

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA  
A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO RÉGIMEN 29-89**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**WAGNER RIGOBERTO MOLINA NAVAS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio de 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos  
VOCAL V: Br. Rocael López González  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. José Luis de León Melgar  
Vocal: Lic. Gustavo Adolfo Barreno Quette  
Secretario: Lic. Ernesto Rolando Corzantes Cruz

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Gamaliel Sentés Luna  
Vocal: Lic. Julio César Quiroa Higueros  
Secretaria: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



# LICDA. LILIAN SUSANA DEL CID ORANTES

ABOGADA Y NOTARIA

11 Calle 8-14, zona 1. Oficina 57. Edificio Tecún.

Teléfono: 2230-6441

Guatemala, 27 de julio de 2012.

Señor:

**Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Presente.**

Señor Jefe de la Unidad de Tesis:



En atención a providencia de esa Jefatura de fecha uno de marzo de dos mil doce, en la que se me notifica nombramiento como Asesora de Tesis del Bachiller **WAGNER RIGOBERTO MOLINA NAVAS**, del trabajo intitulado "**VÍOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN 29-89**", y oportunamente emanar el Dictamen correspondiente; habiendo asesorado y revisado el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

## DICTAMEN:

- a) El tema que investiga el Bachiller **WAGNER RIGOBERTO MOLINA NAVAS**, es un tema importante, actual, referente con el Derecho Laboral y Humano, y las figuras de violación de derechos humanos y despido sin causa justa, por ser más amplio su contenido.
- c) Para la realización de la investigación del tema trabajado se ha manejado bibliografía y leyes existentes dentro del ámbito, las que sirvieron de base para motivar el estudio jurídico-doctrinario del tema.
- d) Durante el tiempo que duró la investigación, se discutió puntos importantes del trabajo, los cuales corregimos; así también, es de hacer saber que el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del Derecho Laboral y Humano con relación a la necesidad de modificar la ley para incorporar las expresiones antes referidas en las figuras del derecho penal.
- e) Se comprobó que en el transcurso de la elaboración de la investigación se hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada, y en la misma se utilizaron los métodos de investigación inductivo y deductivo, así también, se utilizó la técnica de investigación documental y de encuesta.
- f) Las conclusiones y recomendaciones están acordes y son un aporte al estudio del Derecho Laboral así como a los Derechos Humanos.
- g) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a asesorar el trabajo encomendado y me es grato:



**LICDA. LILIAN SUSANA DEL CID ORANTES**  
**ABOGADA Y NOTARIA**  
11 Calle 8-14, zona 1. Oficina 57. Edificio Tecún.  
Teléfono: 2230-6441

---

**OPINAR:**

- I) Que en el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el contenido en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II) Que es procedente nombrar Revisor de Tesis, para que oportunamente emita el dictamen correspondiente en donde su ordene su impresión y oportunamente el Examen Público.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

**Licenciada LILIAN SUSANA DEL CID ORANTES**  
**ABOGADA Y NOTARIA**  
**Colegiada No. 8027**

*Lilian Susana Del Cid Orantes*  
*Abogada y Notaria*



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 02 de agosto de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO ALY EZEQUIEL FUENTES TOC, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante WAGNER RIGOBERTO MOLINA NAVAS, intitulado: "VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN 29-89".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyf.





*Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc*  
*Abogado y Notario*

Guatemala, 19 de noviembre de 2012.

**Señor:**  
**Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Presente.**



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

En atención a providencia de esa Jefatura, en la que se me notifica nombramiento como Revisor de Tesis del Bachiller **WAGNER RIGOBERTO MOLINA NAVAS**, del trabajo intitulado **"VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN 29-89"**, habiendo revisado el trabajo confiado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN:**

- a) El tema que investiga el Bachiller **WAGNER RIGOBERTO MOLINA NAVAS**, es un tema importante, actual, referente con el Derecho de Trabajo y Humanos, y la aplicación del sistema jurídico en la problemática relación laboral, por ser más amplio su contenido.
- b) Para la realización de la investigación del tema trabajado se ha manejado bibliografía y leyes existentes dentro del ámbito, las que sirvieron de base para motivar el estudio jurídico-doctrinario del tema.
- c) Durante el tiempo en que duró la investigación, se discutió puntos importantes del trabajo, los cuales consensuamos; así también, es de hacer saber que el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del Derecho Laboral y Humano, con relación a la aplicación del sistema jurídico tanto en el Derecho Laboral como en los Derechos Humanos en los despidos de los trabajadores.
- d) Se comprobó que en el transcurso de la elaboración de la investigación se hizo acopio de una bibliografía bastante actualizada, y en la misma se utilizaron los métodos de investigación inductivo y deductivo, así también, se utilizó la técnica de investigación documental y de encuesta.
- e) Las conclusiones y recomendaciones están acordes y son un aporte al estudio del Derecho Laboral y a los Derechos Humanos.
- f) En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedí a revisar el trabajo encomendado y me es grato:



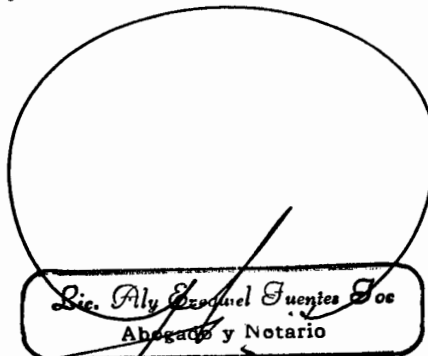
*Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc*  
*Abogado y Notario*

**OPINAR:**

- I. Que en el trabajo asesorado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el contenido en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.
- II. El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales establecidos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, recomendando que el mismo continúe el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:



Lic. Aly Ezequiel Fuentes Toc  
Abogado y Notario

**Lic. ALY EZEQUIEL FUENTES TOC**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Colegiado No. 4013.**



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de mayo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WAGNER RIGOBERTO MOLINA NAVAS, titulado VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN EL DESPIDO SIN CAUSA JUSTA A TRABAJADORES QUE SE ENCUENTRAN BAJO EL RÉGIMEN 29-89. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/silh.

A handwritten signature in black ink.

A large, stylized handwritten signature in black ink.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



A handwritten signature in black ink.





## DEDICATORIA

- A JESUCRISTO:** Mi señor y salvador, guía espiritual y camino de verdad, padre y creador que con su infinita misericordia me ha dado la vida, en el día a día de mi existencia y que con amor ha perdonado mis faltas, y borrado mis transgresiones, me acompaña en cada momento con su amor incondicional.
- A MI MADRE:** Yolanda Navas, por su apoyo, cariño, paciencia y creer en mí.
- A MI PADRE:** Rigoberto Molina.
- A MIS HERMANAS:** Virginia, Sofia, Ligia, Brenda.
- A MI ESPOSA:** Licda. Carolina De León, por su apoyo y amor.
- A MI HIJO:** Wagner Andrés.
- A MIS SOBRINOS:** Alejandra, Otto, Ligia Fernanda, Carolyn, André, Diego, Amy, Kevin, Ana Sofia.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi Alma Mater.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haberme formado como profesional.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho de trabajo.....	01
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo.....	04
1.3. Características esenciales del derecho de trabajo.....	07
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	09
1.5. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo.....	09
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Principios sustantivos del proceso del derecho procesal.....	17
2.1. Oralidad en el proceso laboral.....	27
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. El proceso laboral.....	29
3.1. El proceso laboral.....	35
3.2. La demanda laboral.....	40
3.3. Las excepciones en el proceso laboral.....	45
3.4. La prueba en el proceso laboral.....	48
3.5. Sentencia en el proceso laboral.....	53
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Generalidades de las maquilas en Guatemala.....	55

4.1. Antecedentes de la industria maquiladora.....	57
4.2. Concepto de maquila.....	64
4.3. Generalidad del derecho laboral guatemalteco.....	66

## CAPÍTULO V

5. Las maquilas en Guatemala violan el derecho de las prestaciones a los trabajadores.....	69
5.1. Falta de una coerción a las empresas de maquila.....	72
5.2. Análisis de los efectos jurídicos de la falta de pago de prestaciones laborales.....	77
5.3. Análisis de la problemática laboral en las maquilas.....	77
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>87</b>



## INTRODUCCIÓN

Esta investigación es un análisis jurídico, de los principios que guardan al derecho laboral y los principios procesales que se deben de respetar así como las violaciones de los derechos humanos de las que son objeto los trabajadores de maquilas en Guatemala, por tanto es importante que se dé a conocer dichas violaciones.

El objetivo de la investigación, es buscar beneficios y certeza jurídica laboral, a favor de los trabajadores y por ende a empleados de maquila, razón por la cual se ha elegido el presente tema. Atendiendo a numerosas denuncias y quejas relacionadas con presuntas violaciones de los derechos humanos en las factorías de las maquilas que funcionan en diferentes departamentos de Guatemala inclusive en países centroamericanos, investigación que tiene el objeto de verificar la magnitud de tales violaciones en un sector de la economía que actualmente acapara porcentaje importante de la fuerza laboral activa en Guatemala y Centroamérica.

Igualmente, se trata de conocer de manera directa la posición y acción asumida por los Ministerios encargados de la protección de los derechos humanos y derechos laborales, en el ámbito laboral de las maquilas, y la vigencia de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que proclaman su respeto.

La hipótesis demuestra la importancia y el avance que tiene el procedimiento, que el patrono debe observar para despedir por justa causa a un trabajador, contrato que debe velar por el estricto cumplimiento de las partes que se ha concentrado en la situación del derecho al trabajo en las maquilas.

Los Estados tienen la responsabilidad principal de respetar los derechos humanos, ellos tienen igualmente la obligación de hacer respetar dichos derechos a todos los órganos que componen la sociedad, incluyendo evidentemente las empresas que se encuentran en su territorio.



Igualmente, los desarrollos del derecho internacional de los derechos humanos tienden a imponerle a las empresas obligaciones directas. En efecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama que todos los individuos y todos los órganos de la sociedad deben promover, respetar y hacer respetar los derechos humanos.

Para este trabajo se utilizaron: teorías, criterios, leyes guatemaltecas y opiniones de profesionales del derecho. Se utilizaron también métodos en la investigación que desarrollan el mismo, tales como: el analítico, el deductivo, inductivo, comparativo y el sintético, los cuales fueron esenciales para el estudio de cada tema, de acuerdo a la hipótesis correspondiente siendo comprensible, cuál es el procedimiento, que el patrono debe observar para despedir por justa causa a un trabajador, en concordancia con la Inspección General de Trabajo que determinen la necesidad de cumplir con los principios del derecho laboral.

La presente investigación está compuesta por cinco capítulos: el primero, contiene al derecho de trabajo, los antecedentes del derecho de trabajo, sus características, naturaleza jurídica y los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo; el segundo, hace referencia a los principios sustantivos del proceso del derecho procesal y de la oralidad; el tercero se refiere a la importancia del proceso laboral, la demanda laboral, las excepciones, la prueba en el proceso laboral, y la sentencia en el proceso laboral; el cuarto, trata las generalidades de las maquilas en Guatemala, así como de sus antecedentes de la industria maquiladora, el concepto de maquila y las generalidades del derecho laboral guatemalteco; y finalmente el quinto, refiere al tema de las maquilas en Guatemala que violan el derecho de las prestaciones a los trabajadores, a la falta de una coerción a las empresa de maquila y de los análisis de los efectos jurídicos de la falta de pago de prestaciones laborales y de la problemática laboral en las maquilas.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho de trabajo

Según el Diccionario Enciclopédico, “trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra o recursos naturales y el capital”.<sup>1</sup>

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Se encuentran economistas que diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

“A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares, estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o

---

<sup>1</sup> Diccionario Enciclopédico Espasa Calpe. S.A. pág. 267.



desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del *laissez-faire*, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de *closed shop* muestran sus carencias, La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.”<sup>2</sup>

El derecho de trabajo a través de la historia ha sido objeto de diversas denominaciones, de tal suerte, que se ha nombrado como derecho obrero, derecho laboral. Manuel Ossorio, en su diccionario cita a Guillermo Cabanellas quién sostiene: “que es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente...”<sup>3</sup>

Entre otras definiciones citadas por Ossorio indica “que trabajo es el conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. pág. 434.

<sup>3</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, págs. 234 y 235.



dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>4</sup>

El Diccionario del tratadista Manuel Ossorio, indica que derecho del trabajo es: “el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales”.

En los orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de *raigambre civil*) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Todas estas materias constituyen un *minimun* de garantías sociales, pueden ser superadas mediante pactos colectivos de condiciones de trabajo, entre patronos y trabajadores, pues como una característica ideológica del derecho de trabajo, se deben adaptar a la realidad de los trabajadores en Guatemala.

Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo, responden en esencia

---

<sup>4</sup> *Ibíd.* Págs. 234 y 235.





a una finalidad tuitiva o de amparo, pues se trata de compensar la desigualdad económica entre los trabajadores y patronos, de esta forma se les otorga a los primeros, una protección jurídica preferente.

Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”.<sup>5</sup>

## **1.2. Antecedentes del derecho de trabajo**

El derecho de trabajo, tiene sus antecedentes más remotos en la realización del propio trabajo, y del esfuerzo que el hombre desde su existencia ha realizado para procurar adquirir bienes satisfactorios básicos.

De allí, que a través de acontecimientos importantes de carácter mundial, se ha mejorado a favor de la clase trabajadora. Se puede decir entonces, que la clase trabajadora es la base fundamental de la propia existencia del derecho de trabajo.

---

<sup>5</sup> **Ibid.** Pág. 434.



Así también, otro elemento fundamental que ha contribuido a que el derecho de trabajo haya evolucionado favorablemente, es la importancia de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, así como el establecimiento de los derechos y obligaciones para ambos.

En términos generales, el trabajo constituye una forma de vida de las personas, porque viven con él, que les permite obtener satisfactores sociales a través de su realización, de manera inmediata, y de manera mediata, ello hace posible progresar a este trabajador como parte de una familia, y por ende hacer progresar a una sociedad y a un país.

“Es muy difícil que de manera breve, se constituya un estudio histórico del trabajo propiamente, porque pudiera decirse que el trabajo se dio con el surgimiento del mismo hombre, desde los comienzos de la humanidad, puede considerarse que existe el trabajo, es así como se ha establecido que existen distintas denominaciones al derecho al trabajo propiamente dicho, enmarcado éste dentro de un concepto o marco jurídico, alrededor del mundo”<sup>6</sup>.

Desde el punto de vista del surgimiento del derecho de trabajo, cabe decir que: “surgió como una necesidad para resolver el llamado problema social, debido a la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el proletariado. Es relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos. Se puede recordar la guerra

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág.9.

reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo”.<sup>7</sup>

“La guerra de los campesinos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, pedían programas políticos y originan una constitución más democrática. El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países del mundo”.<sup>8</sup>

El trabajo representa un esfuerzo humano, una actividad de carácter intelectual o mental y física, que presenta generación y generación de personas, y que tiene como consecuencia, también, la producción de bienes o servicios.

La producción de bienes y servicios, conllevan también, los objetivos propios que tienen las dos personas o personajes importantes dentro de una relación de trabajo, como lo es el trabajador y el patrono, quien aporta su fuerza de trabajo y quien aporta los medios de producción, por lo que uno no puede subsistir sin el otro.

---

<sup>7</sup> **Ibid.**

<sup>8</sup> López Chen, Felipe Oliverio. **Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo.** Pág. 2.



En esa producción de bienes y servicios, también se generan derechos y obligaciones, y dentro de ello, la necesidad en el caso del trabajador de satisfacer necesidades colectivas e individuales, así también que se realiza a cambio de una remuneración que se denomina salario o sueldo.

### **1.3. Características esenciales del derecho de trabajo**

El derecho de trabajo, tiene características muy especiales, y es que es una disciplina jurídica muy reciente en su conformación autónoma, puesto que dentro de la historia se puede señalar que se había concebido las relaciones que se daban entre patronos y trabajadores que eran a través de un contrato ya sea escrito o verbal, se regían por normas propias del derecho civil, es decir, no coexistía un Código de Trabajo, que fuera específico en su cuerpo normativo, como sucede en la actualidad.

De tal suerte, que el Código de trabajo vigente, data de los años cuarenta y tiene una naturaleza privada, conocen órganos especiales de jurisdicción, y por lo tanto, dentro de las principales características tomando en cuenta, lo anterior, se pueden señalar las siguientes:

- El derecho al trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.

Se dice que constituye un conjunto de normas, principios, leyes, además de instituciones, que rigen las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores, por cuanto trata a



través de todo este marco jurídico e institucional, equiparar la desigualdad existente entre patronos y trabajadores, pero una desigualdad material o económica.

- Que se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.

Dentro del contenido del derecho de trabajo, este es abordado desde el punto de vista del derecho individual, así como del derecho colectivo, teniendo cada una de estas sub disciplinas jurídicas, normas de carácter sustantivo y procedimental, así también se distingue por las instituciones que cada una de ellas representa.

- Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

Como se manifiesta anteriormente, una de las características fundamentales del derecho de trabajo, es que el Estado tiene la obligación de la conformación de todo este marco normativo, no solo en el orden sustantivo sino en cuanto a la intervención de los órganos jurisdiccionales, cuando se suscitan conflictos individuales o colectivos, teniendo normas especiales para cada uno de estos casos, para compensar la desigualdad que se da siempre entre el patrono y el trabajador.



#### **1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

En términos generales, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, que se encuentra comprendido por un conjunto de normas jurídicas, principios, leyes, instituciones, etc., lo comprenden que tiene su naturaleza de carácter social, en la que necesariamente a través de la aplicación del Derecho interviene en resguardo y protección y como lo regula un principio supremo que es el tutelar, de la relación o las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

Así mismo la naturaleza jurídica de los principios tiene su esencia en principios superiores a los que se determinan propiamente como especiales en el derecho de trabajo, es decir, al principio del respeto de los Derechos Humanos, el respeto a la dignidad, a la no discriminación, a igualdad de las personas, a igualdad de trabajo, a iguales oportunidades e iguales compensaciones, a la libre elección de trabajo, al principio de legalidad entre otras.

#### **1.5. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo**

Los principios del derecho de Trabajo, al referirse a los principios que sustentan al derecho de trabajo, se indica que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los Principios del derecho del trabajo**. Págs.1 a 9.



Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios entre ellos son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- “Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.
- Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.

Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

- Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.”<sup>10</sup>

“Acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho del trabajo, es la función de los mismos es la siguiente:

---

<sup>10</sup> **Ibíd.** Pág. 10 a 11.

- Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico;
- Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. son medios de integrar el derecho;
- Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel.<sup>11</sup>

Existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran al derecho de trabajo, sin embargo, el autor ha pretendido tomar en consideración para establecer una clasificación legal, lo que al respecto establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, que establece lo siguientes:

- El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

Es de considerar que este es un principio supremo, y que en cada una de las normas se ve conformado el mismo, que en el orden de procedimientos, solo le resta al juez adoptar sin que con su intervención espontánea o como tal, tenga que darse, es decir, va implícito,

---

<sup>11</sup> **Ibíd.**



es automático, el juez solamente tiene que aplicarlo, para que este principio opere.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista económico de la desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador. Por ejemplo, existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que indica: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le



pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

- El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables.

Esto da lugar a considerar que propiamente el Código de Trabajo es mínimo en cuanto a su normativa, sino que existen otras instituciones laborales, como por ejemplo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de Derechos humanos que pueden ser superiores, y por lo tanto, la aplicación de éstos debe ser previa al Código de Trabajo, por ese motivo.

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de Trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera

que sea, son nulas de pleno derecho”.

- El Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo: El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.”

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.”

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Continúa indicando el tratadista relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que

produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida.

Así se inicio la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>12</sup>

- El Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo: Es realista por cuanto pretende que el trabajador sea considerado por el Estado a través de las distintas autoridades, en una situación de desventaja, que es en realidad lo que sucede en su ámbito social y económico, y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

En relación a que el Derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. El Artículo 19 del Código de trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente...”.

---

<sup>12</sup> De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo**, pág.201.

- EL derecho de trabajo constituye una rama del derecho público: Al inicio, se indicaba que el Derecho de Trabajo se sitúa dentro del Derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del Derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, en el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

- El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: El Código de Trabajo indica que es así, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

## CAPÍTULO II

### 2. Principios sustantivos del proceso del derecho procesal

Los principios del proceso o principios procesales, las ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos, de ahí el término de principio, determinando que sean sustancialmente como son. De otra forma puede decirse que son los criterios inspiradores de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes en el nacimiento del proceso, en su objeto, en su desenvolvimiento y en su terminación.

De acuerdo a este autor, existen principios especialísimos, como los siguientes:

- Principio de aportación de parte: Consiste en que la ley asigna a las partes la función de aducir y traer al proceso el material de hecho, limitando la función del juez a recibirlo, para valorarlo después. Son las partes mismas exclusivamente las que aportan los hechos conducentes a establecer la relación jurídica que exista entre ellas y de que la demanda hace cuestión; ni el juez puede fundar su decisión en otros hechos, ni puede prescindir de los que las partes sometan a su juicio.
- Principio de audiencia: Junto con el principio de igualdad es uno de los llamados principios jurídico-naturales del proceso, que son los que siempre deben informar la legislación y la realidad procesales si se quiere que el proceso responda a unos

postulados elementales de justicia.

En particular, se entiende por principio de audiencia aquel principio general del derecho que tradicionalmente se formula diciendo que nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en juicio. Dicho en otras palabras, no puede dictarse una resolución perjudicial para un sujeto sin que éste haya tenido oportunidad de exponer, dentro del proceso en que la resolución recae, lo que estime conveniente y esté legalmente previsto (o no prohibido expresamente) como medio de defensa.

Por tanto, no se exige que el sujeto haya sido materialmente oído, sino basta con que haya tenido la posibilidad procesal de formular alegaciones en sentido amplio, es decir, incluyen no sólo las argumentaciones jurídicas, sino también cuestiones fácticas y, por consiguiente, los medios de prueba.

De otro modo, bastaría a los sujetos jurídicos con permanecer inactivos, silenciosos, para evitar los pronunciamientos de los tribunales.

- Principio de igualdad de las partes: Es un principio jurídico natural del proceso según el cual sus distintos sujetos principales -el que solicita una tutela jurisdiccional y aquel frente al cual esa tutela se solicita- deben disponer de iguales medios para defender en el proceso sus respectivas posiciones, esto es, debe ser titulares de derechos procesales semejantes, de posibilidades parejas para sostener y fundar lo que convenga. De ahí que parte de la doctrina llame a este principio de igualdad de armas.

- Principio de investigación de oficio o de oficialidad: Criterio derivado del interés público en ciertas materias, por el cual el proceso, su objeto, los actos procesales y la sentencia no están subordinados al poder de disposición de sujetos jurídicos particulares en relación con la tutela de sus derechos e intereses legítimos, sino que dependen de que aquél interés se ponga de manifiesto al tribunal y se haga valer por otros órganos públicos ante situaciones subsumibles en supuestos taxativamente determinados por la ley.

Es el reverso del principio dispositivo y una primera manifestación del mismo es la necesidad de que el proceso comience, siempre que aparezca el interés público de cuya satisfacción es instrumento el proceso, por decisión del propio tribunal, bien de oficio o merced a actos de un organismo público legalmente encargado de velar por el interés general.

En los procesos regidos por el principio de oficialidad, las partes no pueden establecer el objeto del proceso ni disponer de él mediante renuncia, allanamiento o desistimiento; la alegación y fijación o prueba de los hechos relevantes no depende de las partes, sino del tribunal y la sentencia definitiva no ha de constreñirse a las pretensiones de las partes, sino que se pueda referir a todas las dimensiones jurídicas del caso objeto del proceso.

- Principio de justicia rogada: Consiste en que los tribunales civiles decidirán los asuntos en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales.



- Principio de legalidad procesal: En virtud de él, los tribunales y quienes ante ellos acudan e intervengan deberán actuar con arreglo a lo dispuesto en esta Ley.
- Principio del juez no prevenido: El juez que ha realizado una investigación de oficio no puede intervenir en la decisión del proceso.
- Principio dispositivo: Criterio derivado de la naturaleza predominantemente particular de los derechos e intereses en juego, en virtud del cual el proceso se construye asignando o reconociendo a las partes un papel de gran relieve, de modo que, en primer lugar, se hace depender la existencia real del proceso y su objeto concreto del libre poder de disposición de los sujetos jurídicos implicados en la tutela jurisdiccional que se pretende y, en segundo lugar, los resultados del proceso dependen en gran medida del ejercicio por las partes de las oportunidades de actuación procesal (alegaciones y prueba) abstractamente previstas en la norma jurídica.

Son consecuencias de este principio que el proceso no comience por iniciativa del tribunal, sino sólo por la de quien pretenda una tutela jurídica concreta (*ne procedat iudex ex officio; nemo iudex sine actore*).

Esta primera consecuencia del principio dispositivo es resultado natural de dos factores: la total instrumentalidad del proceso respecto de derechos e intereses predominantemente privados o individuales, por un lado y, por otro, el libre poder de disposición del sujeto jurídico sobre lo que puede ser materia de aquél.



El poder de disposición es el que permite, una vez iniciado un proceso, renunciar a obtener lo que se ha pedido (salvo casos excepcionales), allanarse a lo solicitado por el demandante o desistirse del curso del proceso.

