se implementan.

Meta 2, resultado 2.2

Las poblaciones atendidas (niños, niñas, adultos mayores, mujeres, jóvenes, diversidad sexual y personas con discapacidad) cuentan con las condiciones para realizar el tránsito de la asistencia social al desarrollo de medios de vida sostenibles.

Prioridad: Garantizar la seguridad alimentaria y nutricional de los niños y niñas menores de cinco años, con énfasis en grupos en condiciones de vulnerabilidad y en alto riesgo nutricional.

Meta 1, resultado 1.4

La población tiene acceso a alimentos e ingresos como resultado de las medidas para el equilibrio de precios y salarios, y estímulo a la empresarialidad impulsadas por el Estado.

Prioridad: Detener la epidemia de VIH y realizar un tratamiento de calidad a la población que convive con el virus.

Meta 1, resultado 1.1

La epidemia se ralentiza y la población que convive con el virus tiene la adherencia al tratamiento de manera eficiente.

Prioridad: Promover la cultura como elemento fundamental para la revitalización del tejido social y la construcción de la identidad nacional.

Meta 1, resultado 1.1

Las pautas de la identidad nacional se edifican a partir de la valoración de las diversas culturas, del respeto y valoración positiva del otro; contribuyen al fortalecimiento del tejido social y a la construcción de la nación intercultural.

11. Eje riqueza para todas y todos

“Establecer las condiciones que dinamicen las actividades económicas productivas actuales y potenciales para generar acceso a fuentes de empleo y autoempleo digno e ingresos que permitan la cobertura de las necesidades de la persona y la familia. Además, generar mecanismos de competitividad que reduzcan la pobreza y la desigualdad, aumenten la capacidad de resiliencia e incorporen a más grupos de población a la dinámica económica y a los frutos del desarrollo”.

12. Prioridad: generación de empleo decente y de calidad

Meta 1, resultado 1.1

Se han asegurado las condiciones para la generación de empleos decentes y de calidad.

Prioridad: Papel más activo del Estado en la consecución del crecimiento y la inclusión social

Meta 1, resultado 1.1

El Estado ha asegurado los mecanismos de regulación del mercado y la distribución de la riqueza, garantizando una sociedad más integrada e inclusiva.

Prioridad: Promover mecanismos que permitan asegurar una mejor gobernanza internacional

Meta 1, resultado 1.1

Se ha asegurado un desarrollo más equilibrado de la globalización que incide en el desarrollo del país, protegiendo el derecho de todas y todos los guatemaltecos a disfrutar de una vida decente y de calidad.

Prioridad: Garantizar el derecho a vivir una vida libre de pobreza

Meta 1, resultado 1.1

En 2032, se han reducido, de manera progresiva, la pobreza general y la pobreza extrema, así como la desigualdad.

b. Análisis de mandatos ANEXO 1

La Constitución Política de la República, de Guatemala establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Adicionalmente contempla que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona (Artículos 1 y 2 Constitución Política de la República de Guatemala).

Desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la forma de promover y garantizar esos derechos, es a través de la elaboración y ejecución de políticas, programas y proyectos encaminados a proveer las oportunidades, las herramientas y capacidades a las y los guatemaltecos para acceder a un empleo seguro, decente y de calidad.

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

La misma Constitución en el capítulo II Derechos Sociales, Sección Octava, denominada “Trabajo” establece una serie de garantías y derechos mínimos para las relaciones laborales en Guatemala, cuyo régimen debe basarse, según el artículo 101, conforme a principios de Justicia Social. Para el desarrollo de las actividades productivas, enmarcadas en derechos sociales mínimos el Estado debe estar en la capacidad de hacer cumplir el ordenamiento jurídico laboral, orientando y en su caso fiscalizando, el efectivo cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y previsión social.

Los llamados a proteger los derechos laborales contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias de la materia, según el principio de separación de poderes, son el Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Organismo Judicial, por medios de los Juzgados Privativos de lo Laboral.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como dependencia del Organismo Ejecutivo, según el artículo 40 del Decreto Número 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo, le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.
- prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

- En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- Administrar, de manera descentralizada, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Para que el Ministerio de Trabajo pueda cumplir con sus funciones y dar seguimiento al debido cumplimiento de los Convenios y Tratados Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio contenido en el Acuerdo Gubernativo 215-2012 en su artículo 4 regula su estructura administrativa y el Acuerdo Ministerial 284 A-2012 asigna funciones a las distintas dependencias.

