

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or religious figure, surrounded by architectural elements and symbols. The Latin text "UNIVERSITAS CONSTITUTA CAROLINA ACAD" is visible at the top, and "CONGREGATIONIS INTER CAETERAS" is at the bottom.

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE GENERA LA
INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LAS
TRABAJADORAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA MAQUILA EN LA CIUDAD
CAPITAL**

ISRAEL CHUCK ROBERT YAX DE LEÓN

GUATEMALA, MAYO 2013

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

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE GENERA LA
INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LAS
TRABAJADORAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA MAQUILA EN LA CIUDAD
CAPITAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ISRAEL CHUCK ROBERT YAX DE LEÓN

Previa a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Mayo 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. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal: Lic. José Luis Farfán Mancilla
Secretario: Lic. José Luis de León Melgar

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Alvarez
Secretario: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

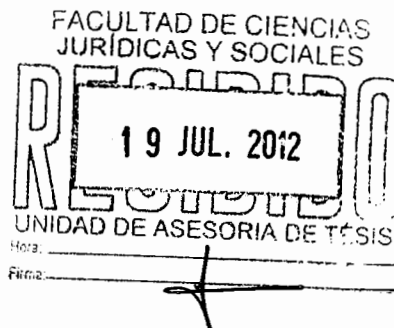
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Edgar Gilberto Del Cid Sánchez
Abogado y Notario

Guatemala, 19 de julio de 2012.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



De mi Consideración: Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha veintidós de mayo del año dos mil doce, emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró como Asesor del trabajo de Tesis del Bachiller ISRAEL CHUCK ROBERT YAX DE LEÓN intitulado: **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE GENERA LA INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA MAQUILA EN LA CIUDAD CAPITAL”**, para lo cual me permito hacer las consideraciones siguientes en estricta observancia y bajo la directriz del *Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*:

- I. La tesis tiene de principio a fin un contenido científico y técnico, por lo que concluyo que éste es novedoso científicamente, ya que se comprende un tema crítico que se encuentra a diario en las noticias el incumplimiento por parte del sector maquila de las obligaciones que por ley le corresponde realizar.
- II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de investigación que se utilizó fue la de recopilación de datos, que permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos, la forma histórica para evidenciar las consecuencias jurídicas y económicas que resultan del incumplimiento del Artículo 155 del Código de Trabajo, en el sector maquila, así como el método deductivo-inductivo.
- III. En cuanto a la redacción que se utilizó en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento entre cada capítulo y se empleó lenguaje eminentemente técnico.

6ta avenida 15-41 zona 1 edificio Juárez cuarto nivel oficina 5

Teléfono 22383051

Email: delcidedgar@hotmail.com



Edgar Gilberto Del Cid Sánchez
Abogado y Notario

- IV. A mi consideración existe un aporte efectivo ya que con esta investigación de tesis se colabora con las trabajadoras del sector maquila para que los patronos cumplan con su obligación de establecer un lugar adecuado para el cuidado de sus hijos menores, por lo que representa un valioso aporte.
- V. Al leer y analizar cada una de las conclusiones y recomendaciones que la sustentante ha realizado, me percaté que ha seguido la concatenación que debe existir entre cada conclusión con su respectiva recomendación, observando que utilizó el vocabulario correcto y concreto generando un aporte a dicha investigación.
- VI. El apartado de la bibliografía me parece muy completo, en virtud de que se utilizó diferentes fuentes, tanto nacionales como extranjeras así también de carácter electrónicas, por lo que hace que la presente tesis muestre fundamento en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración el trabajo de investigación del bachiller **ISRAEL CHUCK ROBERT YAX DE LEÓN**, llena los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo ya identificado, por lo que habiendo observado cada uno de las revisiones y correcciones emitidas por mi persona, emito **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS**.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, deferentemente:

Lic. Edgar Gilberto Del Cid Sanchez

Licenciado
Edgar Gilberto del Cid Sánchez Abogado y Notario
Abogado y Notario

Col. 7,685

6ta avenida 15-41 zona 1 edificio Juárez cuarto nivel oficina 5

Teléfono 22383051

Email: delcidedgar@hotmail.com



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de julio de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA** para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **ISRAEL CHUCK ROBERT YAX DE LEÓN**, intitulado **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE GENERA LA INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA MAQUILA EN LA CIUDAD CAPITAL”**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “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 las 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 estime pertinentes”

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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iycr

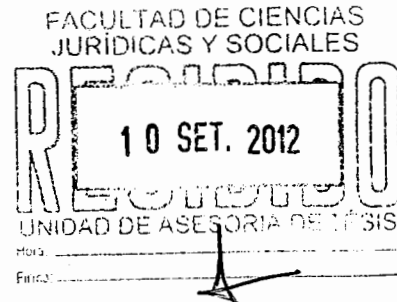




Jorge Samuel Cabrera Saravia
Abogado y Notario

Guatemala, 10 de septiembre de 2012

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



De mi consideración:

Como Revisor del Trabajo de tesis del Bachiller **ISRAEL CHUCK ROBERT YAX DE LEÓN**, titulado "CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE GENERA LA INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA MAQUILA EN LA CIUDAD CAPITAL "en virtud de nombramiento recaído en mi persona y, después de la pertinente revisión permito extender el siguiente:

1. Procedí a la revisión del referido trabajo, analicé el informe de investigación y luego comenté con el autor sobre las correcciones y recomendaciones necesarias. La tesis tiene de principio a fin un contenido científico y técnico, por lo que concluyo que éste es novedoso científicamente, ya que se comprende un tema crítico que se encuentra a diario en las noticias.
2. El método científico y las técnicas de investigación documental, la observación indirecta, así como la bibliografía examinada es la recomendada para el profundo estudio jurídico y teórico del tema investigado.
3. La metodología y técnicas de investigación utilizadas, demuestran un alto nivel dentro de la presente investigación, pues el bachiller **YAX DE LEÓN**, desarrolló con destreza y conocimiento el método analítico, inductivo,

12 Calle 1-25 zona 10 Edificio Géminis 10 Oficina 1302

Teléfono: 23352950

Email: *vivilmd@hotmail.com*



Jorge Samuel Cabrera Saravia
Abogado y Notario

deductivo, comparativo y sintético, con lo cual abordo de manera científica el problema estudiado. Los temas estudiados son congruentes con el desarrollo lógico de la Investigación, ya que analizó teoría y convenios internacionales aplicables al caso concreto. En cuanto a la técnicas, las mismas fueron las apropiadas para desarrollar un trabajo con rigor científico en consonancia con los objetivos trazados.

4. Asimismo, es de hacer notar que las conclusiones y recomendaciones reflejan la trascendencia e importancia que representa el análisis profundo acerca de las consecuencias jurídicas y económicas que genera la falta guarderías para el cuidado de los niños de las madres trabajadoras del sector maquila y las posibles soluciones que se presentan.
5. La bibliografía que se utilizó fue la adecuada y la pertinente que permitió la obtención, fundamentación y explicación de cada uno de los capítulos integrantes, buscándose apoyo en las fuentes electrónicas como bibliotecarias, siendo de gran importancia las nacionales y sobre todo las internacionales que fueron de gran ayuda en la elaboración de esta investigación.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva. Es por ello que al haberse cumplido 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, resulta procedente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado, para que continúe su trámite.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle al Señor Coordinador, mis altas muestras de consideración y estima.

Atentamente,

Jorge Samuel Cabrera Saravia
Abogado y Notario
Col. 3,762

LICENCIADO
JORGE SAMUEL CABRERA SARAVIA
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO # 3762
USAC

12 Calle 1-25 zona 10 Edificio Géminis 10 Oficina 1302
Teléfono: 23352950
Email: vivilmnd@hotmail.com

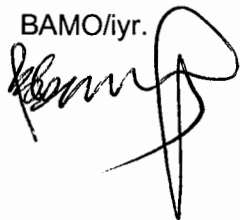
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 28 de febrero de 2013.

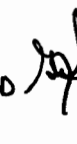
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ISRAEL CHUCK ROBERT YAX DE LEÓN, titulado CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE GENERA LA INAPLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 155 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA MAQUILA EN LA CIUDAD CAPITAL. 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/iyr.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rozario 



DEDICATORIA

- A DIOS: Todopoderoso por su amor, bondad y por haber guiado mi camino y cumplir con todos mis sueños y derramar bendiciones de sabiduría e inteligencia para lograr esta meta tan importante en mi vida; por estar en todo cuando hago; mil gracias mi Dios.
- A MIS PADRES: Jose Israel Yax Junay y Helen de León Montes por su apoyo incondicional y por todo su tiempo, esfuerzo y alientos que me han brindado en toda mi vida. Los amo mucho.
- A MI NOVIA: La futura Abogada y Notaria Glenda Marisol Morales Chin; gracias por tu amor y porque desde que te conocí me has apoyado incondicionalmente. te amo
- A MIS HERMANOS: Peggy Helen Ester, Juan Pedro Jose Israel, Helen María Raquel y Gamaliel Isaías Israel Yax de León, gracias por ser bueno hermanos, apoyarme, alentarme y ser parte de este triunfo.
- A MIS ABUELOS: Juan Pedro y Esther de Yax, por haberme apoyado en el transcurso de mi carrera.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme ser parte de la gente profesional y productiva de este hermoso país y brindarme los conocimientos necesarios para llegar a obtener este grado académico.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Del derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes del derecho de trabajo.....	1
1.1.1. Etapa liberal.....	1
1.1.2. Época de revolución.....	4
1.1.3. Época de la contrarrevolución.....	6
1.2. Definición del derecho del trabajo.....	8
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	10
1.3.1. Doctrina de la naturaleza de la relación.....	10
1.3.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos.....	11
1.3.3. El derecho del trabajo es derecho privado.....	12
1.3.4. Conceptualización del derecho público y privado.....	13
1.3.5. La doctrina dualista.....	14
1.3.6. Doctrina social.....	14
1.4. Fuentes del derecho de trabajo	15
1.4.1. Fuentes reales.....	16
1.4.2. Fuentes formales.....	16
1.4.3. Fuentes históricas.....	16

CAPÍTULO II

2. Características ideológicas del derecho laboral.....	19
---	----

2.1. Principio de tutelaridad del trabajador.....	20
2.2. Principio de las garantías mínimas	23
2.3. Es necesario e imperativo.....	26
2.4. El derecho laboral es realista y objetivo.....	30
2.5. El derecho del trabajo es una rama que pertenece al derecho público.....	32
2.6. Es una rama del derecho hondamente democrático.....	33
2.7. Es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	34
2.8. Principio de estabilidad.....	35
2.9. Interpretación de las normas laborales.....	35
2.10 Integración de las normas laborales.....	37

CAPÍTULO III

3. Las maquilas en Guatemala.....	39
3.1. Antecedentes de las maquilas	40
3.2. Origen de las maquilas en Guatemala.....	43
3.3. La participación laboral de las mujeres en las maquilas	47
3.4. Situación actual de la industria maquiladora guatemalteca.....	50
3.5. La maquila como aporte al empleo.....	53
3.6. Flexibilidad laboral.....	56
3.7. Legislación laboral.....	60

CAPÍTULO IV

4. Estudio de las consecuencias económicas y jurídicas que genera la inaplicabilidad del Artículo 155 del Código de Trabajo para las trabajadoras del sector maquila en la ciudad capital.....	65
4.1. Consecuencias económicas	67



Pag

4.2. Consecuencias jurídicas.....	71
4.2.1. Derechos humanos.....	71
4.2.2. Derechos de familia.....	76
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIORAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

La importancia que emana de la presente investigación radica en la necesidad de llenar el abismo doctrinario y legal existente en Guatemala, respecto a las consecuencias que genera el incumplimiento del Artículo 155 del Código de Trabajo por parte de los patronos de maquilas de la ciudad capital de Guatemala para la creación de guarderías cuando éstas excedan de treinta trabajadoras, ya que están obligados a acondicionar un local para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por los patronos, de acuerdo a la capacidad de pago que éste pueda realizar.