Con base a lo anterior, se puede señalar que “los principios conforman la base, la estructura sobre la cual se fundamenta la ley. El derecho procesal se conforma por un conjunto de normas, y de principios que rigen el proceso y el procedimiento, en este caso laboral.”<sup>13</sup>

De conformidad con lo escrito por el Licenciado Gordillo Galindo, “dentro de los principios que son fundamentales en la conformación y objetividad del proceso, se encuentran los siguientes:

- Principio dispositivo: Este principio determina que las partes son las que impulsan el proceso, las que toman la iniciativa, es decir, las que hacen posible operativizar la administración de justicia. Son las partes que proporcionan las pruebas en base a los hechos y determinan también los límites de la contienda. Entre algunas normas procesales que contienen este principio se encuentran:

El juez debe dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre excepciones que solo pueden ser propuestas por las partes, de conformidad con lo que establece el Artículo 26 del Código Procesal Civil y Mercantil.

---

<sup>13</sup> *Ibíd.*



La rebeldía del demandado debe declararse a solicitud de parte, conforme se establece en el Artículo 113 del Código Procesal Civil y Mercantil y en el Artículo 126 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece que las partes tienen la obligación de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho.

- Principio de concentración: Se concreta este principio en indicar que el proceso debe ser limitativo, es decir, que debe desarrollarse el mayor número de etapas procesales en el menor número de audiencias, por ello, se dice que consiste en la reunión de la actividad procesal con el objeto de que se concentre por razones de economía procesal y de celeridad el proceso mismo.
- Principio de celeridad: Este principio se refiere a la rapidez, a la prontitud, y ello pretende que el proceso no solo sea rápido sino que conjuntamente concentrado, por eso tiene íntima relación con el principio anteriormente citado pues busca eliminar tramites innecesarios.

Un ejemplo de este principio, lo establece el Artículo 64 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual establece los plazos para dictar las resoluciones por parte del juez, las cuales tienen un carácter perentorio.

Así mismo en el Artículo 142 de la Ley del Organismo Judicial indica: Plazo para resolver. Las Providencias o Decretos deben dictarse a mas tardar al día siguiente de que se reciban las solicitudes; los autos dentro de tres días; las Sentencias dentro de los quince días después de la vista, y ésta se verificará dentro de los quince días después de que se

termine la tramitación del asunto, salvo que en leyes especiales se establezcan plazos diferentes, en cuyo caso se estará a lo dicho en esas leyes.

La infracción a este artículo se castigará con una multa de veinticinco a cien quetzales, que se impondrá al juez o a cada uno de los miembros de un tribunal colegiado, salvo que la demora haya sido por causa justificada a juicio del tribunal superior. Esta causa se hará constar en autos, para el efecto de su calificación.

- Principio de inmediación: Este principio proviene de la inmediatez, de la proximidad que debe tener el juez respecto al proceso y a las partes, en relación a todas las fases procesales, especialmente las audiencias, la valoración de la prueba recibida en las mismas, etc.

Este principio se fundamenta en lo que establece en el Artículo 129 del Código Procesal Civil y Mercantil, que indica que el juez presidirá todas las diligencias de prueba. Así también se encuentra regulado en el Artículo 68 de la Ley del Organismo Judicial que indica que los jueces recibirán por sí todas las declaraciones y presidirán todos los actos de prueba. Así también, esta norma indica la obligación que tienen los jueces de leer y estudiar las actuaciones por sí mismos y son responsables de los daños que causen por omisión, ignorancia o negligencia.

- Principio de preclusión: Este principio establece que una vez pasado por una etapa procesal ya no puede regresarse a la misma, esa etapa queda precluida, concluida, y no puede retrocederse, pues aquellos actos procesales cumplidos quedan firmes y no

puede volverse a ellos y como ejemplo, puede citarse lo que para el efecto establece el Artículo 108 del Código Procesal Civil y Mercantil cuando indica que existe imposibilidad de admitir, con posterioridad, documentos que no se acompañen con la demanda, salvo impedimento justificativo.

- Principio de eventualidad: El Licenciado Mario Aguirre Godoy, citando al tratadista Hugo Alsina indica que “este principio consiste en aportar de una sola vez todos los medios de ataque y defensa, como medida de previsión ad eventum para el caso de que el primeramente interpuesto sea desestimado, también tiene por objeto favorecer la celeridad en los trámites, impidiendo regresiones en el proceso y evitando la multiplicidad de juicios”.<sup>14</sup>
- Principio de adquisición procesal: Este principio se refiere al hecho de que la prueba aportada al proceso, es para el mismo, y no para la parte que lo proporcionó, porque puede ser que pese a que fue propuesta y diligenciada por una parte, pudo ser el fundamento para resolver el proceso y no precisamente favoreciendo a la parte que la propuso.

El Artículo 177 del Código Procesal Civil y Mercantil, al respecto indica: “Los documentos que se adjunten a los escritos o aquellos cuya agregación se solicite a título de prueba, podrán presentarse en su original, en copia fotográfica, fotostática o fotocopia o mediante cualquier otro procedimiento similar. Los documentos expedidos por notario podrán presentarse en copia simple legalizada, a menos que la ley exija expresamente testimonio.

---

<sup>14</sup> Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**, Tomo II. Pág. 203.

Las copias fotográficas y similares que reproduzcan el documento y sean claramente legibles, se tendrán por fidedignas salvo prueba en contrario. Si el juez o el adversario lo solicitaren, deberá ser exhibido el documento original. El documento que una parte presente como prueba, siempre probará en su contra”.

- Principio de igualdad: Este principio se relaciona con los principios de contradicción, debido proceso y legítima defensa, en que las partes procesales deben intervenir en la práctica de cualquier diligencia dentro del proceso en igualdad de condiciones, para que posteriormente pueda determinarse a quien le asiste el derecho.
  
- Principio de economía procesal: Se refiere fundamentalmente a que en virtud de la celeridad, rapidez y concentración, debe existir economía procesal, no solo para las partes, sino también para el proceso mismo y la actividad jurisdiccional.
  
- Principio de publicidad. Este principio se refiere al carácter público de las actuaciones judiciales. Este principio tiene su fundamento, principalmente en lo que establece el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial que dice: “Publicidad. Los actos y diligencias de los tribunales son públicos, salvo los casos en que por mandato legal, por razones de moral, o de seguridad pública, deben mantenerse en forma reservada. La calificación será hecha por el juez en casos muy especiales y bajo su estricta responsabilidad. En todo caso los sujetos procesales y sus abogados tienen derecho a estar presentes en todas las diligencias o actos de que se trate y hacer las observaciones y protestas que procedan y en general enterarse de su contenido”.

- Principio de probidad: Tiene relación con la actitud no solo del juez sino de las partes, en cuanto a su conducta y deben observar las calidades que cada una de estas personas tienen frente al proceso, respecto a rectitud, honradez, honorabilidad en su accionar y el respeto que debe existir recíproco.
- Principio de escritura: Este principio tiene prevalencia principalmente en el proceso civil, porque todas las actuaciones no solamente son rogadas sino que fundamental y formalmente escritas, al contrario de como sucede con el juicio oral, que la escritura es parcial, porque debe prevalecer la oralidad.
- Principio *Non bis in idem*: Se refiere a que las partes tienen el derecho de accionar ante los órganos jurisdiccionales y otras instituciones, agotando las fases del proceso mismo, y que tienen el derecho de impugnar las resoluciones judiciales para que un tribunal superior conozca del asunto, pero que en ningún caso, debe haber más de dos instancias.

El Artículo 211 de la Constitución Política de la República, indica: “Instancias en todo proceso. En ningún proceso habrá más de dos instancias y el magistrado o juez que haya ejercido jurisdicción en alguna de ellas, no podrá conocer en la otra ni en casación, en el mismo asunto, sin incurrir en responsabilidad. Ningún tribunal o autoridad puede conocer de procesos fenecidos, salvo los casos y formas de revisión que determine la ley”.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 13.

## **2.1. Oralidad en el proceso laboral**

La oralidad se encuentra acompañada de un sistema acusatorio, porque en él existe una lucha entre las partes y un conflicto actual de intereses, mientras que en el sistema inquisitivo, éste se desarrolla por escrito.

Estos sistemas han tenido prevalencia en el proceso penal, sin embargo, debe considerarse a la oralidad en un tradicional mecanismo que genera un sistema de comunicación entre el juez y las partes, así como los medios de prueba, que permite descubrir la verdad de un modo más eficaz.

Es por ello, en el derecho guatemalteco, que ha tenido una fuerte influencia del Derecho civil español y romano, en sus orígenes, la escritura era la que prevalecía y que hasta la fecha ha sido así, salvo especiales casos de excepción, que se pueden suscitar con el juicio oral y las contiendas que allí se señalan.

Dentro de los fines del proceso oral, se encuentran:

- Lograr la aplicación de los principios de inmediación, concentración, celeridad, publicidad, regulados como principios supremos dentro del proceso en general.
- Hacer más factible para la población en general, el acceso a la justicia, en las condiciones en que se encuentran, sin necesidad, en muchos casos, de auxiliarse de abogado.





- La rapidez en la administración de justicia, en relación a otros procesos, como el ordinario u oral.
- Permite al juez tener un contacto más directo no solo con las partes, sino con las pruebas de éstas, que hacen más fácil a éste, su función al momento de dictar la sentencia correspondiente.

## CAPÍTULO III

### 3. El proceso laboral

El proceso conlleva una serie de procedimientos que hacen posible ejecutar una serie de gestiones que se encuentran regulados en las leyes y que en el caso del proceso laboral, rige lo establecido en las normas del Código Procesal Civil y Mercantil y del Código de Trabajo, especialmente.

Para definir el proceso, se debe describir algunas concepciones que se encuentran contenidas en los enfoques propiamente civilistas, que de allí se deriva, con carácter supletorio, conforme el Código de Trabajo, las normas también que rige para el proceso laboral. Entre ellas:

“El conjunto de las normas que establecen los institutos del proceso y regulan su desarrollo y efectos y también la actividad jurisdiccional”.<sup>16</sup>

Otra definición del derecho procesal civil como: “la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominado proceso civil”. Agrega que: “es la rama del saber jurídico que estudia en forma sistemática la naturaleza del proceso civil, su constitución, desenvolvimiento y eficacia”.<sup>17</sup>

Para algunos autores, existe una definición más rigurosa o formal del proceso propiamente

---

<sup>16</sup> Gordillo Galindo. *Ob.Cit.* Pág. 3.

<sup>17</sup> *Ibid.* Pág. 4.

dicho, Manuel Morón Palomino establece al proceso como: “un conjunto de normas que regulan la resolución jurisdiccional de las controversias jurídicas”.<sup>18</sup>

El tratadista Hugo Alsina indica que es: “el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización del Poder judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran y la actuación del juez y las partes en la substanciación del Proceso”.<sup>19</sup>

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, define proceso así: “acción de ir hacia adelante, transcurso del tiempo, conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno”.

En el derecho procesal, se concibe el proceso como: “el instrumento esencial de la jurisdicción o función jurisdiccional del Estado, que consiste en una serie o sucesión de actos tendentes a la aplicación o realización del Derecho en un caso concreto.

Con distinta configuración, el conjunto de actos que compone el proceso ha de preparar la sentencia y requiere, por tanto, conocimiento de unos hechos y aplicación de unas normas jurídicas.

Desde otro punto de vista, el proceso contiene, de ordinario, actos de alegaciones sobre hechos y sobre el derecho aplicable y actos de prueba, que hacen posible una resolución judicial y se practican con vista a ella.

---

<sup>18</sup> Morón Palomino, Manuel. **Sobre el concepto de derecho procesal**. Pág. 124.

<sup>19</sup> Alsina, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**, Tomo I. Pág. 19

“Existen por lo tanto, una serie de procesos específicos o especiales, como los siguientes:”<sup>20</sup>

- En el proceso decisivo, por ejemplo, se condena a Ticio a pagar a Cayo una cantidad o se considera a Sempronio merecedor de una pena. Con el proceso de ejecución, se pretende que haya un desplazamiento patrimonial efectivo de Cayo a Ticio y que Sempronio cumpla la pena que se le ha impuesto.
  
- En el proceso de declaración, es aquel en el que pretende que se dicte una sentencia en la que se establezca la certidumbre de las relaciones jurídicas concretas que han sido objeto de debate y fija las consecuencias jurídicas que se derivan de las mismas, según lo pedido. Puede ser para que: a) Se declare simplemente lo que se ajusta o no a unas normas jurídicas (existencia o inexistencia de un derecho subjetivo, de una relación o de una situación jurídica, etc.) -meramente declarativo- b) Para que, además de una declaración de lo jurídico, se dirija un mandato a una de las partes del proceso (eventualmente, a las dos) a fin de que haga, omita o soporte algo -de condena-.
  
- Para que pueda decirse el derecho creando, modificando o extinguiendo, como inexorable consecuencia de esa dicción, un estado, relación o situación jurídica constitutivo.
  