✓ **Marco jurídico**

- a) De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Capítulo II, Derechos Sociales, el trabajo, está regulado en los artículos 101 al 106.
- b) Según la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, en el artículo 40, son funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:
- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
 - Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
 - Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
 - En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
 - Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
 - Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
 - Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.
- c) Decreto número 42-2001 Ley de Desarrollo Social
 - d) Decreto número 14-2002 Ley General de Descentralización
 - e) Decreto No. 85-2005 Ley del Adulto Mayor y sus reformas
 - f) Código de Trabajo
 - g) Decreto 27-2003 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
 - h) Decreto 31-2002 Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas
 - i) Decreto No. 72-2008, Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado
 - j) Decreto 1748 Ley de Servicio Civil
 - k) Decreto 135-96 Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, artículos 34 al 43
 - l) Decreto 11-2002, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural-
 - m) Ley General de Educación 66-97, 09 de abril de 1997 (Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional -OIT-)
 - n) Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en este Ministerio
 - o) Código de Salud
 - p) Código de Trabajo

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

- q) Acuerdo Gubernativo 378-2014, Aprobación Política Pública de Reparación a las Comunidades afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, cuyos derechos humanos fueron vulnerados

13. Convenios, compromisos y Tratados internacionales

- a. Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda Post 2015)
- b. Convenio 29 sobre el trabajo forzoso
- c. Convenio 58 sobre la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo
- d. Convenio 79 sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales
- e. Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
- f. Convenio 90 sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos industriales
- g. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- h. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración
- i. Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso
- j. Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- k. Convenio 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores
- l. Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Trabajo
- m. Convenio 159 y Recomendación 168 sobre readaptación profesional y empleo para personas inválidas
- n. Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales
- o. Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil
- p. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- q. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
- r. Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad
- s. Tratado de Libre Comercio entre Centro América, los Estados Unidos y la República Dominicana (TLC CAFTA – DR Cap. 16)

14. Reglamentos

- a. Acuerdo Gubernativo No. 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- b. Acuerdo Ministerial No. 284A-2012 Asignación de funciones sustantivas, administrativas, de apoyo técnico y coordinación a las dependencias del MINTRAB
- c. Acuerdo Ministerial No. 272-2012 Reglamento de Descentralización administrativa regional, departamental y municipal del MINTRAB
- d. Ac. Gub. 83-2007 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto
- e. Ac. Gub. 240-1998 Reglamento de la Ley de la Contraloría General de Cuentas
- f. Ac. Gub. 318-2003 Acuerdo Gubernativo 18-98 Reglamento de la Ley de Servicio Civil
- g. Acuerdo Ministerial 269-2008 Reglamento de Descentralización Administrativa Departamental del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- h. Acuerdo sin número de fecha 10 de junio 1981, creación de la Oficina Nacional de la Mujer -ONAM-
- i. Acuerdo Gubernativo 1177-90, Apoyo político para contribuir al fortalecimiento institucional de la Oficina Nacional de la Mujer
- j. Acuerdo Ministerial 7-83 Reglamento Interno de ONAM
- k. Acuerdo Gubernativo 528-2003, Reglamento de Autorización del Trabajo de Personas Extranjeras del Sector Privado

- i. Acuerdo Gubernativo No. 13-2013 Reformas a los Decretos números 101-97 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Presupuesto; 31-2002 del Congreso de la República, Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas; y 1-98 del Congreso de la República, Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria
- m. Acuerdo Gubernativo No. 540-2013 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto
- n. Acuerdo Gubernativo No. 544-2013 Presupuesto General de Ingresos del Estado
- o. Acuerdo Gubernativo No. 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reformas Acuerdos Gubernativos 51-2015, 199-2015 y 33-2016

15. Estrategia de Intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en apoyo a la Implementación de la “Política Pública de Reparación a las Comunidades Afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, cuyos Derechos Humanos Fueron Vulnerados”

La construcción de la Hidroeléctrica de Chixoy, ubicada en la cuenca media del Río Chixoy o Negro, municipios de Cubulco, Rabinal, y San Miguel Chicaj, del departamento de Baja Verapaz, Santa Cruz y San Cristóbal Verapaz, de Alta Verapaz; Chicamán y Uspantán, municipios de Quiché, afectó a 23 aldeas de origen K’iche, K’iche-Achí, Poqomchi’, Uspanteko y Ladino; áreas de cultivo, recursos naturales y 45 sitios arqueológicos. Tanto la construcción de la Hidroeléctrica, como el conflicto armado y la falta de políticas adecuadas provocaron una serie de acontecimientos traumáticos que marcó el destino de las 23 aldeas.