El incumplimiento por parte de los patronos del sector industrial de la maquila en la creación de lugares adecuados para que las madres trabajadoras puedan dejar a sus hijos menores de edad, es una realidad que ha tenido un constante incremento en el transcurso de los años, fenómeno que al seguir existiendo, podrá provocar como consecuencias de carácter jurídico la violación al principio tutelar del trabajador y de garantías mínimas y de carácter económico, pérdidas económicas tanto para el sector industrial de la maquila como para las trabajadoras madres, razón por la cual se hace necesario el fortalecimiento de políticas públicas en materia laboral para evitar el incumplimiento por parte del sector industrial de la maquila de la creación de lugares adecuados para los niños de las madres trabajadoras.

El objetivo general de este estudio es identificar cuáles son las consecuencias que generan el incumplimiento de la creación de guarderías para las trabajadoras del sector maquila. Asimismo, establecer como objetivos específicos, la definición de cuáles son las causas del impacto que tiene el incumplimiento de la creación de guarderías en la sociedad guatemalteca y las consecuencias tanto en el ámbito económico como jurídico del incumplimiento de la creación de guarderías para los niños de las trabajadoras del sector maquila.



Cabe destacar la importancia que surge de conocer cuáles son las repercusiones de la falta de creación de lugares para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos, para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, puesto que es una obligación de los patronos la creación de dichos lugares, cuyo acondicionamiento ha de ser según su capacidad económica y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo, pero que muchas veces se basan en la falta de capacidad económica para no cumplir con esta obligación.

El contenido de la presente tesis se ha dividido en cuatro capítulos; en el capítulo I, se describen los antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala, con el fin de establecer de donde surge el código actual y como se maneja en la legislación guatemalteca; en el capítulo II, se desarrollan las características ideológicas del derecho laboral, y en las cuales se establecen las garantías mínimas que poseen los trabajadores y trabajadoras, así como la interpretación de las normas laborales y como se aplican en la legislación guatemalteca; en el capítulo III, se desarrollan antecedentes de las maquilas en Guatemala, así como la participación laboral de las mujeres en las maquilas hasta llegar a la situación actual de la industria maquiladora guatemalteca; en el capítulo IV, el más importante de la investigación puesto que en él se realiza un análisis de las consecuencias económicas y jurídicas que genera la inaplicabilidad del Artículo 155 del Código de Trabajo para las trabajadoras del sector maquila en la ciudad capital.

La técnica empleada fue la investigación bibliográfica, misma que se extendió a fuentes como las doctrinarias, legales y jurisprudenciales así como también derecho comparado con el fin de coadyuvar a la investigación.

Sirva al Estado de Guatemala, específicamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta investigación ya que en ella describen las consecuencias jurídicas y económicas que se generan por el incumplimiento de los patronos del sector industrial de la maquila en la creación de lugares adecuados para el cuidado de los niños menores de edad de las madres trabajadoras de este sector.

CAPÍTULO I

1. Del derecho del trabajo

En términos generales el derecho del trabajo regula la relación que existe entre el empleador y el trabajador con motivo de la prestación de servicios. El derecho de trabajo ha ido evolucionando a través del tiempo por lo que es imperioso establecer sus antecedentes.

1.1 Antecedentes del derecho de trabajo en Guatemala

Para comprender en su justo sentido una institución, como lo es el derecho del trabajo es necesario establecer el devenir histórico de la legislación de guatemalteca, la cual se divide en tres etapas.

1.1.1. Etapa liberal

Esta etapa inicia desde la independencia de las provincias de Centroamérica, en septiembre del año 1821 y que desde ese año hasta 1871, no existió en la legislación guatemalteca, ninguna ley que tutelara sus derechos, por lo que la clase obrera se encontraba en total desamparo jurídico; se aplicaba el derecho peninsular y que no fue



sino hasta la reforma liberal liderada por Justo Rufino Barrios que inicia la estructuración del Código Civil, Penal y de algunas otras leyes que en su conjunto propiciaron la separación del Estado y la iglesia, la educación laica y obligatoria, se dio importancia a la institución del divorcio, pero se dejó al margen a los trabajadores pues no existió ninguna política de orden social en beneficio de la clase trabajadora del país.

Fueron emitidas algunas leyes, como el Decreto Legislativo número 1434, de fecha 30 de abril de 1886 que regula el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, descanso semanal, trabajo de la mujer y de los menores, todo bajo el gobierno del general José María Orellana, además entraron en vigencia reglamentos y circulares, con algunas modalidades esclavistas de trabajo, verbigracia la mano de obra gratuita o en todo caso pagada precariamente, trabajo forzoso de caminos, obras públicas, agricultura esencialmente el cultivo de café.

Si hemos de destacar una disposición legal en ésta etapa es la que se emitió ya en los albores del siglo XX, con el nombre de Ley Protectora del Obrero, identificada como Decreto Gubernativo número 669 de fecha 21 de noviembre de 1906, la cual estaba dirigida a la previsión social.

El derrocamiento de Manuel Estrada Cabrera, la influencia de la revolución de Rusia en 1917 y la corriente laborista del tratado de Versalles, generaron reformas constitucionales y la Constitución Política de la República, de la Asamblea Constituyente de fecha 9 de septiembre del 1921, en la cual por primera vez en

Guatemala, contemplara disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social en los Artículos del 163 al 166, que entre otros, contenían aspectos como jornada laboral máxima de 8 horas, descanso semanal y la responsabilidad del patrono en relación con accidentes de trabajo; el trabajo de mujeres y niños y el derecho de huelga.

La convención centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores en general, suscrita el siete de febrero de 1923, en Estados Unidos, otorgó algunas ventajas con carácter de mínimas y no impedía su ampliación o tratados o leyes particulares de cada país. El ámbito de validez de esa disposición legal se extendía a empleados de oficina, del comercio y establecimientos agrícolas con un sueldo anual de 300 pesos.

En el Gobierno de José María Orellana, se aprobó dicha convención y se emitió la ley de trabajo la cual por su contenido y extensión es el antecedente más serio del Código de Trabajo, estaba contenida en el Decreto Legislativo número 1434 de fecha 30 de abril de 1926, constaba de 10 capítulos y 73 Artículos y regulaba el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el trabajo de las mujeres y los menores de edad, además de crear el departamento nacional de trabajo, cuya idea primigenia está contenida en el Decreto Gubernativo número 909 del 5 de diciembre del año 1925.

Dicha ley regula también los conflictos laborales y la manera de resolverlos: en jurisdicción común los contratos individuales y en comités de conciliación y tribunales

de arbitraje los colectivos; se reguló de nuevo el derecho de huelga que había sido prohibido por el Decreto Gubernativo 443 de noviembre del año 1925.

Lamentablemente la disposición legal de la que hablamos, se extinguió con la llegada al poder del dictador Jorge Ubico en 1931, gobierno en el cual el departamento de trabajo paso a ser dependencia de la policía nacional, órgano muy perjudicial para el país, que durante la dictadura de 14 años fue un órgano de represión anticomunista, y al que se debe atribuir la persecución de dirigentes obreros y que dio muerte a la legislación social que empezaba a nacer; en esta época se anularon casi todas las leyes laborales y las pocas que sobrevivieron jamás se aplicaban

1.1.2 Época de la revolución

Como sabemos, la revolución que tuvo lugar el 20 de octubre del 1944, constituye uno de los acontecimientos más trascendentales en la historia de este país, sobre todo para las clases desprotegidas, ello muy a pesar que dicha revolución se gestó en el seno de la clase aburguesada e intelectual del país; sin embargo, es innegable que los logros alcanzados fueron de beneficio para todos los habitantes de Guatemala, por lo cual ha sido atinadamente llamada por algunos autores, la época primaveral de la democracia en nuestra patria.

"Es en esta época cuando nace en Guatemala, el derecho laboral debido a que no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social,

cuantitativa y cualitativa, sino que además se legisla con sinceridad y se crean por primera vez los órganos e instrumentos indispensable para que buena parte de esa legislación no sea sólo letra muerta. Además, se impulsa el movimiento organizado de trabajadores de la ciudad y del campo, así como la organización de masas que es el soporte obligado de toda obligación"¹

Es importante establecer que en esta etapa, la promulgación de la constitución de 1945, ha sido la base sobre la que se han establecido las subsiguientes constituciones; además, el Código de Trabajo de 1947, que con algunas reformas es la base de la ley que aún está vigente.

Durante el gobierno de uno de los más preclaros gobernantes de Guatemala, del Doctor Juan José Arévalo Bermejo. El Código de Trabajo, constituye el movimiento más importante del derecho de trabajo en nuestro país, pues significó un cuerpo de normas jurídicas único; entre los años 1947 a 1953, se dictaron algunos decretos que contienen reformas laborales de carácter progresista que ostensiblemente mejoraron la situación de los trabajadores entre las cuales se encuentran la reinstalación, la garantía de estabilidad y la importancia otorgada a los sindicatos campesinos los cuales habían sido objeto de discriminación en legislaciones anteriores.

"Los derechos sociales establecidos en la constitución de 1945 y desarrollados en el Código de Trabajo de 1947, fueron no una conquista peleada y ganada por la clase

¹ López Larrave, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 826

trabajadora, sino más bien, una concesión graciosa de los dirigentes de la revolución de octubre, pertenecientes casi en su totalidad a las diferentes capas de la clase media, pero por el impulso que le imprimieron las autoridades, el naciente y vigoroso movimiento sindical por primera vez en Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales adquieren positividad y son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes”²

1.1.3 Época de la contrarrevolución

El segundo gobierno de la revolución lo asumió Jacobo Arbenz, el cual fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a muchos campesinos que necesitaban tierra para cultivar y subsistir de ella.

Esto provocó que hubieran conflictos económicos con los grandes terratenientes de esa época que fueron dañados por lo cual la agencia de inteligencia central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz.

² *Ibíd.* Pág. 833

Los avances que lograron Arévalo y Arbenz incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de como podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social.

En 1954, es derrocado el segundo gobierno de la revolución que fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, mediante un movimiento comandado por Carlos Castillo Armas, con la colaboración del departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica. Uno de los sucesos más trágicos de ese nefasto y vil movimiento es la regresión del derecho laboral en nuestro país, cuyos estragos aún se observan hoy en día.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La agencia central de inteligencia de Estados Unidos de Norteamérica hizo una lista de 70 mil, sospechosos políticos, que incluyó muchos sindicalistas.

En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos, era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas. Sin



embargo, los años de 1970 tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical.

En 1976 el comité nacional de la unidad sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta. Asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fueron reprimidos y los líderes sindicales fueron asesinados o forzados al exilio.

A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de laboral continúa sintiéndose oprimido y con mucha oposición, a pesar de eso continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y condiciones humanas para todos los trabajadores.

1.2 Definición de derecho de trabajo

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones entre trabajadores y patronos, que bien de manera directa o indirecta derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es

la producción del equilibrio de los factores en juego a través de la realización de la justicia social en nuestra sociedad guatemalteca”.³

“El derecho del trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁴

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”.⁵

A nuestro criterio el derecho de trabajo es una rama del derecho público que estudia y regula normas, principios y doctrinas que establecen la relación que existe entre el trabajador y el patrono así como los derechos y obligaciones que susciten entre ambos además establece las instituciones para resolver sus conflictos.

³ De la Cueva, Mario. **Derecho laboral**, pág. 17.

⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**, pág. 8.

⁵ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**, pág. 14.