- “En los procesos de ejecución, según Andrés de la Oliva”<sup>21</sup> es una serie o sucesión de actos mediante los cuales la administración de justicia, ante el derecho del caso

---

<sup>20</sup> Andres Oliva. *Ob. Cit.* 20-24

<sup>21</sup> **Diccionario jurídico**, Primera edición. Pág.345.



concreto ya dicho por ella misma o suficientemente expresado por otros medios, incide, usando de su potestad coactiva y coercitiva, en la esfera de la realidad material, venciendo las resistencias que se opongan a su transformación conforme al derecho o creando los presupuestos, requisitos y condiciones para que lo jurídico se forme real.

- En el proceso cautelar que proviene de las medidas cautelares, es discutido si se refiere a un proceso propiamente dicho o bien simplemente al decreto por el juez de medidas cautelares o de prevención con carácter temporal.
  
- En el proceso ordinario, es el que el derecho establece para la generalidad o la mayoría de los casos.
  
- En el proceso en materia laboral corresponde entre otros, a:
  - Proceso de despido. A seguir cuando un trabajador impugne el despido del que ha sido objeto.
  - Proceso de sanciones. Corresponde cuando un trabajador impugne la sanción que le hubiere sido impuesta.
  - De la reclamación al Estado del pago de los salarios de tramitación en juicios por despido, cuando, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del Juzgado o Tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de sesenta días hábiles, para reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.

- Por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor.
- Por vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales.
- En materia de seguridad social.
- En materia de conflictos colectivos.
- Para impugnación de convenios colectivos.
- Para impugnación de los estatutos de los Sindicatos o de su modificación.
- Para la tutela de los derechos de la libertad sindical.

Entonces, el proceso laboral, no es más que el proceso como tal aplicado a resolver los conflictos que se generan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y que de conformidad con sus normas especiales, debe regirse el mismo.

Corresponde al derecho procesal, el establecimiento de las formas del proceso. Dentro de las principales, se encuentran:

- Acusatorio. Consiste en la necesidad de que haya acusación para que pueda seguirse un proceso penal. En el derecho guatemalteco existe en la fase de juicio oral.
- Contradictoria. Forma característica de determinados procesos, según la cual el órgano jurisdiccional se encuentra en una situación expectante, casi pasiva, contemplando la pugna entre una dualidad de sujetos procesales en posiciones contrapuestas, la forma contradictoria viene determinada normalmente por el principio dispositivo, a la forma

contradictoria, en su construcción ideal se suelen añadir las características también formales de oralidad, publicidad y libre valoración de la prueba por el juez.

- Inquisitiva. Forma característica de determinados procesos según la cual el órgano jurisdiccional desarrolla la principal actividad procesal en relación con uno o varios sujetos en posición pasiva respecto de dicha actividad. Así, el proceso inquisitivo, en su construcción ideal, se inicia de oficio y se lleva adelante frente a la parte por el juez, que investiga, acusa (en su caso) y finalmente dicta sentencia.

A la forma inquisitiva, también en su construcción ideal se añaden las formas escrita y secreta, la doble instancia y la valoración tasada u obligada de las pruebas, a diferencia de la forma contradictoria, la forma inquisitiva no viene dada por el correspondiente principio de oficialidad, prueba de ello es el proceso penal ordinario español que, regido por el principio de oficialidad, es fundamentalmente contradictoria en su fase decisiva.

Dentro del derecho procesal, de modo genérico se ha afirmado que el objeto del proceso lo constituye el tema o cuestión sometida a la consideración del órgano judicial, y sobre el que éste debe pronunciarse.

La doctrina procesalista, al tratar de delimitar el contenido conceptual de lo que debe entenderse por objeto del proceso, ha adoptado posiciones distintas, determinadas por las diferentes concepciones del derecho de acción, así quienes parten de la teoría concreta del derecho de acción, sostienen que el objeto del proceso es la concreta acción afirmada.

Quienes defienden la teoría abstracta sobre el derecho de acción, entienden que el objeto del proceso no es otro que la pretensión procesal.<sup>22</sup>

Dentro de las principales características, se pueden citar las siguientes:

- El proceso es una actividad o facultad legal propia del órgano jurisdiccional.
- Que a través del proceso se operativizan las normas sustantivas, por lo tanto, constituye el instrumento que hace viable dichas normas en función de esclarecer un conflicto surgido entre las partes.
- Dentro del proceso existe una parte actora y una parte demandada, quienes tienen la oportunidad de probar sus pretensiones y aseveraciones, y de excepcionar o utilizar las defensas que considere convenientes.
- Dentro de las fases esenciales del proceso, se encuentra la demanda, la contestación de la demanda, la prueba, el auto para mejor fallar y el pronunciamiento de la sentencia.

### **3.1. El proceso laboral**

El proceso laboral surge a raíz de la creación de la ley, y que data de la fecha de la propia creación del Código de Trabajo en el año 1944 que es el que rige actualmente, en éste también se incluyen normas de carácter procesal, juntamente con la sustantivas, situación

---

<sup>22</sup> Aguirre Godoy, **Ob. Cit.** Pág. 345.





que ha sido calificada por algunos de antitécnico.

Dentro del juicio ordinario, indica la ley procesal civil, es un proceso de conocimiento, y que conforme en el Artículo 96 del Código Procesal Civil y Mercantil se refiere a aquella vía en cuyas “contendidas no tengan señalada tramitación especial en este código, se ventilarán en juicio ordinario”.

El juicio laboral es un juicio de conocimiento, y que contiene características propias por cuanto involucra aspectos o características propias del juicio ordinario porque se tramita en las fases que éste señala, pero también contiene características propias del juicio oral, por cuanto pretende que a través de una sola audiencia se diligencien todas las fases propias del juicio ordinario.

Conforme el Código de Trabajo el Artículo 321 establece que: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba. No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales, asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y c) los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes, a

Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva. El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito”.

Dentro de las principales características, se encuentran las siguientes:

- Que el juicio ordinario laboral, es el procedimiento tipo en los conflictos individuales o colectivos de trabajo.
- Que el juicio ordinario laboral es el que se sustancia en distintas fases, siendo las principales, la señalización de la audiencia de juicio oral, a partir del momento en que el juez califica la demanda y dentro de ella, se suscitan las subsiguientes fases de ratificación, ampliación o modificación de la demanda, de contestación de la demanda, de conciliación, de recepción de los medios de prueba de las partes, y de la determinación del fallo.
- Dentro de este tipo de procedimiento se suscitan una serie de principios procesales, siendo los principales, el oral, concentración, celeridad, publicidad, inmediatez.

Dentro de los principios se encuentran los siguientes:

- Oralidad: Este principio señala que dentro de las fases en que se ventile no es escrito sino debe ser eminentemente oral, a juicio de quien escribe, esto es relativo, por cuanto, si bien la ley permite que el trabajador presente su demanda verbalmente ante



el secretario, esto en la realidad no sucede así, por cuanto se le exige al trabajador que lo haga por escrito, a través de un memorial y auxiliado de abogado.

Al respecto, el Artículo 335 del Código de trabajo indica: “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolas presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

- **Inmediación:** La inmediación va dirigida al juez, es decir, que éste debe presenciar todas las audiencias en que comparezcan las partes.

Para el efecto, el Artículo 321 del Código de Trabajo indica: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y previsión Sociales oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

- **Celeridad:** Este principio se refiere a la rapidez en que debe dilucidarse el proceso laboral, tomando en cuenta que no es factible que se dilate, como sucede en los procesos civiles, por cuanto los intereses y derechos en juego son distintos, y que una especialidad del proceso laboral, es el hecho de que entre patrono y trabajadores, existe una desigualdad económica, principalmente para encontrarse frente a un proceso, que pudiera ser tedioso y largo, lo cual tiene repercusiones económicas significativas que perjudican los derechos del trabajador.

El Artículo 335 del Código de Trabajo indica que una vez califica la demanda por el juez, y que se encuentra conforme a la ley, señalará día y hora para la audiencia de juicio oral, y como lo indica la Ley del organismo Judicial, el órgano jurisdiccional tiene el plazo de veinticuatro horas para resolver cualquier demanda o escrito presentado ante éste, además, de indicar el Artículo 337 del Código de Trabajo que “entre la citación y la audiencia debe mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia”, se supone que el juicio es relativamente corto, en los actos introductorios, y también en el hecho de que el día de la audiencia las partes tienen la obligación de concurrir con sus respectivos medios de prueba los cuales deberán diligenciarse en dicha audiencia.

- **Concentración:** La concentración implica que en el proceso laboral, se diligencien en lo menos posible de audiencias todas las fases del juicio ordinario, y que en ese sentido es una característica del proceso laboral, por cuanto se señala audiencia para juicio oral, en la misma, se diligencian todas las fases del proceso, a excepción de la sentencia.

El Artículo 335 del Código de Trabajo ya señalado, se refiere a que calificada la demanda, el juez debe señalar audiencia de juicio oral. Así también el artículo 336 del mismo cuerpo legal se refiere a que las partes solo podrán excusarse por enfermedad y por una sola vez, antes de la hora señalada para la audiencia o dentro de las veinticuatro horas siguientes, lo cual implica que no se puede retrasar el proceso por esta causa.

- Impulso de oficio: Regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

Es decir, que el juez laboral no tiene por qué esperar que las partes le soliciten que señale día para la audiencia de juicio oral, o que señale audiencia para recibir determinado medio de prueba, toda vez que, debe hacerlo de oficio, o como por ejemplo, al concluir la recepción de la prueba, tiene que dictar el fallo o la sentencia respectiva, y eso lo tiene que realizar de oficio.

### **3.2. La demanda laboral**

La demanda constituye el primer acto y uno de los actos más importantes del proceso y puede indicarse que desde varios puntos de vista, esta varía de conformidad con el tipo de proceso. La demanda proyecta la sentencia estimatoria o sea aquella que hace lugar a la pretensión del actor y guardar relación con el concepto que la demanda tiene, en virtud que la “demanda se entiende toda petición formulada por las partes al juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés”.<sup>23</sup>

La demanda es la forma de ejercitar la acción y con ella se designa el acto inicial de la relación procesal es “como el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación

---

<sup>23</sup> *Ibid.* Pág. 414.

jurídica, según sea, el efecto, la naturaleza de la acción deducida, la demanda será de condena, declarativa o constitutiva”.<sup>24</sup>

El Artículo 332 del Código de Trabajo, al respecto regula: “Toda demanda debe contener:

- a. Designación del Juez o tribunal a quien se dirija;
- b. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;
- c. Relación de los hechos en que se funda la petición;
- d. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
- e. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos, individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia, si se supiere, lugar en donde se encuentran los documentos que detallara elementos sobre los que se practicara inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren pruebas, deben observarla;
- f. Peticiones que se hacen al tribunal en términos precisos;
- g. Lugar y fecha; y,
- h. Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquel faltare o tuviere impedimento o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

---

<sup>24</sup> Ibid.



En la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida. El arraigo debe decretarse en todo caso con la sola solicitud y este no debe levantarse si no se acredita suficientemente a juicio del tribunal, que el mandatario que ha de apersonarse se encuentra debidamente expensado para responder de las resultas del juicio”.

También las partes deben observar lo que señala en el Artículo 63 del Código Procesal Civil y Mercantil que le es aplicable a esta clase de juicios, dicha norma establece que: “De todo escrito y documento que se presente deben entregarse tantas copias claramente legibles en papel común o fotocopia, como partes contrarias hayan de ser notificadas, a cuya disposición quedaran desde que sean presentadas. Para el efecto, se consideraran como una sola parte los que litiguen unidos y bajo una misma representación. Los litigantes presentaran una copia adicional, debidamente firmada, que utilizará el Tribunal para reponer los actos en caso de extravió. En los escritos se hará constar el número de copias que se acompañen”.

La modificación de la demanda, puede hacerse por el actor, antes de que se conteste la misma, en este caso, entonces, en la fase de ratificación, ampliación o modificación de la demanda.

El Artículo 338 del Código de Trabajo indica en su segundo párrafo “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia o al celebrarse ésta el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deseo de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia

y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece en el Artículo 335 del Código de Trabajo”.

El Artículo 335 del Código de Trabajo establece que “Si la demanda se ajusta a las prescripciones legales, el juez señalara día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oírle”.

El demandado puede adoptar varias actitudes frente al planteamiento de la demanda, es así como el Licenciado Mauro Chacón, dice al respecto que: “Frente a la demanda la primera actitud que puede adoptar el demandado es la de no comparecer, a esta actitud, entendida como inactividad inicial y o total, se denomina, como hemos dicho un tanto incorrectamente, rebeldía.”<sup>25</sup>

En este caso, el emplazamiento se concretiza en lo que para el efecto regula en el Artículo 337 del Código de Trabajo el cual indica: “Entre la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, término que será ampliado en razón de la distancia”. Y seguidamente, el Artículo 338 del mismo cuerpo legal indica: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor. La contestación de la demanda y la reconvenición, en este caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia...”.