Consecuentemente el Estado de Guatemala asumió el compromiso de resarcir a las comunidades afectadas, suscribiendo en el año 2009 los Acuerdos sobre Reparación Parcial mismos que dan origen a la Política Pública de Reparación a las Comunidades Afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, cuyos Derechos Humanos fueron Vulnerados, que busca reparar los daños y pérdidas de las poblaciones afectadas por constituir violaciones a los Derechos Humanos.

7ma avenida 3-33 zona 9, Edificio Torre Empresarial. Tel.: 2422-2500 al 03

16. Principios rectores que reconoce e incorpora la Política

- **“Reconciliación y pertinencia cultural:**

El derecho a una reparación con pertinencia cultural, implica entender que la identidad de los pueblos está constituida por sus tradiciones, hábitos y costumbres, los cuales no se entienden desligados de la defensa y promoción de los derechos humanos, respetando la diversidad de la que todos formamos parte, en un contexto internacional de crecientes desigualdades.

Del pleno goce del derecho a la reparación, sobre la base del principio de la pertinencia cultural, emerge la posibilidad de la reconciliación ,a partir de la reconstrucción efectiva del tejido social.”

Los lineamientos operativos para su implementación, establecen medidas de satisfacción y no repetición en las que se ha establecido que: “9.7.1.6 Las partes están conscientes que el Estado, de acuerdo a lo establecido en el Convenio 169 de la OIT, tiene la obligación de adoptar las medidas legislativas, administrativas o de otra índole que sean necesarias para conocer y garantizar el derecho de los pueblos indígenas a ser efectivamente consultados, según sus tradiciones y costumbres.”

En ese sentido, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la responsabilidad de la adecuada aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, de la OIT.

La propuesta del MINTRAB se plantea como una medida que lejos de pretender burocratizar y retardar la implementación de la política, la facilite, viabilice y garantice previniendo la conflictividad social y restableciendo la confianza en la población, en congruencia con el Eje Estratégico de satisfacción y garantía de no repetición.

Como se establece en la Política Pública, las medidas de reparación y solución de las violaciones de derechos humanos de las 33 comunidades afectadas por la construcción de la Hidroeléctrica Chixoy deben realizarse con pertinencia cultural para procurar la recuperación de una vida digna de los pobladores afectados.

17. Marco Estratégico Institucional

a. Misión

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Institución del Estado encargada de promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral, así como elaborar e implementar políticas y programas con equidad, relativas al trabajo decente y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y grupos en riesgo de vulnerabilidad laboral.

b. Visión

Ser un Ministerio reconocido, fortalecido, competente, transparente y acorde a un mundo cambiante, que se proyecte a la sociedad y sea reconocido y que promueve el trabajo decente, el dialogo social, la cultura de respeto a la legislación laboral, el bienestar de la sociedad y la protección de los grupos vulnerables en el mundo del trabajo.

c. Valores (principios)

- ✓ **HONESTIDAD:** anteponer la verdad y la ética en todas las acciones, coherencia en lo que se dice y se hace
- ✓ **TRANSPARENCIA:** ser claros y precisos en nuestros actos y estar dispuestos a rendir cuentas

- ✓ **CALIDAD:** brindar a los usuarios un servicio que cumpla sus necesidades de manera precisa y oportuna
- ✓ **COMPROMISO:** estar dispuesto a dar siempre lo mejor
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** cumplir puntualmente con las funciones asignadas
- ✓ **RESPECTO:** reconocer, aceptar, apreciar y valorar a las personas, mi trabajo y el de los demás
- ✓ **MEJORA CONTINUA:** fomentar la creatividad e innovación para la excelencia
- ✓ **SERVICIO:** atención hacia el usuario con cordialidad y esmero

18. Modelo conceptual

El modelo conceptual adoptado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social corresponde al concepto de trabajo decente propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la Organización Internacional del Trabajo en 1999. Este concepto establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.

19. Resultado política general de gobierno

Al 2019 se ha reducido la precariedad laboral, a partir de la disminución gradual de la informalidad (65.8%), el subempleo (11.7%) y desempleo (2.9%) de conformidad con los resultados de la segunda ENEI 2014; y la población ocupada viviendo en pobreza extrema de conformidad con los resultados de la ENCOVI 2014 que la sitúa en 20.1%.