1.3 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

"En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y del aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja ese instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía" ⁶

En la tarea de establecer los conocimientos preliminares sobre una determinada disciplina se presentan diversas doctrinas y concepciones que intentan cada uno abrigar la pertenencia del derecho del trabajo, existiendo diversas teorías sobre la naturaleza jurídica del derecho del trabajo las cuales se enumeran de la forma siguiente:

1.3.1. Doctrina de la naturaleza de la relación

"Las normas jurídicas deberán clasificarse según la naturaleza de las relaciones reguladas. Ahora bien, el análisis de las relaciones jurídicas revela que son de dos especies o están reguladas en dos formas diferentes. Por una parte, se encuentra un grupo de relaciones que pueden denominarse relaciones de subordinación y que son

⁶ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 15

las que se dan entre el Estado y los particulares, este es el caso de las relaciones autoritarias, que se imponen unilateralmente, por la sola voluntad del Estado, esto en el orden jurídico impone la relación sin atender a la voluntad de los particulares, es el caso de los impuestos o del servicio militar. Otro grupo de relaciones puede nombrarse relaciones de igualdad y comprender las relaciones jurídicas que no pueden formarse sin la concurrencia de las voluntades de todos aquellos que participan en la relación: este es el caso de los contratos de compraventa o de arrendamiento.”⁷

Esta teoría tiene su origen en la distribución que realizaron los romanos del *jus cogens* y el *jus dispositivum* es decir, esta teoría hace referencia a que el derecho público busca el beneficio de toda la colectividad, en tanto que el privado el beneficio o el orden entre particulares.

1.3.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos

Esta teoría hace referencia a que el Estado no solamente participa de relaciones jurídicas de carácter público sino también de carácter privado, “Según esta corriente, el derecho público, en primer término regula la estructuración del Estado y demás organismos titulares del poder público y, en segundo lugar reglamenta las relaciones en que participan con ese carácter de titulares del poder público. El derecho privado, por su parte reglamenta la estructura de todos aquellos organismos sociales que no

⁷ De la Cueva. *Derecho mexicano del trabajo*. Pág. 1984

participan en el ejercicio del poder público y las relaciones en las que ninguno de los sujetos intervienen en su carácter de titular de poder público”.⁸

Esta teoría intenta establecer la naturaleza jurídica del derecho del Trabajo con base en el tipo de relación por la que se vincula los sujetos.

1.3.3. El Derecho del trabajo es derecho privado

“La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero”⁹

La base para la consideración de la disciplina jurídica en mención radica en la imperatividad característica de las normas de orden laboral, así como también de su cumplimiento forzoso, debido a que solamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de las normas laborales, pero cuando el mismo supera las garantías mínimas que benefician a los trabajadores y también es congruente con el bienestar general que busca el derecho del trabajo.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su cuarto considerando en lo relacionado a que el derecho

⁸ *Ibíd.* Pág. 1989

⁹ Caldera, Rafael. *Derecho del trabajo*, pág. 110

laboral es un derecho público, nos indica lo siguiente: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

1.3.4. Conceptualización del derecho público y privado

“Antes de la primera guerra mundial, el derecho laboral era considerado como un derecho de naturaleza privada, ya que se privaban todos los principios relativos a la doctrina liberal, la cual dejaba en libertad a las partes para posteriormente pactar todo aquello que respecta lo relativo a la debida prestación de servicios. Bastantes de las instituciones del derecho laboral podían encontrarse en los Códigos Civiles. En nuestra sociedad guatemalteca, el Código Civil del año 1877, regulaba el contrato de locación de servicios, el cual en la actualidad es el contrato individual de trabajo”.¹⁰

El pacto colectivo de condiciones de trabajo y la asociación profesional eran instituciones de orden privado surgidas en Europa. Actualmente, el derecho laboral goza de plena autonomía del derecho del derecho civil, y cuenta con propias instituciones, además de un campo de acción propio, y por ende la idea relativa a la naturaleza privada del derecho laboral ha sido superada en su totalidad.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 111



1.3.5. La doctrina dualista

Debido al surgimiento de problemas jurídicos y la falta de una regulación de intereses especiales como la debida prestación de servicios personales, cada disciplina jurídica no es perteneciente ni al derecho público ni tampoco al derecho privado, y se cuenta con instituciones y normas que pertenecen al derecho público y privado, y debido a ello es de naturaleza dual.

Para la doctrina dualista el derecho del trabajo es unitario y abarca normas de derecho tanto de orden público como privado, las cuales no se pueden separarse debido a encontrarse íntimamente ligadas. Debido a lo anotado, puedo determinar claramente que el derecho del trabajo es eminentemente público.

1.3.6. Derecho social

Actualmente, la mayoría de los tratadistas se inclinan por indicar que el derecho del trabajo es un derecho social. “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad se concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.¹¹

En conclusión la naturaleza jurídica del derecho del trabajo pertenece al derecho público, “porque al ocurrir su aplicación se presenta la injerencia directa del Estado por

¹¹ Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**, pág. 36

medio de la ley en las relaciones que vinculan a patronos con trabajadores, restringiendo al principio de la autonomía de la voluntad imponiéndoles la adopción de condiciones mínimas de contratación y haciendo irrenunciables para los trabajadores los derechos garantizados con carácter mínimo en las leyes de trabajo”¹²

1.4 Fuentes del derecho de trabajo

Se define a la fuente del derecho como “principio, fundamento u origen de las normas jurídicas y en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época.”¹³

El tratadista Manuel Osorio, define a las fuentes del derecho cuando “...Se habla de fuentes como el conjunto de pautas compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.”¹⁴

Concluimos que fuentes es todo aquello que da origen a normas o determinen las pautas a que tales normas deben ajustarse.

¹² Franco López César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 83

¹³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 120

¹⁴ Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 446.

1.4.1 Fuentes reales

También denominadas sustanciales, están constituidas por los hechos o acontecimientos de orden sociológico, histórico, económico, cultural surgidos de la actividad humana y que establecen las bases de las fuentes formales.

1.4.2 Fuentes formales

Son el resultado del proceso formal de creación de las normas jurídicas, proceso que va desde la iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación, publicación hasta la vigencia de las leyes, mediante el órgano establecido para ello, que en nuestro caso es el Congreso de la República.

1.4.3 Fuentes históricas

Estas fuentes están constituidas por los documentos, inscripciones, bibliografía, etc., que contiene el texto de una ley y que informan sobre el origen de la misma; Las leyes establecidas en distintos épocas del desarrollo de las sociedades pueden servir para ilustrar lo afirmado: El código de Napoleón, las Leyes de Indias, etc.

En la sociedad guatemalteca, la fuente primordial del derecho laboral es la norma jurídica. Es indiscutible, que en otros países, la jurisprudencia tiene vital importancia como fuente del derecho.

“La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.¹⁵

Es de importancia anotar en el presente trabajo de tesis que los principios de derecho laboral son aquellas características que se encuentran señaladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala como garantías mínimas, principio tutelar, de imperatividad, realista y objetivo, derecho público y hondamente democrático.

La equidad es un instrumento para la creación de normas especiales por parte del encargado de la aplicación de la norma, debido a ello se encuentra tendiente a ser una fuente formal con carácter supletorio. En la doctrina laboral la costumbre y el uso se utilizan como sinónimos.

¹⁵ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, pág. 418

“La costumbre es el uso implantado en una colectividad determinada y considerado por la misma como jurídicamente obligatorio, siendo una fuente de muy poca importancia. También es de importancia anotar que en materia de trabajo no se cuenta con alcance general y es limitada al campo de la empresa en la cual se ha producido.”¹⁶

En lo relacionado a los principios generales del derecho, a nivel doctrinario existe contradicción, debido a que la mayoría de los códigos existentes disponen que en aquellos casos en los cuales no existe la resolución de una controversia determinada de conformidad al derecho legislado se deba acudir a los principios generales de derecho.

Puedo entonces determinar que la jerarquía de las normas aplicables en el derecho laboral guatemalteco, es la que se encuentra contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicarnos el mismo lo siguiente:

“Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”¹⁷

¹⁶ **Ibid.** Pág. 419

¹⁷ Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** pág. 37.

CAPÍTULO II

2. Características ideológicas del derecho laboral

La comprensión y conocimiento de las características ideológicas o principios informativos como también se les denomina, es fundamental para un correcto manejo y aplicación de las normas de Trabajo y Previsión Social, ya que la falta de conocimiento genera la incomprensión y el no entendimiento de las diversas instituciones relacionadas con dicha materia.

“Los principios del derecho son axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones o sea las reglas de derecho”¹⁸

“Los principios del derecho son dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.¹⁹

Es bastante difícil determinar diferencias bien precisas en relación a unas y otras, ya que cada una de las mismas cuenta con características bien particulares que les otorgan naturaleza propia, a pesar de que todas deben encaminarse a iguales objetivos como lo son la protección y la defensa de los trabajadores.

¹⁸ Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico elemental** pág. 310

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 420

Actualmente el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando denomina a los principios del derecho del trabajo características ideológicas, y que deben encargarse de inspirar la legislación laboral.

2.1. Principio de tutelaridad del trabajador

El principio tutelar del trabajador es el que enuncia que el derecho es protector del mismo trabajador, debido a que se encarga de la compensación de la desigualdad económica que existe entre trabajador y patrono, lo cual logra el derecho del trabajo mediante el otorgamiento a los trabajadores de un resguardo jurídico preferente.

Los trabajadores se encuentran por lo general en un estado de desventaja frente al patrono, lo cual se puede claramente percibir en la mayor parte de los casos, pero principalmente en el plano económico, de forma que el derecho del trabajo se encarga mediante las normas jurídicas de eliminar las desigualdades y el medio para alcanzarlo es protegiendo a los trabajadores de manera preferente debido a que los mismos son la parte con mayor debilidad en la relación laboral.

En lo relacionado al principio tutelar de los trabajadores, no falta quien se encargue de indicar que el principio en mención viola el principio de la igualdad, el cual determina que todo ciudadano y ciudadana habitante de la República guatemalteca cuenta con iguales derechos frente a las normas jurídicas, lo cual no es cierto, debido a que el

derecho del trabajo debe ser tutelar de la parte débil, o sea que el mismo no mira igual a todas las personas como lo hace el principio de igualdad, ya que tiene que ir al fondo en las relaciones jurídicas y determinar si dichas personas son empleadores o bien vendedores de fuerza laboral, debido a que dicha condición particular de cada uno hace que no se puedan llevar a cabo actuaciones en igualdad de condiciones y por ello para igualarlos legalmente se debe tutelar a una de las partes, o sea a la más débil y que es el trabajador.

Diversas son las disciplinas legales que determina nuestra legislación laboral vigente, y en las cuales se manifiesta claramente el principio tutelar del trabajador en nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto, el Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus 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”.

En la disposición legal anotada en el párrafo anterior de la presente tesis puede claramente notar que nuestra legislación laboral vigente se inclina a favor del trabajador, debido a que le impone al mismo la obligación al patrono, de tener que extenderle el contrato laboral por escrito al trabajador, al extremo que si no lo hace o

bien omite algunas de las circunstancias del contrato de trabajo, entonces se presume como cierto todo lo afirmado por el trabajador en relación a la relación de trabajo existente.

Ello es de la forma anotada debido a que la capacidad económica con la cual cuenta el patrono se encuentra en mejores posibilidades que la del trabajador a la hora de realizar el contrato laboral escrito.

También la citada norma regula en su Artículo número 78 lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforma a una o varias de las causas enumeradas del Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales del Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de 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 (12) meses de salario y las costas judiciales”.

El Artículo anteriormente anotado en el presente trabajo de tesis da a conocer de manera clara la tutelaridad del derecho laboral en beneficio de los trabajadores y además es constitutivo del caso único de inversión de la carga de la prueba.