---

<sup>25</sup> Chacón Corado, Mauro. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 43.



En virtud de que la ley laboral indica el principio de supletoriedad en materia procesal, ello, hace establecer que corre un emplazamiento a la parte demandada en los juicios laborales, que implica por ejemplo, la posibilidad de interponer excepciones.

La contestación de la demanda, la parte demandada, debe hacerla en la audiencia del juicio verbal y oral, es así como el Artículo 338 del Código de Trabajo indica: “Si el demandado no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar con claridad en la primera audiencia, los hechos en que funda su oposición, pudiendo en ese mismo acto reconvenir al actor...”.

Conforme se indica en el Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil, “La contestación de la demanda debe llenar los mismos requisitos del escrito de demanda. Si hubiere de acompañarse documentos será aplicable lo dispuesto en los Artículos 107 y 108 del Código Procesal Civil y Mercantil. Al contestar la demanda, debe el demandado interponer las excepciones perentorias que tuviera contra la pretensión del actor. Las nacidas después de la contestación de la demanda, se pueden proponer en cualquier instancia y serán resueltas en sentencia, conforme lo establece el Artículo 118 del Código Procesal Civil y Mercantil.

El Artículo 342 del Código de Trabajo, en su parte conducente indica: “Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia...”.

Respecto a la reconvencción, el Artículo 340 del Código de Trabajo en su parte conducente dice: “Planteada la reconvencción, el juez suspenderá la audiencia señalando una nueva para que tenga lugar la contestación, a menos que el reconvenido manifieste su deseo de contestarla en el propio acto, lo que se hará constar.”

### **3.3. Las excepciones en el proceso laboral**

En cuanto a las excepciones, que son consideradas como medios de defensa para el demandado, al respecto: “es el título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulse, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor”.<sup>26</sup>

La excepción entonces, es la facultad procesal que tiene el demandado de hacer valer el derecho de defensa frente a la demanda y pretensión del actor, dentro del principio contradictorio.

La clasificación legal y común de las excepciones, se distinguen en: a) Previas o dilatorias; b) Mixtas y c) Perentorias.

- Excepciones dilatorias: Son aquellas que tienden a postergar la contestación de la demanda y son:

1. Incompetencia;
2. Litispendencia;

---

<sup>26</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 231.

3. Demanda defectuosa;
4. Falta de capacidad legal;
5. Falta de personalidad;
6. Falta de Personería;
7. Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer;
8. Caducidad;
9. Prescripción;
10. Cosa juzgada;
11. Transacción

- **Excepciones perentorias:** Estas excepciones son las que se emiten sobre el fondo del asunto y se deciden por esa misma razón en sentencia, como ejemplo de éstas, se encuentran:

1. Pago;
2. Compensación;
3. Novación;

Estas excepciones no aparecen nominadas en la ley, a diferencia de las dilatorias o previas, y tienen su naturaleza jurídica en circunstancias de hecho o de derecho y se resuelven, por ese mismo motivo, en la sentencia, porque deciden o ponen fin al juicio.

- **Excepciones mixtas:** Las excepciones mixtas, son aquellas que, teniendo carácter de previo a la contestación sobre el fondo, es decir, planteando una cuestión anterior al motivo mismo del juicio, proponen una defensa que, siendo acogida, pone fin a éste.

Las excepciones mixtas tienen, se dice, habitualmente la forma de dilatorias, es decir, previas y el contenido de las perentorias, como son:

1. Cosa juzgada;
2. Transacción;
3. Caducidad;
4. Prescripción.

Se trata, entonces, de las que deciden del conflicto por razones ajenas al mérito de la demanda. La excepción mixta tiene pues, la forma de previa y el contenido de perentoria. Ponen fin al juicio, pero mediante un pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de un derecho, sino merced al reconocimiento de una situación jurídica que hace innecesario analizar el fondo del derecho.

La clasificación legal de las excepciones dentro del Código Procesal Civil y Mercantil, contiene las siguiente clasificación: El Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, indica: “El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas:

1. Incompetencia;
2. Litispendencia;
3. Demanda defectuosa;
4. Falta de capacidad legal;
5. Falta de personalidad;
6. Falta de personería;
7. Falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer.

8. Caducidad;
9. Prescripción;
10. Cosa juzgada;
11. Transacción”

El Artículo 342 del Código de Trabajo establece: “Previamente a contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia. En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia más inmediata que se señale para la recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvención, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada, y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”.

#### **3.4. La prueba en el proceso laboral**

Probar es demostrar algo, es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación que hagan las partes y que debe servir al juez en la convicción de esas

pretensiones para que el fallo final les favorezca. En el proceso, las partes que intervienen afirman la existencia, la modificación o la extinción de ciertos hechos, cuya alegación fundamenta la posición que tales sujetos procesales mantienen en el desarrollo de la controversia, pero no es suficiente, únicamente alegarlos, sino que es menester probarlos.

De conformidad con el principio dispositivo que en este punto, con algunas excepciones, todavía impera en el ordenamiento procesal civil guatemalteco “corresponde a las partes la carga de demostrar sus respectivas proposiciones de hecho. La prueba de los hechos cuando se controvierten, es indispensable, porque la manera como queden fijados en el proceso, será determinante para la aplicación de las normas jurídicas que controlen cada particular situación”.<sup>27</sup>

Según lo que señalan los códigos, se han distinguido los juicios de hecho de los de puro derecho, siendo en los primeros, la prueba necesaria, en tanto que en los segundos no es necesaria, en virtud de que el juez sabe el derecho y no tiene que probarse. Con respecto a la prueba de derecho, la regla general es “la de que el derecho no está sujeto a prueba”, sin embargo, según indica Couture: “hay varios casos en que se producen excepciones, como sucede cuando la existencia de la ley es discutida o controvertida, en cuyo supuesto hay que probarla, cuando la costumbre es fuente de derecho, hay que probar la existencia del derecho.”<sup>28</sup>

Conforme lo establece la ley, corresponde a las partes la prueba de sus afirmaciones, pero se ha discutido en la doctrina si esto constituye o no una obligación. La opinión más

<sup>27</sup> Aguirre Godoy, *Ob. Cit.* Pág. 559.

<sup>28</sup> *Ibid.* Pág. 559.



difundida es que la prueba constituye una carga procesal para las partes, por cuanto que, si no la producen estarán sometidas a las consecuencias que se deriven de su omisión.

La aportación de la prueba por las partes, también representa que dicha aportación sea necesariamente para el proceso y que tiene mucha relación con el principio de adquisición procesal, en que el juez tiene la obligación de valorar, no solo quien aportó la prueba, sino también, la capacidad o disponibilidad en que se encontraba la parte procesal de aportarla, y la indisponibilidad en que se encontraba la otra de no aportarla, porque en conclusión o como fin, debe establecerse que la prueba, no es más que el medio para llegar a un fin, mediante un método que es la averiguación de la verdad histórica en un hecho relatado que debe prácticamente reconstruirse mentalmente e inclusive en unos casos, físicamente, para poder establecer lo sucedido y por lo tanto, fallar en apego a la justicia, la verdad y la legalidad.

El Artículo 361 del Código de Trabajo indica: “Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil, la prueba se apreciara en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

El Artículo 344 del Código de Trabajo indica: “Si no hubiere avenimiento entre las partes, el juez recibirá inmediatamente las pruebas ofrecidas. Toda prueba que no hubiere sido propuesta concretamente en la demanda o que no se aduzca igualmente en la



contestación, en la reconvencción, así como la impertinente o contra derecho, será rechazada de plano. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia, el actor puede ofrecer las pruebas pertinentes para contradecir las excepciones del demandado, si no hubiere hecho antes. En el caso de excepciones interpuestas contra la reconvencción, se observara lo dispuesto en el párrafo anterior”.

El Artículo 345 del Código de Trabajo indica: “Extraordinariamente y siempre que por circunstancias ajenas al tribunal o a las partes, no hubiere sido posible aportar todas las pruebas, el juez podrá señalar una segunda o tercera audiencia.”

De conformidad con el Artículo 128 del Código Procesal Civil y Mercantil, que también le es aplicable a lo conceptualizado en el Juicio Sumario, “son medios de prueba:

1. Declaración de las parte;
2. Declaración de testigos;
3. Dictamen de expertos;
4. Reconocimiento judicial;
5. Documentos;
6. Medios científicos de prueba;
7. Presunciones”.

El auto para mejor fallar, es una prueba propia del juez, y ésta se puede realizar al concluir todo el diligenciamiento de la prueba ofrecida por las partes, que pueden contribuir a esclarecer el hecho y fallar a través de la sentencia, pero que a través de auto para mejor fallar o mejor proveer, el juez tiene la posibilidad de que no estando convencido de





determinado asunto, pueda resolverlo y traer documentos, realizar alguna diligencia, etc., que permita un fallo apegado no solo a la justicia, legalidad y realidad.

Esto también ha sido muy discutido, puesto que el juez en ese sentido puede enderezar su decisión ya sea para absolver o condenar, es decir, el hecho que decida dictar un auto para mejor fallar, puede que éste le favorezca o desfavorezca a las partes de tal suerte, que puede confundirse la posibilidad de que se haga justicia que tenga el juez o de emitir un fallo apegado a la ley, y suponerse que favorece a cualquiera de las partes, de tal suerte, que esta conducta no la ejercen los jueces laborales comúnmente, para que el juez no se convierta en otra parte más.

Auto, conforme lo establece la Ley del Organismo Judicial es un decreto judicial dado en alguna causa civil o criminal. Los jueces y tribunales, antes de pronunciar su fallo, podrán acordar para mejor proveer:

- Que se traiga a la vista cualquier documento que crean conveniente para esclarecer el derecho de los litigantes;
- Que se practique cualquier reconocimiento o avalúo que consideren necesario o que se amplíen los que ya se hubiese hecho, y
- Traer a la vista cualquier actuación que tenga relación con el proceso.

Estas diligencias se practicarán en un plazo no mayor de quince días. Contra esta clase de resoluciones no se admitirá recurso alguno, y las partes no tendrán en la ejecución de lo acordado más intervención que la que el tribunal conceda”.

El Artículo 360 del Código de Trabajo al respecto indica: “En caso de haberse dictado un auto para mejor proveer, la sentencia se pronunciará dentro del mismo plazo, que se contará a partir del vencimiento de dicho auto”.

### **3.5. Sentencia en el proceso laboral**

La sentencia es: “la resolución del juez, que admitiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien al demandado”.<sup>29</sup>

El Artículo 358 del Código de Trabajo, establece al respecto: “Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial, en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título”.

---

<sup>29</sup> Chioyenda, José. **Principios de derecho procesal civil**. Pág. 109.



En resumen puede decirse que el proceso es un hecho de realización sucesiva, que empieza a manifestarse pero no se produce en toda su magnitud, sino después de que se suceden un sin número de pequeños hechos parciales que forman parte de un fenómeno principal que es precisamente el proceso; y así puede encontrarse una infinidad de procesos como ya se indicó, siendo importante resaltar dentro de ellos, el proceso que se encuentre localizado dentro del campo de la elaboración humana, racional y consciente, es decir un proceso determinado e institucionalizado con fines propios dentro del mundo jurídico, este proceso ha sido creado en una reacción inteligente del hombre, con miras a preservar la convivencia social, mediante la armonía y la paz, a través de los más altos valores que tiende a realizar el derecho, sobresaliendo así el juicio ordinario laboral guatemalteco, en el que el Estado, mediante la función jurisdiccional asegura la necesaria continuidad del derecho de los trabajadores; lo que se convierte en una actividad de garantía el poder controlar, mediante el proceso, la observancia de las normas laborales protectivas, manteniéndose así el orden jurídico como rector de la conducta social.

## CAPÍTULO IV

### 4. Generalidades de las maquilas en Guatemala

Las empresas maquiladoras en Guatemala, en principio es necesario expresar ilustraciones teóricas relacionados con el mismo, a manera de explicar de manera elocuente, tanto la problemática que surge de éstas, como la propuesta y objeto central de la presente investigación.

El término maquila deviene del árabe, “makīlah, que significa cosa medida. La maquila era una medida de capacidad que correspondía a medio celemín.”<sup>30</sup>

El celemín “es una medida agraria que se utilizaba en algunas partes de España antes de que fuera obligatorio el sistema métrico decimal. Podía hacer referencia a una medida de capacidad o a una medida de superficie.”<sup>31</sup>

Posiblemente de ahí proviene la denominación de maquiladora de una empresa que no vende un producto terminado, sino que lo somete a un proceso de elaboración y lo vende a otra empresa más importante o multinacional, ésta es la que hace con el producto comprado a la maquiladora el producto final que saldrá al mercado.

El Diccionario etimológico señala que el uso de la palabra maquila en México y toda Centroamérica es el de la: “Producción de manufacturas textiles para su exportación”<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, pág. 1319.

<sup>31</sup> *Ibíd.*

Las empresas internacionales aprovechan la mano de obra barata de determinadas regiones o la legislación fiscal para producir en las llamadas maquiladoras productos baratos para el mercado internacional.

Otras acepciones lo identifican como “Planta industrial que ejecuta, para una empresa importante, una de las operaciones del proceso de fabricación de un producto”<sup>33</sup>

Las empresas maquiladoras trabajan bajo esquemas de reducción de costos de producción, para obtener mayores beneficios.

La industria maquiladora de exportación ha presentado un fuerte crecimiento en su actividad, ayudando a disminuir el déficit comercial de la industria no maquiladora. Lo anterior repercute en un beneficio en la economía guatemalteca, pues además genera el principal ingreso de divisas.

La industria maquiladora se ha constituido como el principal generador de divisas, incluso por arriba de turismo y remesas desde el exterior. La industria maquiladora de exportación, ha alcanzado un elevado grado de especialización en sectores como el automotriz, autopartes, equipo de cómputo, equipo electrónico y electrodomésticos, por citar algunos”<sup>34</sup>

Ahora bien, el modelo maquilador no se ha agotado. Tiene que avanzar hacia otra dimensión. Esta consiste en la investigación y desarrollo tecnológico, incorporando productos con mayor valor agregado, combinando especialización y procesos no intensivos

---

<sup>32</sup> Breve diccionario etimológico de la lengua española, pág. 380.

<sup>33</sup> *Ibid*, pág. 380.

<sup>34</sup> Justo Fernández López. *Foro consultas*. Págs. 6 y 7.

en mano de obra. En paralelo a este comentario, se han desplazado hacia México tecnologías cada vez más complejas y novedosas.

En el ámbito de la producción se ha visto, por ejemplo, a las plantas electrónicas pasar de ensamble manual a inserción automática y de ésta a circuitos de montaje superficial con nuevas y todavía mayores inversiones en equipo moderno y sofisticado; al mismo tiempo el control de calidad ha evolucionado de la inspección visual al uso cada vez más difundido de pruebas computarizadas. En toda la industria maquiladora es usual encontrar talleres de maquila dotados de equipos de control numérico, laboratorios y talleres con instalaciones de diseño y de manufactura computarizados mismos que son utilizados ampliamente por los técnicos mexicanos.

El desafío también debe entenderse como el abastecimiento nacional, de calidad mundial pues así lo demanda la industria maquiladora, mediante el cual se le abre una gran oportunidad al inversionista, pues la industria maquiladora de exportación importa componentes y materiales por montos superiores a los esperados, que constituyen un mercado natural para la industria.

#### **4.1. Antecedentes de la industria maquiladora**

La industria maquiladora de exportación surgió en los años sesenta como respuesta a los planes de industrialización de posguerra de los Estados Unidos, Japón y Europa. El concepto maquiladora se creó para identificar a un tipo de industria, aunque en realidad el término se refiere a un programa de fomento que nació formalmente en 1965 en la frontera

norte de la República Mexicana.

Para favorecer la incipiente industrialización, una gran cantidad de oficios y directrices gubernamentales determinaron los criterios para autorizar y normar las operaciones de una maquiladora, los que iban en el sentido de otorgar facilidades administrativas para la importación temporal de maquinaria, equipo y componentes, exentos del pago de derechos de importación, como un incentivo más para la creación de empresas que se orientaran a satisfacer la gran demanda del mercado estadounidense. Por ello, la finalidad fue facilitar la importación de materias primas para incorporarlos a productos que más tarde serían exportados y por ende reducir los flujos de migración de trabajadores mexicanos hacia el vecino país del norte.

Lo anterior propiciaba que la operación internacional de las empresas maquiladoras adquiriera una nueva dimensión, al aprovechar también el mercado interno, las ventajas en materia laboral, fiscal y de mercado una vez ubicadas en países en crecimiento.

Fue en el período de 1972 a 1974 cuando se registró el primer ciclo de expansión masiva de la industria. Ese crecimiento se vio frenado por la recesión estadounidense durante los años 1975 y 1976, en que las empresas enfrentaban serias dificultades para mantener ocupada la planta instalada. La mayoría de las maquiladoras mexicanas tuvo problemas serios de disminución de demanda y fue esa la primera ocasión en que se dieron reducciones a las jornadas laborales y suspensión temporal de trabajadores.

Poco tiempo después, en el año 1977, la reactivación de la economía del vecino país del

norte favoreció la industria maquiladora mexicana, que pronto reinició su crecimiento. A una temporada de auge en 1978 y 1979 siguió otra desaceleración en 1980 y 1981, aunque en 1982 coincidieron dos circunstancias relevantes para el desarrollo de la industria maquiladora: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra competitivos en los mercados internacionales y el despegue de la economía estadounidense.

Más reciente, “una importante expansión se presentó a partir del año 1995 y hasta el 2000, siendo este uno de los períodos de expansión más largos que se registran en la historia, sin embargo luego de ello se presentó la peor crisis en la industria.”<sup>35</sup>

Los objetivos de desempeño y contribución al desarrollo nacional siempre han estado presentes en la industria maquiladora de exportación. Como ejemplos podemos mencionar los siguientes:

- Promover empleo en zonas con problemas demográficos
- Obtener ingresos de divisas y fortalecer la balanza de pagos
- Establecer industrias para capacitar personal dedicado sólo a actividades primarias no industriales
- Obtener mercado para productos nacionales e incrementar los ingresos en las zonas marginadas económicamente
- Obtener ingresos para el desarrollo nacional en el interior del país
- Incrementar la recaudación fiscal en todos los niveles

---

<sup>35</sup> Ibid.



El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas.

El apogeo de la maquila ha sido una fuente de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas gubernamentales, En realidad, las condiciones del empleo, aunque son claramente bastante diferentes de las del trabajo de casa particular, siguen siendo desventajosas en las maquilas, además se descubrió una discriminación sexual generalizada en el sector de la maquila, en forma de preguntas o pruebas para determinar la situación reproductiva, la penalización posterior a la contratación a las trabajadoras embarazadas y la no aplicación de las protecciones para la maternidad. Algunos abusos generalizados tienen consecuencias específicas de género.

Aunque las maquilas tienen la obligación legal de registrar a las trabajadoras en el sistema nacional de seguridad social, muchas de ellas no lo hacen y siguen descontado, no obstante, a las trabajadoras la contribución. Aunque se puede multar e incluso cerrar fábricas por esta práctica claramente ilegal, la vigilancia ineficaz del propio sistema de seguridad social implica que la mayoría de las fábricas nunca sufran consecuencia alguna. Incluso cuando están afiliadas al sistema, muchas trabajadoras no pueden obtener permisos de sus empleadores para recibir atención médica. Esto conlleva la posibilidad de que las trabajadoras embarazadas no reciban la atención prenatal que necesitan.

Mientras que la primera ley para promover las empresas orientadas a la exportación se

aprobó a mediados de la década de los sesenta, la industria del ensamblaje para la exportación, conocida como el sector de las maquiladoras, no se estableció firmemente en Guatemala hasta mediados de la década de los ochenta. Las maquilas, como se denominan en Guatemala, son responsables de la fase de producción menos calificada y que requiere más mano de obra dentro de la cadena de ensamblaje global. En la industria de la confección, la especialidad predominante en Guatemala, en las maquilas se ensamblan telas diseñadas y cortadas previamente, las cuales se doblan y empaquetan para su envío generalmente al mercado estadounidense.

En el año de 1989, el Congreso aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de 10 años y de exenciones de derechos y cargas arancelarios sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados. En contraste con reglamentos anteriores, este Decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas. Una ley diferente aprobada ese mismo año, Decreto 65-89, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutaban de los mismos incentivos y exoneraciones. La gran mayoría de las maquilas de Guatemala son fábricas independientes ubicadas fuera de las zonas francas del país.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido impresionante. Las exportaciones de productos de confección crecieron vertiginosamente de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones de dólares en 1999. En junio de 2000, más de 700 maquilas estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía. El



número de maquilas que operan en Guatemala puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre.

El grupo empresarial de la confección para la exportación, Vestidos y Textiles, presume de contar entre sus miembros con 255 maquilas de confección. La mayoría de ellas, ciento cuarenta y cinco, son propiedad de surcoreanos; setenta y siete pertenecen a guatemaltecos; dieciocho son de propiedad estadounidense y quince pertenecen a inversores de otros países.

Cuando se escribió este informe, solo un sindicato, está organizado en las maquilas. Las iniciativas anteriores para formar sindicatos en el sector de la maquila se han encontrado con la resistencia devastadora de la industria en general y, en el mejor de los casos, la negligencia oficial.

Los esfuerzos de sindicalización se han visto contrarrestados con despidos masivos, intimidación, represalias indiscriminadas contra los trabajadores y cierres de fábricas. Aunque se han formado sindicatos en algunas maquilas, los miembros del sindicato no han quedado sin castigo por parte de la gerencia de estas fábricas. La única experiencia de un acuerdo de negociación colectiva, en una fábrica propiedad de la empresa de confección estadounidense Phillips-Van Hausen, se saldó con el cierre de la planta debido a las restricciones económicas.

Tres organizaciones de derechos de la mujer con sede en Ciudad de Guatemala tienen

programas con operadoras de línea en maquilas.

- La Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES),
- El Grupo Femenino Pro-Mejoramiento de la Familia (GRUFEPROMEFAM)
- El Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) imparten talleres educativos sobre derechos laborales.

La Asociación de Mujeres en Solidaridad y el Grupo Femenino Pro-Mejoramiento de la Familia, tienen programas dedicados a los derechos reproductivos y la planificación familiar, y la Asociación de Mujeres en Solidaridad dirige una clínica médica que ofrece atención obstétrica y ginecológica.

El Grupo Femenino Pro-Mejoramiento de la Familia gestiona una clínica legal con un abogado a tiempo completo encargado de ofrecer asesoría legal a trabajadoras de maquila y llevar casos dentro del sistema del Ministerio de Trabajo.

Un programa especial de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Proyecto para las Mujeres Trabajadoras en el sector de la maquila, también imparte talleres de formación con empleadas de maquila sobre asuntos tales como los derechos laborales y la salud reproductiva. En consonancia con la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, el proyecto se diseñó para ocuparse no solo de las trabajadoras, sino también de los funcionarios del gobierno y los empleadores. En Chimaltenango, el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local, observa los abusos en las maquilas y ofrece servicios a jóvenes empleadas en las fábricas, que en la mayoría están en sus

dieciocho años de edad, razón que las hace más vulnerables a los maltratos, sufridos de parte de sus empleadores, se les instruye en derechos laborales y derechos humanos.

#### 4.2. Concepto de maquila

La palabra maquila es “la porción de lo molido, que corresponde al molinero. La palabra está documentada en castellano ya en el 1020 y viene del árabe hispano makíla medida’, y este del árabe clásico makilah o ‘cosa medida’, de la raíz árabe k-y-l ‘medir’. De esta palabra se derivó el verbo maquilar, 1734, y el sustantivo maquiladora, siglo XX.”<sup>36</sup>

La palabra maquila “se empleaba ya en la Edad Media para designar la porción de grano, harina o aceite que cobraba el molinero por moler el trigo o la aceituna. Hace referencia, por tanto, a una actividad productiva en la que el productor no es propietario de una o varias de las materias primas usadas en el proceso. La producción se realiza por cuenta y riesgo ajeno, y se cobra una comisión fija por el trabajo. A diferencia del panadero que compra la harina, la amasa, cuece el pan y vende el producto elaborado por él con los ingredientes adquiridos por él, el molinero solamente presta un servicio: muele la harina o la aceituna y se queda con una porción del producto ajeno (harina o aceite), es decir, elabora un producto ajeno. La palabra se emplea, a partir del siglo XX sobre todo, para designar una forma de producción industrial en la que los insumos intermedios –bienes empleados en la producción de otros bienes– no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen.”<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Tovar Montañés, Jorge. *La maquila*, Pág. 11

<sup>37</sup> *Ibíd.*

En la actualidad, la palabra maquila se utiliza para referirse a actividades que ya no coinciden necesariamente con la utilización original. Toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de maquila. El término maquila para designar producción por cuenta ajena se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico.

Por lo mismo, maquila según el diccionario de uso común define el término maquila, con los siguientes significados que le son aplicables: "Porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. Medida con que se maquila. Medio celemin. Medida de peso de cinco arrobas"<sup>38</sup>

Las maquiladoras son: "Centros de trabajo cuya actividad se concentra en el ensamblaje, transformación y/o reparación de componentes destinados a la exportación, como condición necesaria y suficiente para su operación; gozan de un régimen fiscal de excepción lo cual les permite importar insumos sin pagar aranceles y exportar pagando solamente un arancel que fue agregado en México. Otro rasgo clave es que operan bajo el concepto globalizador de aprovechar las ventajas competitivas que es este caso es la mano de obra barata de los mexicanos, mayoritariamente femenina"<sup>39</sup>.