2.2. Principio de las garantías mínimas

El derecho laboral es constituido de una serie de garantías de orden social, contando las mismas con las características que a continuación doy a conocer en el presente trabajo de tesis:

- Protectoras de los trabajadores;
- Mínimas;
- Irrenunciables para el trabajador.

Las tres garantías sociales anteriormente anotadas son consideradas de carácter mínimo debido a que ello es realmente lo mínimo que el Estado guatemalteco puede y debe garantizarles a los y las trabajadoras del país para que puedan desarrollar debidamente todas las actividades que realizan.

Las normas en mención se encargan de la debida protección del trabajador, debido a que el mismo es la parte que cuenta con mayor debilidad en la relación de trabajo y por

dicho motivo las normas jurídicas laborales son tendientes a la protección del mismo en contra del capital.

Al indicar que las normas son de carácter irrenunciable solamente para el trabajador, se determina que el patrono si puede renunciar a las mismas, debido a que la renuncia que lleve a cabo es constitutiva de nuevos derechos para el laborante, ya que los mismos no pueden renunciar a las garantías, debido a que son de carácter imperativo, o sea de cumplimiento obligatorio, aún en contra de estipulaciones que impliquen disminución, tergiversación o bien renuncia de los derechos que determina nuestra Carta Magna, el Código de Trabajo vigente y los reglamentos y demás normas y disposiciones laborales o de previsión social.

Al respecto, nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo número 106 regula lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Por su parte, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 12 regula lo siguiente: “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”.

Las garantías anteriormente anotadas por la misma naturaleza con la cual cuentan de ser mínimas, son susceptibles de poder ser superadas mediante tres distintos medios o formas, siendo los mismos los siguientes:

- Contratación colectiva

- Contratación individual

- Mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo

A través de los contratos individuales y colectivos, mediante acuerdo entre trabajadores y patronos, las garantías mínimas pueden superarse. Pero, también es de importancia anotar que en el principio en mención se determina claramente que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un institución de utilidad para superar las garantías mínimas y ello es así debido a que cuando existen determinados requisitos, existe entonces la necesidad de tener que negociar con los trabajadores, situación en la cual los mismos logran efectivamente alcanzar la debida superación de las garantías mínimas en mención.

Pero, también en el principio de garantías mínimas anotado se determina que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que sirve para la superación de las garantías mínimas, y ello ocurre debido a que cuando ocurren determinados requisitos es indispensable para el patrón la negociación con el trabajador, situación en la cual los mismos efectivamente logran alcanzar la superación de las garantías mínimas.

2.3. Es necesario e imperativo

El derecho del trabajo es necesario e imperativo, y el mismo se enuncia de la siguiente forma, tal y como lo indica el cuarto considerando, literal "c" del Código de Trabajo, Decreto número 1441 al regular que: "El derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda 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 un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

“El derecho del trabajo es derecho imperativo y por dichos caracteres y al ser reguladas las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección. Por una parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias”.²⁰

“La injusticia y desigualdad social que produce el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida. Así se inició la transformación del Derecho del Trabajo como jus cogens. Con el correr de los años y al elevarse el Derecho del Trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los 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. Para asegurar ese respeto, interviene el Estado para imponer a los

²⁰ De la cueva. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 254

patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales”.²¹

Dentro del derecho común es bien sabido que nos rige el principio de que el derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea que las partes de cualquier contrato dentro de los límites legales establecidos, pueden llegar a un acuerdo en relación a determinadas condiciones en una negociación determinada.

Puedo entonces claramente determinar que toda norma jurídica existente es imperativa, debido a ser la misma una regla de conducta cuyo control y observancia se encuentra debidamente garantizada y protegida en nuestra sociedad guatemalteca.

Cualquier norma jurídica existente es imperativa, debido a ser la misma una regla de conducta cuya observancia se encuentra debidamente garantizada por el Estado.

También es de importancia indicar en el presente trabajo de tesis que la doctrina actualmente sostiene con total justificación que la característica de cualquier orden jurídico es la coacción, no debido a que todas las normas existentes sean llevadas a cabo de forma coactiva, sino ya que cada violación del orden jurídico es susceptible de poder repararse de manera directa o bien indirectamente, a través de la intervención del poder coactivo que caracteriza al Estado guatemalteco. No todas las normas jurídicas cuentan con igual pretensión de Imperatividad.

²¹ *Ibid.* Pág. 255

En lo que respecta al problema relacionado con la imperatividad, el derecho romano conoció dos distintos grupos de normas jurídicas, siendo dicha Imperatividad relativa o bien absoluta, y que indico a continuación:

- Jus dispositivum o de imperatividad relativa: Cuenta con aplicación en las relaciones de orden jurídico cuando no existe una estipulación o una orden expresa o bien tácita de los sujetos pertenecientes a la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado
- Jus cogens: El mismo se integra mediante las normas que se aplican de manera obligatoria, ya sea para regular o bien para impedir la formación de una relación jurídica futura, o para gobernar los efectos de alguna que se hubiese formado. También se le denomina derecho imperativo, ya que cuenta con una imperatividad absoluta.

“Un derecho está limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden público, de ello se desprende la diferencia de los dos órdenes jurídicos, uno es, por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público. Esta diferencia explica, además que el derecho del trabajo sea un límite al derecho privado, y que, en las ocasiones en que surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo”.²²

²² *Ibíd.* Pág. 256

De la naturaleza de las relaciones económicas de producción resulta la justificación de la imperatividad del derecho de trabajo. Las relaciones entre el trabajo y el capital son indispensables, debido a que no se puede concebir que el capital se niegue a la utilización del trabajo, ni éste a aquél

2.4. El derecho laboral es realista y objetivo

El derecho del trabajo es realista debido a que se encarga del estudio del individuo en la realidad social en al cual vive y además se encarga de considerar que para la resolución de un determinado caso a base de una equidad bien entendida, es necesario y fundamental el enfoque de la posición económica con la cual cuenten tanto el trabajador como el patrono.

El derecho del trabajo es objetivo debido a que tiende a la resolución de la problemática que surja con motivo de su aplicación, siempre tomando en cuenta un criterio social amplio y fundamentado en hechos tangibles y bien concretos.

Al respecto es de importancia, lo regulado en el cuarto considerando, literal "d" del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente: "El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social 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, y lo segundo,

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 considerando anteriormente anotado es de importancia y gran trascendencia para el derecho del trabajo, debido a que el mismo se encarga de demostrarnos claramente la vigencia del principio en mención. También el mismo recoge los hechos concretos de la vida en sociedad para alcanzare una justa y debida solución a los hechos que generan problema y que se presenten. Lo que se debe alcanzar son soluciones que sean justos y no únicamente jurídicos

La vigencia del principio anotado, puede claramente ejemplificarse con el Artículo número 19 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente: “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.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de

competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

De la lectura del Artículo anteriormente anotado, puedo claramente determinar que la relación laboral es el hecho de trabajar, de la ejecución de la obra y ello trae como consecuencia que se comience y se perfeccione con un contrato individual de trabajo.

2.5. El derecho del trabajo es una rama que pertenece al derecho público

El derecho laboral forma parte del derecho público debido a que al ocurrir la aplicación del mismo, el interés de orden privado debe ceder ante el interés de la colectividad o de la sociedad.

Dicho principio en mención es bastante fácil de comprender debido a la necesidad con la cual cuenta el Estado de proteger a la población, ya que el cumplimiento de las normas laborales en nuestro país no depende de la voluntad con la cual cuenten los particulares, sino que se impone de manera coactiva.

2.6. Es una rama del derecho hondamente democrático

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, en su cuarto considerando literal f, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático 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 del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad".

Es de bastante importancia el análisis del considerando anteriormente anotado, debido a ser el mismo de carácter tanto político como filosófico, y que además da a conocer la preocupación con la cual cuentan los legisladores en relación a la protección con la cual deben contar los trabajadores y además también quiero indicar que el mismo no se lleva a cabo en la práctica de manera efectiva.

2.7. Es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

El principio en mención cuenta con bastantes inconvenientes, debido a que lo conveniente es que los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores se solucionen desde su mismo surgimiento, a través de la intervención directa de las partes que tengan interés.

En la mayoría de los casos los intereses de los patronos y de los trabajadores son distintos, y el principio en mención no tiene aplicabilidad en el derecho laboral, debido a que a diario se concilian intereses entre trabajadores y patronos, pero desafortunadamente en perjuicio del trabajador.

Es de importancia que el juez lleve a cabo la distinción entre lo que son los derechos del trabajador debidamente reconocidos y las pretensiones del derecho cuya existencia y determinación serán objeto del debate posteriormente.

Las pretensiones pueden modificarse de manera equitativa y también se les puede disminuir de conformidad con las circunstancias del caso concreto.

Cualquier disposición de orden legal de la cual deriven derechos en beneficio de los trabajadores es constitutiva de un derecho mínimo e irrenunciable, y susceptible solamente de superarse y no de desestimarse. Por ello, el sentido correspondiente a la conciliación no se debe tratar de encontrar en la renuncia a los derechos que son

irrenunciables sino en perdonar al trabajador a favor del patrono, a cambio de la obtención del pago total de las prestaciones que sean reclamadas.

2.8. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad se ha venido perfilando a partir de la segunda guerra mundial como uno de los principios de mayor importancia en el derecho laboral moderno.

Es de vital importancia para los trabajadores la permanencia en su lugar de trabajo, no únicamente porque deja que los mismos cuenten con ingresos suficientes y seguros, y que además se especialicen en una actividad determinada, sino que también se están asegurando para el futuro, debido a que al contribuir a los fondos de previsión social, podrán posteriormente jubilarse de manera decorosa, como le corresponde a una persona que ha laborado su vida completa y no vivir y depender de la asistencia pública, ya que ello va definitivamente en contra de la dignidad del ser humano.

2.9. Interpretación de las normas laborales

Interpretar una norma consiste en el procedimiento por medio del cual se intenta descubrir el sentido o significado de las palabras y expresiones que conforman la ley que se está interpretando, para descubrir, a que casos en concreto pretendió el legislador aplicar dicha norma, bajo que supuesto se debe aplicar y las consecuencias jurídicas que implica la realización de los supuestos previsto en ella.

En Guatemala el sistema de interpretación de las normas jurídicas, se encuentra regulado en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, el cual dispone, que las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, método literal o gramatical, a su contexto, método contextual y de acuerdo con las disposiciones constitucionales, método constitucional. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, método integral, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) a la finalidad y al espíritu de la misma, método teleológico, b) a la historia fidedigna de su institución, método histórico, c) a las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas, método analógico, d) al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho

En materia de derechos de trabajo en Guatemala, se debe interpretar las normas laborales utilizando los métodos, literal o gramatical, contextual, constitucional e integral. Pero siempre al realizar la interpretación de dichas normas se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

En caso de que una norma laboral este redactada de forma oscura y sea necesario aclarar su significado, debe ser resuelta conforme al principio in dubio pro operario, el cual establece como se mencionó con anterioridad que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de la norma, se debe interpretar en el sentido más favorable al trabajador.

2.10 Integración de las normas laborales

Es el procedimiento técnico jurídico mediante el cual un juez llena legal y técnicamente una situación para la cual el derecho aun no ha sido capaz de crear una norma jurídica aplicable al caso concreto, sin embargo el juez tiene la obligación de resolver todos los casos que se le presenten dentro de su competencia.