Una forma de clasificar a estas empresas, consiste en asociar el producto que maquilan. De esta forma se tienen maquilas de maquinaria pesada, de ropa, de piezas para máquinas menos pesadas y de materias primas, recordamos a demás que la practica en tales centros de trabajo es pagar al trabajador por tarea, lo que conlleva a su sobre explotación puesto

---

<sup>38</sup> Real Academia Española. *Ob. Cit*; pág. 1319.

<sup>39</sup> Tovar Montañés, Jorge. *Ob. Cit*. Pág. 11.

que muchos de ellos tienen experiencia ya de años y le pagan poco a razón de lo que producen y si es nuevo sin experiencia igual le pagan poco porque no produce suficiente, aduciendo que no llena las expectativas de la producción que se espera.

#### **4.3. Generalidad del derecho laboral guatemalteco**

A partir de la II Guerra Mundial, Guatemala se preocupó por expandir su minería e industria, con el fin de romper su excesiva dependencia de la producción de café y banano. En la década de 1970 se llevó a cabo un plan quinquenal de desarrollo con el objetivo de incrementar las exportaciones, conseguir la mayor eficacia en el cobro de impuestos y utilizar los créditos extranjeros para incrementar la tasa anual de crecimiento económico. En 1985 se impusieron medidas de austeridad dirigidas a contener las importaciones e incrementar la renta pública. En 2000 el Producto Interno Bruto (PIB) era de 18,988 millones de dólares, lo que equivalía a 1,670 dólares de renta per cápita.

En 1993 la agricultura empleaba a un 26% de la población activa y contribuía con el 22,8% al producto interno bruto (PIB). El cultivo comercial más importante es la caña de azúcar, que en 2001 superó los 17,4 millones de toneladas anuales; también destacan el banano, que se cultiva en plantaciones situadas en el valle del Motagua (costa del Pacífico) y cerca del mar Caribe, y el café, que se obtiene de las enormes plantaciones que se encuentran a lo largo de la vertiente sur de las montañas. Otros productos son: maíz, tomate, frijol, algodón, arroz, trigo y papa, todos ellos para consumo local, al igual que el ganado vacuno, porcino y ovino, y aves de corral. El desarrollo de la producción de ganado vacuno, en



especial en las haciendas cercanas al Pacífico, permitió que en 2001 se alcanzara la cifra de 2,700,000 cabezas.

En el año 2000 las importaciones de Guatemala supusieron unos 4,700 millones de dólares y sus exportaciones 2,630 millones de dólares. Sus principales socios comerciales son: Estados Unidos, Japón, Alemania, México, Venezuela y los demás miembros del Mercado Común Centroamericano.

Los principales productos de importación son: equipos de transporte, maquinaria, herramientas y materiales para construcción, petróleo, minerales, papel y celulosa, productos químicos y alimentos, bebidas y tabaco. Los de exportación son: café, azúcar, banano, camarón, pescado y langosta, cardamomo, textiles y carne de vacuno.





## CAPÍTULO V

### **5. Las maquilas en Guatemala violan el derecho de las prestaciones a los trabajadores**

Los trabajadores de las maquilas en Guatemala, en muchas ocasiones se les violan sus derechos inherentes en virtud que el patrono les niega el derecho a una indemnización o pensiones, es así que no se les cumplen los derechos laborales, sin que ninguna institución cumpla con la defensa de los derechos de los trabajadores para mejorar las condiciones de vida.

Casi un 80% de la población guatemalteca vive en situación de pobreza y 60% en condiciones de pobreza extrema. Un gran porcentaje de jóvenes acosados por la miseria se encuentran en disposición de trabajar en lo que sea. Mano de obra abundante y barata en un país donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el 3% de la masa laboral.

Todo ello propicia condiciones favorables para el trabajo de las maquilas y el abuso laboral. Las zonas francas están exoneradas del pago de impuestos, en una sociedad en la cual la competitividad se ha transformado en un valor supremo. Como si fueran objetos, las personas se hacían en enormes bodegas, y son explotadas y sometidas a condiciones poco higiénicas. Cuando la gente se rebela y se organiza los patronos reaccionan, en las maquilas la característica democrática del derecho del trabajo se respeta poco.

Estados Unidos ha desempeñado un papel clave en el desarrollo y la expansión del sector

Guatemala, la empresa de camisas PVH, cerró su fábrica en diciembre de 1999.

Al igual que todos los programas comerciales estadounidenses, está condicionada por el respeto a los que Estados Unidos ha identificado como los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Estados Unidos considera que los siguientes derechos se enmarcan en dicha categoría: la libertad de asociación; el derecho a organizarse y negociar colectivamente; la prohibición del empleo del trabajo forzado u obligatorio; la edad mínima para el empleo de los niños y condiciones de trabajo aceptables con respecto al salario mínimo, la jornada laboral y la seguridad y la salud en el empleo. Estos derechos se incluyeron por primera vez en la Ley de Renovación de 1984 del Sistema General de Preferencias (Renewal Act of the General System of Preferences (GSP), y han formado parte de la CBI desde 1990. La eliminación de las peores formas de trabajo infantil, el sujeto de un reciente convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

Las maquilas continúan siendo un reducto impenetrable, una tierra sin ley. Las Zonas Francas, paraísos fiscales, son un verdadero infierno para miles de trabajadores y trabajadoras. Apoyadas por Los Estados Unidos de América, las maquilas debían “servir para combatir en Centroamérica la radicalización política existente”. Hoy, terminado el período de lucha armada, mientras cosen montañas de camisas en las zonas francas los jóvenes aprenden que empleo y padecimiento son caras de una misma moneda. Allí son entrenados en las reglas que imponen las transnacionales.

Las maquilas juegan un papel clave en la economía. De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística, de Guatemala, entre 1980 y 1990, el número de maquilas creció



de la maquila en Guatemala. El gobierno estadounidense, por medio de la Agencia para el Desarrollo Internacional, ha promovido las exportaciones no tradicionales por todo México, América Central y el Caribe como motor de crecimiento y desarrollo industrial desde la década de los setenta. empezó a implementar su asistencia al desarrollo orientada a las exportaciones en Guatemala a mediados de los ochenta, cuando se reanudó la ayuda de Estados Unidos a Guatemala tras la elección de un presidente civil. Desde entonces, ha aportado asistencia financiera y técnica crítica a la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales.

En 1990, la USAID financió más del ochenta por ciento del presupuesto de la organización. Durante toda la década de los noventa, la Agencia para el Desarrollo Internacional, siguió entregando fondos generales no asignados a la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales. En 1999, la agencia firmó un acuerdo de cooperación con el grupo empresarial para financiar una variedad de actividades, con un enfoque principal en las exportaciones agrícolas no tradicionales. La financiación actual no sostiene ningún programa similar con el sector manufacturero de la confección.

Numerosas empresas estadounidenses subcontratan la confección a maquilas de Guatemala, entre ellas grandes corporaciones conocidas tales como The Gap, Liz Claiborne, Inc., Hanes, Target Corporation y The Limited.

Es sumamente difícil saber que marcas se están produciendo en un momento dado. Tan solo unas cuantas maquilas guatemaltecas son propiedad de ciudadanos estadounidenses. La última empresa estadounidense que gestionó directamente una planta de ensamblaje en

en 200%.

Más del 30% de las maquilas están en el sector de textiles y confección, mientras que las ramas eléctricas y electrónicas constituyen el 26%. En muchos casos, sobre todo en el de empresas multinacionales, las maquilas han sido acusadas de discriminar a sus trabajadores, contaminar el medio ambiente y negarse a apoyar a las comunidades de las que dependen.

Las maquilas siguen siendo, en algunos casos, fuentes de mano de obra barata. El emergente mercado en china ha provocado, el cierre de muchas fábricas en Guatemala, con la consiguiente pérdida de empleos. En un período breve se perdieron al menos 6,000 empleos.

### **5.1. Falta de una coerción a las empresas de maquila**

La lista de Estados Unidos de los derechos del trabajador es similar a la recogida por la Organización Internacional del Trabajo, como derechos humanos fundamentales, excepto en un aspecto crucial: Estados Unidos no incluye la igualdad de oportunidades y trato. Este derecho está contemplado con la mayor claridad en el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación de empleo y ocupación. La eliminación en el empleo y la ocupación es uno de los cuatro derechos laborales fundamentales. Según un activista de derechos laborales que participó en el debate sobre el texto relativo a los derechos del trabajador dentro de la Ley de Renovación del GSP, la coalición laboral se enfrentó entonces a un dilema clásico del compromiso legislativo.

Aunque el Partido Demócrata controlaba el Congreso en ese momento, la presidencia estaba en manos de Ronald Reagan. El borrador original del texto sobre derechos laborales de la Ley de Renovación del GSP incluía la eliminación de la discriminación, pero los congresistas republicanos amenazaron con que Reagan vetaría la ley si se mantenía dicho texto. La primera cláusula, aparentemente iba a alentar a Arabia Saudita y otros países productores de petróleo en el medio oeste.

El lenguaje contundente con respecto a los derechos del trabajador en los programas comerciales pueden resultar una herramienta efectiva para hacer que los Estados adopten medidas para proteger los derechos laborales o se enfrenten a la revocación del trato preferencial. El GSP cuenta con un mecanismo oficial de revisión, que hasta hace poco sólo se había puesto en marcha con motivo de las quejas presentadas por grupos interesados, por el cual la Representación Comercial de Estados Unidos (USTR) tiene que determinar si el gobierno en cuestión está tomando las medidas apropiadas para garantizar el respeto a los cinco derechos del trabajador internacionalmente reconocidos.

Recientemente se señaló a Guatemala para un escrutinio especial debido a problemas relacionados con los derechos laborales. La USTR anunció a principios de octubre de 2000 la medida sin precedentes de revisar, por decisión propia, la situación de Guatemala con respecto al GSP. La revisión se concentró en la violencia antisindical y "otros aspectos relativos a los derechos del trabajador internacionalmente reconocidos." La USTR también puso a Guatemala bajo estrecho control con respecto a los derechos del trabajador como parte de su designación conforme a la nueva CBTPA. Esta distinción indeseable recayó en Guatemala para presionar aún más a su gobierno con el fin de que adoptara medidas para

resolver los crímenes contra líderes laborales, reformar el código de trabajo y garantizar el respeto a la propiedad intelectual. El 31 de mayo de 2001, la USTR anuló la revisión sin imponer sanciones basándose en la adopción de las reformas al código de trabajo medidas adoptadas para resolver la violencia contra trabajadores.

Dado que la eliminación de la discriminación no está incluida en estos programas comerciales como un derecho del trabajador internacionalmente reconocido, existen muy pocas posibilidades de incorporar a esta revisión las preocupaciones por la discriminación por motivos de sexo en las maquilas, por ejemplo el Representante Comercial de Estados Unidos, señor Rosenbaum, era de la idea de que tenía que apegarse al estatuto, y el estatuto es bastante expansivo, y que se podía ser flexible, pero que aún así no contiene lenguaje sobre discriminación.

Guatemala es disfuncional en muchos aspectos y se tiene que ser en cierto modo selectivo. Se reconoce la importancia del tema, sin embargo, hasta que las leyes comerciales estadounidenses no incluyan condiciones significativas en relación con la eliminación de la discriminación, protegerán y subsidiarán efectivamente en todo el mundo prácticas que discriminan claramente a la mujer dentro de la fuerza laboral.

El Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), la organización que engloba a todos los grupos guerrilleros, firmaron el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Reforma Agraria en 1996, reconociendo que la eliminación de la discriminación contra la mujer es esencial para el desarrollo socioeconómico de Guatemala y obligando al gobierno a revisar sus leyes y reglamentos nacionales para eliminar la

discriminación contra la mujer en todas las esferas: económica, social, cultural y política. El Gobierno se comprometió en particular a garantizar el derecho de las mujeres al trabajo y revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres. El Acuerdo reclama específicamente que se legisle para proteger los derechos de las trabajadoras de casa particular.

El Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas reconoce los "niveles de discriminación de hecho, explotación e injusticia contra las personas indígenas de Guatemala y establece medidas concretas para la eliminación de este tipo de discriminación. En una sección dedicada a los derechos de la mujer indígena, las partes se comprometieron a "promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Acuerdo sobre Derechos Indígenas compromete específicamente al Gobierno a promulgar leyes sobre el acoso sexual."<sup>40</sup>

El proceso de paz supuso un momento fundamental para el crecimiento tanto del movimiento de la mujer como del movimiento en defensa de los derechos indígenas en Guatemala. Las organizaciones más antiguas y de más reciente creación dentro de ambos movimientos se enfrentan ahora a los retos del período posterior al conflicto. Mientras estos grupos se esfuerzan por encontrar su sitio, la comunicación entre ellos suele ser problemática. La sociedad civil cuenta con varios interlocutores gubernamentales en cuestiones relacionadas con los derechos de la mujer.