Por lo que en la doctrina se creó la integración de las normas, ya que no es excusa el dejar de resolver un caso, por esta razón. En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, el Código de Trabajo reula en el Artículo 15, los casos no previstos por el Código de Trabajo o por demás disposiciones en materia de derecho de trabajo, se deben resolver, en primer lugar, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, que son todos aquellos que se expusieron en el presente trabajo con anterioridad; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad la cual se define como darle a cada quien lo que le corresponde; la costumbre o los usos locales, en armonía con dichos principios y por ultimo de acuerdo con los principios y leyes del derecho común que son todos aquellos derechos que son aplicables a todas las ramas del derecho en general



CAPÍTULO III

3. Las maquilas en Guatemala

Para establecer el funcionamiento de las maquilas en Guatemala, es de vital importancia establecer que es maquila, la cual es definida como “La maquila responde a un proceso de segregación de las diferentes fases del proceso de producción que permite la realización de partes del proceso por diferentes empresas en distintos países, aprovechando así las ventajas comparativas que éstos ofrecen, disminuyendo los costes de producción”²³

Las maquilas son empresas cuya característica principal es que importa materiales sin pagar aranceles y su producto no se va a comercializar en el país de origen sino que en uno distinto.

“Debido a la internacionalización de la economía y a las condiciones que los organismos financieros multilaterales determinan, los gobiernos nacionales han contado con la experiencia de una reducción bien creciente de su campo de acción, lo cual ha generado un debilitamiento bien notable de sus autonomías para tomar decisiones en materia relativa a política económica y social”.²⁴

²³ Margarit Otilia. Maquila. www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=133 (26 de mayo de 2012)

²⁴ González Andrade, Roberto. *La industria maquiladora*, pág. 33



El desarrollo que ha tenido el capitalismo moderno ha ocurrido desde la época del colonialismo español, el cual le asignó a las colonias el papel de proveedores de materias primas, determinando con ello las bases en la sociedad guatemalteca en relación a un modelo capitalista subordinado, el que fue consolidado después de la independencia de las colonias.

En Guatemala, no fue sino hasta después de ocurrida después de la Segunda Guerra Mundial que el orden capitalista contó con cambios bien importantes, los cuales se dan a conocer en el predominio del capital y con el apareamiento de las corporaciones.

También es de importancia anotar el consenso existente entre analistas, que el cambio estructural más reciente del sistema capitalista mundial, ocurrió a finales del año setenta, comenzando el mismo a comienzos de los ochentas, siendo las razones primordiales que impulsaron al mismo la recesión mundial que se derivó de la crisis del petróleo, así como las amenazas de elevada inflación y la reducción de los ritmos de la acumulación de capitales.

3.1. Antecedentes de las maquilas

La palabra maquila se originó en la edad media en España, para describir un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida. Tal fue también la forma tradicional de producción de azúcar en los ingenios de las

Antillas, que en el siglo XIX obtenían su caña de cultivadores llamados colonos; éstos cobraban en azúcar el valor de la caña entregada, de acuerdo con las normas establecidas por los mismos ingenios.

A principios de la década del sesenta comenzó un desplazamiento masivo de operaciones manufactureras por parte de las grandes multinacionales hacia países del Tercer Mundo, escapando de los altos costos de producción y de las bajas tasas de ganancia de las grandes industrias en las metrópolis.

Con la llegada de las operaciones de ensamblaje y producción de ropa y textiles a la frontera de México y Estados Unidos a finales de esa década, se inauguró el reino de las maquilas o maquiladoras en América Latina.

Los países que alojan la maquila, por su parte, deben contar con una adecuada infraestructura, servicios de agua y energía eléctrica, puertos, telecomunicaciones, carreteras, una legislación laboral que discipline a los trabajadores y obstaculice su lucha reivindicativa, con lo cual se hace un verdadero subsidio al capital extranjero, ya que hay que otorgarle facilidades de las cuales no gozan en muchos casos los inversionistas nacionales, y el Estado termina haciendo gigantescas inversiones que no son costeadas pero sí disfrutadas por el capital foráneo. Por eso, aunque el centro de

ellas es la mano de obra barata, no se crean maquilas en lugares insalubres, remotos, incomunicados o sin la mínima infraestructura.

Los países occidentales para competir con esos precios, empiezan a deslocalizar empresas de los sectores de confección, textil, calzado y juguetería a países de la periferia económica.

Uno de los factores de la deslocalización es el traslado de actividades que no han logrado ser automatizadas y otro, el bajo costo de la mano de obra en los países en vías de desarrollo.

A partir de la década de los años 60, se crean en los países del sur, especialmente en Centroamérica, las llamadas zonas francas, un espacio industrial claramente delimitado que constituye un enclave de libre comercio respecto al régimen arancelario y comercial de un país y donde empresas extranjeras o nacionales que producen principalmente para la exportación gozan de un cierto número de incentivos fiscales y aduaneros, utilizando la mano de obra barata (incluida la infantil), el trabajo en condiciones precarias y sometido a la violación de todos sus derechos humanos y laborales.

En informes de la Organización Internacional Mundial del Trabajo, se reconoce que en estas zonas “en los casos peores se prohíben los sindicatos o se restringe su

actuación, así como legislación en materia de salud, seguridad y vacaciones, o no se aplican o no se sanciona el incumplimiento de las mismas”²⁵

3.2. Origen de las maquilas en Guatemala

La industria de la confección en Guatemala se desarrolla desde finales de los setenta y principios de los ochenta impulsada en un primer momento por intereses estadounidenses en abaratar los costes de producción frenando así la competencia asiática.

Se establecen cuotas de importación restrictivas para los países asiáticos y el apoyo a la deslocalización de parte de la producción a países de la cuenca del Caribe, favoreciendo el acceso de los productos ensamblados en esta región al mercado estadounidense a través del sistema de producción compartida. También la cercanía de Estados Unidos de Norteamérica, la flexibilidad y la rapidez de respuesta se han ido convirtiendo cada vez más en ventajas para localizar la producción en el país

El capital de las maquiladoras suele ser íntegramente extranjero, generalmente las propietarias son compañías estadounidenses, aún cuando existen importantes

²⁵ Margarit Otilia. Maquila. www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=133 (26 de mayo de 2012)

empresas japonesas y coreanas y de muchos otros países establecidos en el cinturón fronterizo cuya matriz con fines fiscales, comerciales y publicitarios está establecida en Estados Unidos.

A partir de 1986, el congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto 29-89, en el cual se establece el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de diez años y de exención en derechos y cargas arancelaria sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados.

En adición a lo anterior, el Decreto número 65-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Zonas Francas, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutan de los mismos incentivos y exoneraciones.

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

El número de maquilas que operan en el país puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelven abrir sus fabricas con un nombre nuevo.

El objetivo de las maquilas para poder competir en los mercados es rebajar al máximo los costos de producción por la vía de trasladar las actividades productivas de los países industrializados a los países periféricos con bajos salarios sobre todo en aquellas ramas en las que se requiere un uso intensivo de mano de obra.

En términos de mercado, desde enero de 2005 cuando fue eliminado el sistema de cuotas, Estados Unidos de Norteamérica le abrió la puerta a Asia, aunque ahora ha puesto de nuevo controles a China, provocó que hubiera una inundación de productos de Asia en el mercado estadounidense.

Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua tienen predominantemente maquila textil, sólo en Costa Rica se desarrolla más la maquila electrónica. El mercado ha seguido creciendo, pero cada vez adquiere mayores volúmenes a menos proveedores. La mayoría de las empresas en Guatemala son coreanas, Koramsa es una de las pocas empresas nacionales.

Las transnacionales más importantes en Guatemala son Shin Won, Sae-A, Han Soll, Kwang Lim (coreanas), la más grande en la región es Nien Hsing (taiwanesa, situada en Nicaragua). Globalmente, hay cada vez más presencia de compañías transnacionales alrededor del mundo.

La maquila va a seguir creciendo, porque cada vez más los países desarrollados van a dejar de maquilar y esa actividad va a emigrar a naciones donde la mano de obra sea más barata.

Con un mundo libre de cuotas, aunque tienen peso los acuerdos comerciales, la competencia es más global, nos enfrentamos hombro a hombro con las empresas más eficientes del mundo. Esto se vuelve un tema más complejo, en cuanto a competencia y crecimiento, de lo que ha sido hasta ahora.

Según Álvaro Ruiz, presidente de Koramsa, el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norteamérica ha producido efectos positivos para la industria de la maquila, “pero se necesita que haya inversiones para poderle sacar provecho. El mayor provecho que se puede obtener es usar telas centroamericanas, pero para poder hacerlo se necesita, por un lado, que las empresas existentes en el istmo inviertan y modernicen sus telares, y también que nuevas empresas textiles vengan a la re-

gión.”²⁶

En general, el Tratado de Libre Comercio lo que hace es abrir una puerta para acceder más fácilmente al mercado estadounidense, pero aprovecharlo depende de cada empresa.

3.3. La participación laboral de las mujeres en las maquilas

Las maquilas en la sociedad guatemalteca son un elemento bien importante dentro de los procesos relacionados a la reestructuración global del capital. Las mismas se encuentran vinculadas con la competencia existente entre los capitales monopólicos para el debido control del mercado global del país.

Las tasas de participación laboral del género femenino en la actividad económica son bastante inferiores a las que pueden observarse en los países desarrollados, especialmente las de las mujeres que se encuentran en un estado de pobreza y con un menor grado de escolaridad. También las tasas de desempleo que existen en la actualidad en nuestra sociedad guatemalteca de las mujeres son más elevadas que las de los hombres.

²⁶ Ruiz Álvaro. *El periódico de Guatemala*. 27 de mayo de 2012. Pág. 10

En el mercado laboral, existen diferencias en lo relacionado a la forma de inserción del género masculino y el femenino, que en su mayoría, funcionan en detrimento de las últimas. Lo anteriormente anotado es conocido como discriminación de género, o sea, el trato desigual que se da a los seres humanos en razón de interpretaciones y valoraciones sociales que se asignan según el sexo.

“La subvaloración del trabajo del género femenino es una dimensión subjetiva de la exclusión social de las mismas, y es originada en las percepciones y en los valores de la mayor parte de la población, en relación a las actividades que debe de llevar a cabo cada sexo en la sociedad guatemalteca. La misma consiste en la devaluación de las mujeres en relación a los hombres, en relación a sus capacidades como empleados.

Dicha devaluación es correspondiente a todos los tipos de trabajo que llevan a cabo el género femenino, tanto el ámbito público como en el privado”.²⁷

El componente mayoritario de la fuerza laboral de las maquilas es femenino. “Los empresarios de las maquilas prefieren mujeres jóvenes, (de 15 años a 25 años) sin hijos, sin experiencia laboral y no embarazadas (en México y El Salvador les exigen certificados de no-gravidez, y el embarazo constituye causa de despido inmediato). Para ellos, la mano femenina debe ser dócil, disciplinada y paciente, con destrezas

²⁷ González Andrade, Roberto. **La industria maquiladora**. Pág. 33

para realizar determinado tipo de tareas que son extensión de las tareas domésticas y otras que se les ha inculcado a través de los procesos de socialización²⁸

El trabajo femenino aporta mayores ganancias a los empresarios pues reciben salarios inferiores al de los hombres, incluso cuando realizan idénticas tareas. Las mujeres, por lo general, sufren acoso sexual son sometidas a insultos y vejaciones e incluso a castigos corporales cuando no cumplen con las cuotas de producción.

Las largas jornadas de pie, el estrés relacionado con el trabajo, la mala ventilación de los locales y la retención prolongada de la orina les provocan problemas de salud como vómitos, sinusitis y alergias.

En Guatemala, las maquilas emplean aproximadamente a unas ochenta mil trabajadoras y en muchas de las maquilas donde laboran las mujeres no existe infraestructura ambiental, la mayoría de las empresas no reporta ni cumplen con su obligación de regresar todos los desechos tóxicos a su lugar de origen, y entonces, los afectados no solamente son los trabajadores que están en la maquila sino toda la comunidad, incluyendo los niños y los viejos.

²⁸ Globalización y maquila. Eduardo Tamayo. www.avizora.com/atajo/.../0078_globalizacion_y_maquilas.htm (27 de mayo de 2012.)

Según Alejandro Villamar, integrante de la red mexicana de acción frente al libre comercio "Las industrias maquiladoras no solamente dejan mujeres enfermas o exhaustas sino además todos los tóxicos de este tipo de industrias"²⁹

Esto provoca como consecuencia económica que el Estado, a través del Ministerio de Salud invierta en la hospitalización de las mujeres tanto de la maquila como las otras personas que se vean afectadas por la contaminación.

3.4. Situación actual de la industria maquiladora guatemalteca

Entre los rasgos de vital importancia de la industria de la maquila en Guatemala, podemos encontrar el desarrollo de la última década, el cual es expresado en el crecimiento exponencial que se ha tenido en el número de empresas, de empleados y de las exportaciones del país.

Una de las muestras de dicho crecimiento, es que a comienzos de los años noventa, la exportación en maquila no era de mayor importancia, mientras que para el año dos mil uno el valor de las exportaciones de maquila representó casi la mitad del valor total de sus exportaciones.

²⁹ **Ibid.** (27 de mayo de 2012)

A pesar de que existen diferencias entre los países en relación al nivel de importancia que la industria tiene en sus economías, en general, su aporte es de mayor importancia en lo relacionado al equilibrio que debe existir entre las importaciones y las exportaciones de Guatemala y la generación de empleos que debe existir para la generación de mejores condiciones de vida.

El Ministerio de Trabajo y Prevención Social aseguro que cuenta con una unidad especial para las maquilas, integrada por 10 inspectores dedicados solo a esta actividad económica, en la cual tienen como objetivo realizar visitas periódicas a las empresas maquiladoras o cuando se suscite alguna controversia respecto a trabajadores de maquilas, a pesar de ello el trabajo de los inspectores es débil e insuficiente puesto que siguen existiendo violaciones a los derechos laborales por parte de las maquilas y las multas que le son impuestas, no son proporcionales a la violación de los derechos laborales, por lo que las empresas prefieren pagar las multas a resarcir el daño causado.

En 2009 cerraron más de una veintena de fábricas textiles, “dejando a los trabajadores en la calle sin sus ingresos ni derecho a seguro social”³⁰ y en el 2010 desaparecieron otras 10 empresas más, evitando así el desarrollo de la sociedad guatemalteca por la falta de empleo.

³⁰ Entrevista realizada a Victorino Zacarias, Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores, 18 de mayo de 2010.

En el 2012 se realizó el III Congreso de Mujeres Trabajadoras de Guatemala, convocado por la asociación de trabajadoras del hogar a domicilio y de maquila (ATRAHDOM), del 18 al 20 de mayo en Chimaltenango, Guatemala y asistieron 90 representantes de toda Centroamérica y una persona de Chile; la declaración será presentada a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las trabajadoras de maquila denunciaron que sus derechos laborales siguen siendo violentados y que existe una evidente discriminación y explotación de la mano de obra femenina, aseveraciones que quedaron plasmadas en la Declaración de Chimaltenango II, resultado del III Congreso de Mujeres Trabajadoras de Guatemala

Esta declaración tiene como visión coordinar, fortalecer y participar, con una mayor capacidad sobre las incidencias políticas y la construcción de alianzas estratégicas en los ámbitos temáticos y geográficos departamental, regional, nacional e internacional, sobre todo lo relacionado al derecho laboral de las mujeres.

La declaración destaca la necesidad de reformar el Decreto número 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, el cual otorga privilegios a este sector y legitima toda clase de violación a los derechos laborales.

También destaca dicha declaración que las obreras de la maquila no cuentan con protección de la Inspección General de Trabajo cuando hacen las visitas a las empresas, ya que no se identifican y no existe un acercamiento con las trabajadoras, así como también establecieron la necesidad de retomar un espacio de coordinación tripartito ante el Ministerio de Trabajo, con el fin de abordar las problemáticas que enfrenta este grupo laboral, además de promover el monitoreo y observación de las condiciones laborales en este sector.

3.5. La maquila como aporte al empleo

La generación de empleos es uno de los primordiales aportes de la maquila, o sea a las economías nacionales. Ello resulta ser el argumento con mayor fuerza para la justificación del interés en desarrollar la industria maquiladora guatemalteca.

El aporte de la maquila al empleo es medido a partir de las cifras de la población que se encuentra económicamente activa, (PEA); indicador que es representativo de la población con capacidad para poder trabajar

De lo anteriormente anotado, puedo entonces determinar que el aporte de la industria maquilera es bien relativo ya que el trabajo se encuentra muy mal remunerado y bajo la presión de los patronos para la reducción de sus costos vía salario es bien evidente en nuestra sociedad guatemalteca.

El indicador de la balanza comercial es aquel referente a la diferencia que existe entre las importaciones y las exportaciones. El equilibrio de la balanza comercial es constitutivo de uno de los aportes principales de la maquila en la economía de Guatemala.

Actualmente en nuestra sociedad guatemalteca a pesar de que el nivel de las exportaciones totales es bastante parecido al resto de los países, no ha crecido en la misma proporción que los demás, en relación a las exportaciones.

La estabilidad política y económica el Guatemala es un factor de vital importancia para la generación de las condiciones necesarias para la inversión. En aquellas condiciones en las cuales la estabilidad es deficiente, el nivel productivo no será el más adecuado.

En lo relacionado al aspecto económico, es totalmente determinante que los países a los cuales se dirige la inversión cuenten con gobiernos que tengan modelos de economías de mercado o bien neoliberales.

El debido desarrollo de la maquila va a depender bastante de las denominadas cadenas productivas, las que consisten en una serie de redes empresariales que se encuentran enlazadas en el país, y que se encargan del desarrollo de distintas fases del proceso de producción y comercialización. Para que dicho tipo de relaciones en

mención es necesaria la apertura de los mercados y la superación de la problemática actual del comercio en Guatemala.

Mientras los inversionistas encuentren mercados de tipo abierto, en los cuales no existan limitaciones a las inversiones y se les asegure la debida protección, se puede efectivamente tomar la decisión de radicarse en el país. Todo ello, debido a medidas económicas que han sido tendientes a uniformarse con la globalización y con los programas de ajuste estructural impulsados, y además propician un marco bien favorable a la inversión.

Dichas condiciones anteriormente anotadas, se han propiciado mediante las grandes empresas maquiladoras guatemaltecas que han incidido par que los gobiernos asumen políticas de apertura comercial en beneficio de los y las trabajadoras de maquilas en nuestra sociedad guatemalteca, y con ello evitar que los mismos sigan siendo explotados y marginados.

La precariedad del empleo es un aspecto comparativo de ventaja que se encuentra en la industria maquiladora guatemalteca, o sea, las condiciones de pobreza y de extrema marginación social que viven los diversos países generan que existe una población desempleada en Guatemala, el cual cuenta en la actualidad con una formación educativa bien baja y dispuesta a la realización de labores muy mal remunerados y que requieren de bastante esfuerzo

Es comprobado que una de las razones primordiales por la cuales la inversión de la maquila se encuentra tendiente al crecimiento y a radicarse en nuestro país, es debido a la posibilidad que Guatemala ofrece para reducir los costos laborales. Ello debido a sus bajos salarios y a lo flexible que es la aplicación de la normativa de trabajo, en el sentido mismo que no existe exigencia firme al empresario para que mejore las condiciones de seguridad social y ocupacional, así como también de infraestructura en nuestra sociedad guatemalteca.

3.6. Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral también llamada como desregulación del mercado del trabajo tiene por objeto la fijación de un modelo regulador de los derechos laborales en el cual se eliminen las trabas y regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de los empleadores.

El derecho laboral ha sufrido numerosas transformaciones fruto de la aplicación de las políticas de los gobiernos en el terreno económico, tanto los de impronta socialdemócrata como los neoliberales del gobierno actual, que buscan básicamente el aumento de la competitividad y la productividad de las empresas, a través de abaratar los costos productivos por medio del factor trabajo, ya sea por la vía de la contratación precaria o por la modificación de la regulación laboral mientras dura el contrato, y que además la facultad de despido del patrono sea cada vez más sencilla y libre de obligaciones.

Las informaciones sobre este fenómeno social y económico en el país indican que en la actualidad, las empresas utilizan niveles considerables de flexibilización laboral con una marcada inclinación, la de efectuar sucesivas contrataciones, la alta incidencia de despidos injustificados, ajustes permanentes de salarios de los trabajadores, cambios en jornadas de trabajos y consolidación de las estrategias externas de actividades y de personal.

Para José Manuel Hernández de la Fuente, “la mayoría de estudiosos del derecho, coinciden en afirmar que el núcleo básico del derecho está constituido por las relaciones del derecho de propiedad. Así mismo, el momento clave de la emergencia del derecho de trabajo como rama autónoma, viene a coincidir con la etapa histórica de consolidación de la revolución industrial, esto es, con los albores del capitalismo”³¹

La flexibilidad laboral en su concepción europea y especialmente holandesa, es una conquista del trabajador ya que puede hacer uso discrecional de la reducción de su propia jornada de trabajo hasta llegar a media jornada o modificar, dentro de ciertos límites, su horario de trabajo. Esta flexibilidad ha beneficiado principalmente a las mujeres, en una economía con remuneraciones de alto poder adquisitivo en relación con otros países

³¹.Hernández de la Fuente, José Manuel, **Crisis del derecho de trabajo y globalización**, Pág. 4

Guatemala se encuentra actualmente a las puertas de un intento similar como “resulta evidente el Proyecto de Código Procesal General, presentado por la Corte Suprema de Justicia en donde se intenta someter los procesos laborales a los procedimientos y principios que rigen en el derecho común lo cual sin duda alguna contribuiría a hacer inoperantes las garantías sustantivas que comprende el derecho de trabajo.”³²

La flexibilización es una fase previa a la desregulación del derecho del trabajo, puede ser provocada por el propio trabajador al renunciar a la defensa de sus derechos o permitir que los órganos judiciales o administrativos le priven de estos.

En Guatemala el proceso de flexibilización del derecho laboral se encuentra actualmente en marcha, tiene por objeto ir creando alterno al marco legal un derecho laboral flexible, con relación a la contratación y a todo tipo de modificación que pueda favorecer a la evasión de la responsabilidad patronal

Entonces se puede establecer que la flexibilidad del derecho de trabajo o flexibilidad laboral “Es una excepción a la regla general de cumplimiento obligatorio de la ley que opera como mecanismo de negación, reducción, limitación o tergiversación de las garantías laborales”.³³

³² UNSITRAGUA. **Flexibilidad laboral veneno oculto en agua azucarada.** Pág.14

³³ **Ibíd.** Pag.3

También en términos muy generales la flexibilidad puede ser definida como “La eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica con la finalidad- real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.”³⁴

El sector maquila puede apegarse a tal flexibilidad laboral y así no cumplir con lo que establecen las leyes laborales en el país.

También existe la Flexibilidad salarial la cual atenta contra el salario y consiste básicamente en la creación de condiciones para devaluar la fuerza de trabajo, sea mediante la reducción del salario como tal o a través de la imposición de mayor cantidad de trabajo por el mismo salario.

Esta flexibilidad es impulsada por dos motivos básicos por parte del patrono como lo puede ser la necesidad de incrementar sus utilidades o bien la necesidad de convertir su empresa en una unidad productiva reduciendo sus costos sin afectar sus utilidades trasladando de hecho el costo de la competencia al trabajador y su familia.