---

<sup>40</sup> Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.





La Oficina Nacional de la Mujer, creada en 1981, es el organismo gubernamental más antiguo encargado de supervisar las políticas oficiales con respecto a los derechos de la mujer. Durante años, las defensoras de los derechos de la mujer han hecho campañas por la creación de un Instituto Nacional de la Mujer dentro del ámbito ministerial, que reemplazaría efectivamente a la ONAM como organismo central de supervisión. En lugar de aceptar esta propuesta, el Presidente Portillo creó la Secretaría Presidencial de la Mujer en mayo de 2000, un organismo asesor dependiente de la presidencia.

La Defensoría de los Derechos de la Mujer ha formado parte de la Procuraduría de Derechos Humanos desde 1991. Tiene el mandato general de promover y observar la implementación de la igualdad de género en todas las esferas: social, política, económica y cultural. Uno de sus objetivos es hacer que la legislación nacional sea compatible con las normas internacionales de derechos humanos, así como la implementación de los compromisos relativos a los derechos de la mujer contenidos en los acuerdos de paz.

La Defensoría de la Mujer Indígena se dispuso en el Acuerdo sobre Derechos Indígenas y se estableció oficialmente como parte de la Comisión Presidencial de Derechos Humanos el 21 de julio de 1999. Finalmente, con respecto a la mujer trabajadora en concreto, el Ministerio de Trabajo cuenta con una Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, encargada de promover la participación equitativa de la mujer en la fuerza laboral, educar a la mujer trabajadora sobre sus derechos y fomentar el entendimiento dentro del Ministerio de Trabajo de los derechos laborales relacionados específicamente con el género.

## **5.2. Análisis de los efectos jurídicos de la falta de pago de prestaciones laborales**

Con el objeto de establecer la realidad en la práctica y demostrar los efectos jurídicos de la legalidad y eficacia se efectuó la investigación en los juicios laborales, pues se tramitan en los tribunales de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala.

Se contó con la colaboración de oficiales de trámite, quienes pusieron a la vista los expedientes pero por razones de trabajo y por cuestiones legales no se permitió sacar fotocopia de los expedientes, razón por la que se limitó a su lectura y a la comprobación de los aspectos relacionados con el tema que se investigó y que constituye el tema central de este trabajo de tesis habiéndose comprobado que efectivamente, los patronos si presentan excusas ante el Juez para no comparecer a juicio, tal y como se demuestra en las encuestas realizadas.

El objetivo que se tuvo para hacer las encuestas fue para tener suficientes elementos de juicio de lo que está sucediendo en la práctica, toda vez que, según el Código de Trabajo, se establece la normativa pertinente para la realización de las audiencias, no obstante ello, se pudo comprobar que los patronos acuden a esta práctica constantemente, en perjuicio del trabajador.

## **5.3. Análisis de la problemática laboral en las maquilas**

Dentro de los procesos laborales, que se tuvo a la vista correspondían a juicios ordinarios para el reclamo de prestaciones laborales, por razones de despido indirecto o injustificado.

Por lo que a continuación se presenta el siguiente análisis sobre el mismo, expediente, que fue seleccionado, se encontró que se había señalado la audiencia para juicio oral dentro del plazo de un mínimo de cuarenta días y un máximo de dos meses entre los cinco aproximadamente.

Adicionalmente, en el expediente, se iniciaron en el año, dos mil once un total de ciento ochenta a doscientos expedientes, en los meses de enero a septiembre.

Guatemala se encuentra en riesgo de sanciones por violar derechos laborales, afronta riesgos en lo político y lo comercial por la falta de políticas para garantizar derechos laborales como el de asociación, la negociación colectiva y condiciones aceptables de trabajo.

La investigación del Ministerio de Trabajo sobre violaciones a las leyes laborales, la asistencia policial a los inspectores de esta cartera y la aplicación de la ley, después de identificar las infracciones, se encuentran entre los compromisos por resolver por parte del Estado.

Esta disputa por violaciones laborales al Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos con Centroamérica, en las que se observa que las infracciones en esta materia traerían consecuencias preocupantes. A escala de región es perjudicial en materia de tratados de libre comercio, porque restaría competitividad.

“El grupo de multinacional de la industria textil, entre las que figuran dos de la 10 más grandes en el mundo, dirigieron al gobernante guatemalteco, en la que le solicitaron

solucionar el conflicto pendiente y garantizar derechos laborales.”<sup>41</sup>

Dicha solicitud pone en evidencia ante la comunidad internacional como una nación que no respeta los derechos laborales. “De hecho así se tiene contemplado ante la Organización Internacional del Trabajo. Lo que pretendemos es salir de eso”<sup>42</sup>

Las violaciones a los derechos laborales han ido en aumento en los últimos años. De 1989 a la fecha, el Estado de Guatemala ha recibido durante 15 años observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización de Derechos Humanos.

- Falta de aplicación de normas: Entre la falta de medidas adoptadas por el Estado para cumplir con las recomendaciones del tratado figura la contratación de inspectores laborales, de los cuales se ha completado la contratación y capacitación, grupo sería asignado a labores de verificación.

El sueldo ofrecido a los inspectores, según la convocatoria I del 2012 de la Dirección es de Q1 mil 649 mensuales, más bonos, ni siquiera el salario mínimo.

Pese a que autoridades de la institución afirman que se invierte alrededor del 50 por ciento del presupuesto de la institución en inspección, según datos del Sistema Integrado de Contabilidad Gubernamental, el área específica de control e inspección laboral representa el tres por ciento del presupuesto del Ministerio.

---

<sup>41</sup> Presa Libre. Reportaje 01 de septiembre 2005. Pág. 14.

<sup>42</sup> *Ibid.*

Al año se reciben 20 mil denuncias en el Ministerio de Trabajo, que incluyen las verificaciones en las empresas. En el 2012 solo se han enviado dos expedientes al Ministerio de Economía para la suspensión de privilegios comerciales por violación de derechos laborales a compañías amparadas en el decreto 29-89 de fomento a las maquilas.

Otra tarea pendiente es el establecimiento de fianzas para que las industrias textiles garanticen las prestaciones laborales en casos de cierre. El monto de estas fianzas deberá ser fijado por la cartera de Economía. En promedio, una maquila deja de pagar a sus trabajadores Q2 millones 154 mil 600 al cerrar sin cancelar nómina.

Guatemala se enfrenta el riesgo de ser sometido a la Comisión de Encuesta, mecanismo de la Organización Internacional del Trabajo, destinado a los países que no han cumplido de manera reiterada con el Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y derecho de sindicación en virtud que le es negado dicho derecho a los trabajadores de maquilas.

En cien años de historia de la Organización Internacional del Trabajo, solo 12 países han sido sometidos a este procedimiento, decisión aún no ha sido tomada. “Es más cómodo estar en esta perspectiva porque no son sometidos a una evaluación anual”, afirmó.<sup>43</sup>

Integrantes del Movimiento Sindical Indígena y Campesino, señalan que si se instala la Comisión, hará una serie de recomendaciones con plazos claros que deberán ser acatadas

---

<sup>43</sup> *Ibid*, pág. 79.



por el Estado de Guatemala. El no cumplimiento o el desacuerdo del Estado es sometido a la Corte Internacional de Justicia, cuyas decisiones son inapelables.

Así mismo debe de ser sometida a este mecanismo y a la suspensión de la cooperación internacional, privilegios comerciales y financiamiento.

Previo a los compromisos adquiridos por el Ministerio de Trabajo en lo que figura que el Gobierno de Guatemala proporcionará al gobierno estadounidense el 31 de diciembre del 2012 información que demuestre que el cien por cien del presupuesto de la Inspección General de Trabajo gastó como se presupuestó en tareas de inspección.

Además de contemplar que deberá adoptar y aplicar plazos estandarizados para realizar inspecciones de trabajo, remediar violaciones, efectuar reinspecciones y transferir de una manera acelerada toda violación sin cumplir la prevención a los juzgados del Trabajo, hasta que se le devuelva al Ministerio de Trabajo la facultad de aplicar sanciones, detalla el plan de ejecución.

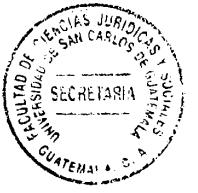
El Gobierno guatemalteco debe entregar un informe semestral sobre la aplicación de las leyes de trabajo por parte de los ministerios de Trabajo, Gobernación y Economía.



## CONCLUSIONES

1. La industria maquiladora de exportación ha reportado un incremento sustancial en la generación y en la participación del empleo total en la generación de valor agregado y de divisas.
2. Dadas las características poblacionales guatemaltecas la industria maquiladora se benefició de la abundancia de mano de obra no calificada utilizada en sus procesos productivos. La ubicación geográfica fue factor determinante de la canalización de inversión hacia la industria maquiladora.
3. La generación de divisas de las empresas maquiladoras de exportación fue capaz de contrarrestar el déficit comercial de la industria manufacturera no maquiladora, logrando en ocasiones un superávit significativo de la industria manufacturera total.
4. La inserción de Guatemala en la economía mundial como un modelo secundario exportador, se asocia al auge de las empresas maquiladoras de exportación; presentando este sector una disociación con el comportamiento del sector productivo interno y la intensificación de su relación con el ciclo productivo norteamericano.
5. Durante la década de los noventa la maquila de exportación se convirtió en el núcleo central del modelo económico, debido a su crecimiento casi explosivo en términos de empleo y producción y la caída en la demanda de productos de las maquilas, debido a la recesión en la economía de los Estados Unidos.





## RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Economía debe adaptar modelos de producción predominantes en la maquila tienen características estructurales y dependientes de estrategias que los vuelven muy vulnerables no solo a los cambios en el mercado internacional que restringen sus capacidades para aumentar la productividad.
2. El Ministerio de Trabajo debe velar a través de los inspectores de trabajo las limitaciones impiden el tránsito evolutivo entre generaciones de la maquila al ser muy dependientes del bajo salario no llega a cerrarse el círculo toyotista y por el contrario se mantienen altas tasas de rotación externa del personal, baja calificación de la mano de obra y poca identidad laboral con la empresa y la productividad.
3. Los Gobiernos de Turno deben requerir y fomentar modelos políticos productivos alternativos en una combinación diferente entre políticas gubernamentales y empresariales que propicien la vía alta del desarrollo.
4. El Ministerio de Trabajo, debe de supervisar continuamente la industria maquiladora en virtud que los trabajadores está viviendo un período de adaptación a las nuevas condiciones de la economía internacional, aspectos de competencia ahora más que nunca están siendo tomados en cuenta para establecerse en una región.



5. El gobierno debe ofrecer condiciones que sean atractivas para los inversionistas, para crear así más trabajo y retener el existente siempre y cuando se escuche la voz de los trabajadores.



## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil de Guatemala**. Tomo II. ed., reimpresión; Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile. 2011.
- ALSINA, Hugo. **Tratado teórico práctico del derecho procesal civil y comercial**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar. S.A. Editores. 1941.
- Breve Diccionario Etimológico De La Lengua Española**. Madrid: Ed. Gredos, 1987.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 7t.; 27a.ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2001.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Centro Editorial Vile, 1990.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Centro Editorial Vile, 1990.
- CHIOVENDA, José. **Principios de derecho procesal civil**. 1t.; México: Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II. México: Ed. Porrúa, S.A. 1970.
- Diccionario Enciclopédico Espasa**. 12ª edición. Madrid: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1995.
- Diccionario Jurídico Espasa**. Madrid: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1991.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, Justo. **Foro consultas**. México: (s.e.), 2004.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Praxis, 1995.
- LÓPEZ CHEN, Felipe Oliverio. **Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo**. Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1997.
- MORÓN PALOMINO, Manuel. **Sobre el concepto de derecho procesal**. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal*. Seg. Época No. 3 México, D.F. México: 1962.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.



PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A., 1975.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Tomo II. 2vols.; 21a. ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1992.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Espasa, 2005.

Real Academia Española. **Breve diccionario etimológico de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Espasa, 2002.

SANDOVAL, Miguel Ángel. **Una propuesta para la maquila**. Prensa Libre, Pág. 14, Guatemala, 1 de septiembre de 2005.

TOVAR MONTAÑÉS, Jorge. **La maquila**. Lima, Peru: Ed. PPU, 2004.

[www.maquilasmodernas.com.gt](http://www.maquilasmodernas.com.gt). (15 de enero de 2012).

[www.ministeriodetrabajo.gt](http://www.ministeriodetrabajo.gt). (16 de enero de 2012).

### **Legislación**

**Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente de 1986.

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1964.

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralta Azurdia. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 107, 1964.

**Código de Trabajo**, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila**, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

**Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas**. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, 1997.