La idea central de los defensores de la aplicación de la flexibilidad laboral (que en su mayoría son sector empresarial) es la de manejar la contratación de forma tal que permita al sector patronal modificar toda la legislación laboral de conformidad a su

³⁴ *Ibid.* Pág. 4

producción y nunca a beneficio de un trabajador, por ejemplo dentro de este estudio establecen que “Tanto a nivel constitucional como de la ley ordinaria, se reconoce como derecho laboral un máximo de horas para las distintas clases de jornadas laborales. Además se hace diferencia entre jornada diurna, nocturna y mixta. Ambos elementos obstaculizan la capacidad para generar nuevos empleos, especialmente cuando la economía guatemalteca se debe adaptar a los cambios tecnológicos y productivos que las economías globalizadas necesitan. (...)”³⁵

Hoy por hoy, en Guatemala todavía hay sitios en donde no se reciben los servicios mínimos para subsistir, como el agua por ejemplo, la tecnología no es conocida por gran parte de los trabajadores del país. No somos una población en desarrollo, somos aún un país subdesarrollado, que no puede aún flexibilizar normas que protegen en lo mínimo al sector de los trabajadores.

3.7. Legislación laboral

La legislación encargada de la regulación de las actividades de maquila y la legislación laboral, es de suma importancia para la verificación de que no existan normas que vulneren los derechos laborales.

³⁵ *Ibíd.* Pág. 26

- Constitución Política de la República de Guatemala, el cual contiene los derechos fundamentales de la legislación laboral, para los trabajadores y trabajadoras de Guatemala tanto para el sector privado como el público.

- Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio de la inspección de trabajo, el cual tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar.

- Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la protección de la maternidad, este convenio tiene por objeto proteger a las mujeres trabajadoras que se encuentran embarazadas.

- El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encarga de la regulación de las relaciones laborales, así como de su debido y efectivo cumplimiento. Con el mismo, lo que se busca es una regulación que ayude a la especificación detallada y precisa de las obligaciones que en materia laboral tienen las empresas.

- Decreto número 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, la cual tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países

fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total.

- Decreto número 65-89, Ley de zonas Francas, la cual tiene por objeto, incentivar y regular el establecimiento en el país de zonas francas, que promuevan el desarrollo nacional a través de las actividades que en ellas se realicen particularmente en acciones tendientes al fortalecimiento del comercio exterior, la generación de empleo y la transferencia de tecnología.

- Entendiéndose como zonas francas al territorio delimitado de un país, en la que personas individual o jurídica se dediquen indistintamente a la producción o comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional, gozan de algunos beneficios tributarios, como la exención del pago de derechos de importación de mercancías, de algunos impuestos o la regulación de estos.

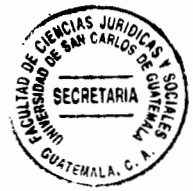
- Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, la cual tiene

por objeto estimular y aumentar su productividad y eficiencia de los trabajadores del sector privado con el fin de que estos sean eficientes y eficaces en sus actividades laborales.

- Acuerdo Gubernativo número 359-2012, Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, No Agrícolas, y de la Actividad Exportadora y de Maquila, tiene por objeto establecer un nueva fijación del salario mínimo para los trabajadores del sector privado de la sociedad guatemalteca, siendo el objeto de la presente investigación el salario para los empleados del sector maquila el cual tuvo un incremento de Q.62.50 por día a Q.65.93 diarios lo que representa un incremento de Q.3.43 diarios. El pago mínimo por hora será de Q.8.20 por lo que al mes se debe totalizar junto con la bonificación la cual de Q. 2227.90 como mínimo, esto en base a los artículos 1, 2, y 3 del indicado acuerdo.

La aplicación correcta de cada uno de los instrumentos normativos de la legislación guatemalteca es de suma importancia para que no sean vulnerados los derechos de las trabajadoras del sector maquila, así como también sería de beneficio para el derecho laboral propuestas de nuevas leyes que ayuden a la protección de mujeres trabajadoras que laboran no solo en el sector privado sino que también en el sector industrial de la maquila.





CAPÍTULO IV

4. Estudio de las consecuencias económicas y jurídicas que genera la inaplicabilidad del Artículo 155 del Código de Trabajo para las trabajadoras del sector maquila en la ciudad capital.

Guatemala atraviesa por muchos problemas relacionados con las actividades sociales y económicas en las que el ejercicio de la población económicamente activa es determinante.

El mercado de trabajo es una dimensión socio económica muy compleja y aun más el sector maquila, puesto que es una fuente importante de trabajo para la población aunque no cumpla con las garantías fundamentales que tienen derechos todos los trabajadores.

Las características que presenta el mercado de trabajo guatemalteco van de un alto grado de informalidad y de subempleo, desempleo abierto, bajos salarios, alto índice de analfabetismo, concentración de las personas económicamente activas en el sector agrícola hasta colectivos especialmente vulnerables como la población indígena,



migrantes, trabajo infantil y tantos otros, que complican todavía más el conocimiento de los mecanismos que regulan las relaciones económicas y sociales del mercado en las que él la seguridad social y el sindicalismo juegan un papel poco importante, ya que ellos solo miran sus intereses.

Casi un 80 por ciento de la población guatemalteca vive en situación de pobreza y 60 por ciento en condiciones de pobreza extrema. Un “ejército” de jóvenes hostigados por la miseria se encuentra a disposición para trabajar en lo que sea.

Mano de obra abundante y barata en un país donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el 3 por ciento de la masa laboral. Todo ello es sinónimo de tierra fértil para las maquilas y los abusos.

Las zonas francas están exoneradas del pago de impuestos, y también de toda ética, en una sociedad en la cual la competitividad se ha transformado en un valor supremo. Como si fueran las máquinas con las cuales trabajan, las personas se hacinan en enormes bodegas, y son explotadas y degradadas salvajemente.

Cuando la gente se rebela y se organiza los patrones sacan otro as de la manga: las maquilas también están exoneradas de democracia, y en ellas no existe el Estado, por eso arremeten impunemente con prácticas terroristas y macabras.

La ausencia de guarderías en las empresas maquiladoras es un problema que ha ido incrementado con el transcurso de los años, ya que la mayor parte de la fuerza de trabajo en dichas empresas son mujeres jóvenes y estas no tienen un lugar donde dejar a sus hijos.

Las consecuencias de la ausencia de guarderías en las empresas maquiladoras son varias, entre las cuales se puede mencionar, segregación de familias, problemas económicos, por las enormes deudas pendientes ya que la madre no puede dejar solo a sus hijos y el sustento no es suficiente para mantener a la familia, entre otras. Es por esta razón que tales consecuencias serán desarrolladas en el presente capítulo.

4.1. Consecuencias económicas

El impacto económico que generan las falta de guarderías en la Maquilas, profundiza las desigualdades sociales y cierran espacios de oportunidad económica para la población, en cada una de las regiones del país.

Por lo que se da la necesidad a falta de creación de guarderías por parte del sector maquila que las mujeres madres trabajadoras dejen sus empleos, siendo ellas una fuente importante de ingresos para su familia, puesto que no tienen con quien dejar a sus hijos todo el día y no puedan cuidarlos y educarlos como se debe apegado a los

principios de la familia ya que cada día existe más inseguridad y mucha corrupción, en la sociedad.

Los sueldos de una maquila son insipientes para pagar a alguien que cuide a sus hijos provoca que las mujeres madres puedan ser personas económicamente activas provoca que sus parejas o ellas mismas se desesperen por su situación precaria lo que hace que en muchas ocasiones que exista migración a otro lugar porque no existe otra opción de trabajo en el país con el fin de tener mejores oportunidades de trabajo.

En este sentido, Bezares indica que: “la migración se profundiza y consolida como una estrategia de sobrevivencia gestora del desarrollo que impacta no sólo las economías nacionales sino que las relaciones sociales y económicas en las comunidades de origen de los migrantes.”³⁶

Esto provoca que existan efectos negativos de la falta de creación de guarderías, no solo para los trabajadores sino que para los empleadores, entre los cuales destacan:

Efectos negativos de las trabajadoras.

- Deudas por no poder trabajar las mujeres que tengan niños pequeños.

³⁶ BEZARES C., Patricia. **Diagnóstico actualizado sobre procedimientos de intercepción, detención, deportación y recepción de migrantes en Guatemala.** Pág. 26

- Gastos de cuidado para los niños de aquellas trabajadoras que no tienen con quien dejar a sus hijos.
- Crecimiento laboral
- Prestaciones de ley
- Salario mínimo, incapaz de cubrir la canasta básica.
- Desintegración familiar.
- Migración a otros lados para mejorar su estilo de vida
- Propicia la fuga de cerebros (pérdida de capital humano calificado).

Efectos negativos por parte del patrono

- Intranquilidad por parte de las trabajadoras, pendientes del cuidado de sus hijos.
- Ineficacia e ineficiencia por parte de las trabajadoras al momento de realizar su trabajo.

- Perdida de dinero, por parte del patrono al no existir una buena producción diaria.

El gobierno es el encargado de promover fuentes de trabajo, incentivar el desarrollo de las comunidades y mejorar las condiciones en el tema de seguridad en todo el país; se observa que la mayoría de los que deciden trabajar en maquilas y busca de mejores oportunidades, son personas que no tienen otra opción ya sea por falta de experiencia, o estudios y son personas de las regiones más alejadas de la ciudad capital, donde el nivel de vida se torna más bajo y deciden como primera opción emigrar a la capital con la ilusión de mejorar su estilo de vida.

En la medida que estas personas no encuentren respuesta oportuna por parte del Estado, se generarán otros problemas como intranquilidad, insatisfacción, hasta delincuencia.

Dentro de las soluciones emergentes que sirvan de atenuante para el problema, estaría que la Inspección General de Trabajo realice operativos en cada una de las maquilas para que verifiquen si existen o no guarderías para los hijos de sus trabajadoras, así como una nueva normativa con el fin de que el sector maquila cumpla con los derechos fundamentales de los trabajadores.

4.2. Consecuencias jurídicas

Entre las consecuencias jurídicas que se establecen por la falta de creación de guarderías por parte del sector maquila, se puede mencionar los derechos humanos y los derechos de familia, siendo estos derechos los principalmente violados y teniendo como consecuencias jurídicas las siguientes:

4.2.1. Derechos humanos

En la esfera de los derechos humanos, las consecuencias que conllevan la falta de creación de guarderías, pueden ser analizadas desde diferentes puntos de vista. Tal es el caso de testimonios comunes dentro de los grupos de trabajadores del sector maquila que enfrentan o enfrentaron alguna violación a sus derechos fundamentales; como trabajadoras de las maquilas ya que las historias que revelan, cada vez son más desgarradoras y acusan no sólo negligencia sino también de abuso.

En la maquila, según la entrevistada, es fácil conseguir trabajo. Muchos de ellos ingresaron gracias a sus redes sociales cotidianas: una vecina o una amiga obrera, un supervisor conocido.

La entrevistada recuerda su difícil llegada: el ruido ensordecedor, el espacio saturado por las partículas textiles, el temor a la máquina industrial, el sentimiento de estar aislado, el miedo ante cualquier circunstancia y presión derivada del trabajo industrial.

Sin embargo, a pesar de las condiciones de trabajo profundamente duras e inestables, resulta más fácil ingresar al **mundo** de las maquilas que substraerse de él cuando la fragilidad de su situación se conjuga con la **facilidad** de entrar a dicho sector siempre que sea necesario para los y las trabajadoras. Pronto, ante las opciones que representan la domesticidad y el trabajo informal precario, la maquila termina siendo la opción más segura que aporta un sueldo mensual para el sostenimiento de su familia aunque no existan las prestaciones que por ley les corresponde, tienen un sueldo seguro mes con mes.

El trabajo en la maquila no es constante, homogéneo, regular. Además de la dificultad que representa estabilizarse en una empresa, tanto por las condiciones de trabajo como por razones personales y familiares, existen importantes variaciones en la cantidad de trabajo ofrecido a la población obrera. Esto es relevante ya que generalmente los sueldos y los aguinaldos se calculan en base a la producción.

Cuando las empresas reciben pocas órdenes de trabajo, la población obrera se ve directamente afectada. Más aún, cuando la maquila tiene contrato con uno o dos clientes con los que teje relaciones de fuerte dependencia.

Este tipo de altibajos en la producción, que condicionan fuertemente tanto la actividad como el ingreso y la estabilidad económica del hogar del trabajador, aparecen también en otra escala, con las diferentes temporadas del año.

Entrevista Realizada a una ex trabajadora del sector maquila, la señora Everilda Yanis, empleada en una fábrica de confección de ropa para exportación de Guatemala hasta que cerró en diciembre de 2006, dejándola en la calle y sin indemnización junto a cientos de sus compañeros.

Sindicatos, obreros y organizaciones no gubernamentales denunciaron ante la Inspección General de Trabajo las continuas violaciones de los derechos laborales y las precarias condiciones de trabajo en las empresas textiles para exportación ubicadas en zonas francas industriales de Guatemala, comúnmente llamadas maquilas.

Actualmente existen 184 maquilas textiles, 66 por ciento de ellas de capital coreano. Emplean a 70.000 personas, 80 por ciento de las cuales son mujeres jóvenes, señaló una fuente de la comisión de vestuario y textiles de la asociación Guatemalteca de exportadores.

Everilda Yanis, una mujer menuda de 33 años, denunció ante las autoridades de aquel entonces que no gozó de hora de lactancia. **El trabajo era muy forzado.** Durante los tres años que pasó en la empresa SIB S.A. tuvo a sus dos hijos, mientras trabajaba en dicha empresa, y por las largas jornadas que trabajaba, dejaba a sus hijos en una casa de niños, y luego su esposo los recogía pues ella continuaba trabajando para el

sostenimiento de su familia acepto las violaciones a sus derechos fundamentales como trabajadora que la maquila cometía, sin embargo aunque denunció el hecho, las autoridades no solucionaron su problemas y tiempo después la maquila cerró sin decirles el motivo y no les dio las prestaciones que por ley les correspondían.

El Código de Trabajo de Guatemala prevé un permiso de lactancia durante la jornada laboral y prohíbe el trabajo físico duro durante los tres primeros meses del embarazo, así como también establece la obligación de un lugar donde las trabajadoras puedan dejar a sus hijos mientras ellas realizan su jornada laboral, pero el sector maquila no cumple ninguna de estas obligaciones plasmadas en el Código de Trabajo.

Estas fábricas se amparan en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que las exime de pagar el impuesto sobre la renta durante 10 años. No necesitan una gran inversión en infraestructura y si se presenta algún problema, o cuando el vencimiento de la exención impositiva está próximo, pueden cerrar y reabrir en otro lugar con nuevo nombre sin afrontar costo alguno.

Entre las principales denuncias contra estas empresas del sector maquila, se encuentran las largas jornadas de trabajo, de 12 a 14 horas, sin descansos, la falta de pago, la práctica ilegal de exámenes de embarazo previos a la contratación y la violación a la ley de seguridad social.



Las empresas del sector maquila, realizan el descuento en los sueldos de sus empleados pero no efectúan los aportes obligatorios, y las personas aceptan esos abusos por la necesidad de trabajar, además que en muchas ocasiones las trabajadoras son una fuente importante de ingresos para el sostenimiento de su familia.

En Guatemala, 56 por ciento de sus 12,7 millones de habitantes viven bajo la línea de pobreza. Existen altos índices de desempleo y analfabetismo, sobre todo entre las mujeres indígenas.

La industria maquiladora, en consecuencia, es una importante fuente de trabajo y ofrece a los empresarios la oportunidad de abaratar el costo de la mano de obra.

Las maquilas han permitido a muchas mujeres indígenas dejar de lado el servicio doméstico y buscar en las maquilas un empleo que pueda ser diferente al de los servicios domésticos. Para este país, **la maquila es importante ante la ausencia de políticas públicas de generación de empleo**. De ahí la tolerancia ante los abusos, sin embargo cada día es más importante la creación de guarderías puesto que las mujeres tienen que trabajar ya que con el salario de su conyugue es insipiente.

Según un informe de centro de acción legal de los derechos humanos (Caldh), dan a conocer que los inspectores de trabajo persuaden a las empleadas para que no reclamen los sueldos adeudados, ya que se requieren trámites **muy lentos y largos** y



sobre todo onerosos. Además, les advierten de que sus nombres quedarán incluidos en **listas negras** que circularán en las empresas para que no vuelvan a ser contratadas.

En este informe también se establecen las causas sobre la falta de condiciones sanitarias adecuadas, ya que los trabajadores padecen de hinchazón de pies y piernas, caída de cabello, alergias en la piel, gripes constantes, infecciones urinarias y gastritis.

Los permisos para ir al médico son negados en muchas ocasiones para cumplir metas de productividad y bajo la amenaza de descuentos en el salario, los trabajadores exponen sus quejas ante la Inspección General de Trabajo, sin embargo no son atendidas ya sea por el poco personal que labora o bien cuando llegan a los lugares de trabajo estas ya no laboran ahí, debido a que o fueron escuchadas sus peticiones por parte del Ministerio de Trabajo, este es un problema que hasta la fecha no se ha tenido resultados positivos ni avance para una mejora en las condiciones laborales de las mujeres.

4.2.2. Derechos de familia

Para Puig Peña, la familia “es aquella institución que, asentada sobre el matrimonio, enlazan en una unidad total, a los cónyuges y sus descendientes para que, presidida

por los lazos de la autoridad y sublimada por el amor y respeto, se dé satisfacción a la conservación, propagación y desarrollo de la especie humana en todas las esferas de la vida.”³⁷

La Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone, en el Artículo 25, que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, así como otras condiciones fundamentales para la existencia, que enumera dicho precepto. Si bien esa referencia a la familia no puede interpretarse como una consagración internacional de la misma, si pone de manifiesto el interés del conglomerado de naciones en esa importante forma de la organización social, que da como existente.

La importancia que en Guatemala, se ha dado a la regulación jurídica de la familia, es evidente. Las constituciones promulgadas en 1945 y 1956, así como la de 1965, incluye entre sus disposiciones un capítulo relativo a la familia, considerándola como elemento fundamental de la sociedad e imponiendo al Estado la obligación de emitir leyes y disposiciones que la protejan.

³⁷ Puig Peña, Federico; **Tratado de derecho civil**. Pág. 4.

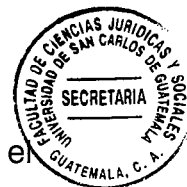


En la legislación penal se ha previsto el delito de negación de asistencia económica y el delito de incumplimiento de asistencia, en el orden familiar (Artículos 242 a 245 del Código Penal).

Es por esta razón, que el impacto que se produce por la segregación familiar como consecuencia de la falta de guarderías para que las mujeres madres puedan ser una fuente de ingresos tiene gran importancia en el marco jurídico de Guatemala.

Es así, como se puede establecer que la separación familiar tiene otras implicaciones tanto personales como sociales, tanto para los que se salen de un país, como para los que se quedan en ese país, entre las que podemos mencionar: hombres y mujeres que se separan de sus familias, niños que deben separarse de sus padres, el rompimiento de una relación familiar o de amistad, madres que se quedan solas con toda la responsabilidad de un hogar, porque en Guatemala no hay oportunidades para ambos padres, ya que uno de ellos tiene que quedarse al cuidado de los niños ya que no tienen o no pueden dejarlos con alguien, teniendo como consecuencia la falta de dinero para el sostenimiento del hogar ya que ambos padres no trabajan y el que trabaja no es suficiente el dinero.

A pesar de todo esto, no ha sido motivo para que se detenga este fenómeno de mejorar las condiciones de laborales de los trabajadores del sector maquila, ya que si cumplieran con los requisitos y obligaciones que establece el código laboral, las



personas no tendría que emigrar ya que en el país tendrían todo lo necesario para el sostenimiento de la familia, ya que poco a poco ha ido incrementando el número de personas que deciden llevar a cabo este viaje, siendo hoy en día doce millones de inmigrantes y muchos de ellos por la falta de oportunidad laboral y otros porque es importante la educación de sus hijos y siendo la madre la encargada de velar por el cuidado de los hijos y al ser esta una persona no productiva por tener que cuidar a sus hijos.



CONCLUSIONES

1. La Inspección General del Ministerio de Trabajo, debido al poco personal para realizar las inspecciones a los patronos, del sector maquila, es ineficiente y esto viola los derechos de los trabajadores y no se cumple con las obligaciones que establece el ordenamiento jurídico, respecto a la creación de guarderías para las mujeres trabajadoras cuando estas excedan de 30 mujeres.
2. La emisión de leyes por parte del Congreso de la República de Guatemala evidencia la incorrecta redacción de las mismas, puesto que al momento de aplicarlas provocan dudas, ambigüedades y obscuridades en ellas, o bien beneficiando a un sector determinado, en este caso el sector maquila que tiene muchos privilegios y se creen con el poder de no cumplir con las obligaciones que establece el Código de Trabajo.
3. Luego de realizar la investigación sobre la falta de guarderías en el sector maquila, se evidencia el incumplimiento por parte de las maquilas así como la falta de eficacia y eficiencia por parte de la Inspección General de Trabajo, sin que exista certeza o seguridad jurídica al momento de plantear denuncias por parte de las trabajadoras del sector maquila puesto que muchas de ellas no son resueltas.

4. Concluido el análisis de la falta de creación de guarderías para los niños de las trabajadoras madres del sector maquila se pudo establecer que la creación de centros para el cuidado de los niños beneficia no sólo para la sociedad guatemalteca sino también para los patronos puesto que las madres están tranquilas al saber donde están sus hijos y por lo tanto más eficientes y eficaces en su trabajo.

5. Luego del análisis realizado, sobre las consecuencias jurídicas y económicas sobre la falta de creación de guarderías para los hijos de las trabajadoras del sector maquila se determinó que, tienen gran impacto en la economía del país puesto que genera menos ganancias para los patronos ya que las trabajadoras no son tan eficientes y un gran gasto para las trabajadoras al pagar quién cuide a sus hijos.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General debe establecer visitas esporádicas al sector maquilas para verificar que estos cumplan con los requisitos y obligaciones que establece el ordenamiento jurídico guatemalteco, así como realizar contratación de personal para poder cubrir con dichas inspecciones al sector maquila, dando así seguridad y certeza jurídica a las trabajadoras/res.
2. El Ministerio de Trabajo, siendo el ente encargado de velar por el fiel cumplimiento del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, debe implementar reglamentos y sanciones, así como acuerdos gubernativos debido a las ambiguas y oscuras leyes laborales, sobre el incumplimiento de las obligaciones por parte del sector maquilero el fin de proteger los derechos de los trabajadores.
3. El Organismo Ejecutivo, otorgue más presupuesto al Ministerio de Trabajo para que este pueda realizar más contrataciones en la Inspección General de Trabajo con el fin de realizar las inspecciones en el sector maquila, para verificar que cumpla con las obligaciones plasmadas en el ordenamiento jurídico guatemalteco y de establecer su incumplimiento imponerles sanciones correspondientes.

4. El Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección General de Trabajo debe crear programas de concientización para el sector maquila para que cumpla las obligaciones que están establecidas en el ordenamiento jurídico guatemalteco ya que de realizarlas los beneficiados son ellos en virtud de que las trabajadoras realizarían un trabajo eficaz y eficiente.

5. El Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, imponga sanciones pecuniarias importantes, al sector maquila por el incumplimiento de la obligación de la creación de un lugar para el cuidado de los hijos de las trabajadoras de sus empresas, ya que se están violando los derechos de las trabajadoras del sector industrial de la maquila.



BIBLIOGRAFÍA

- BEZARES C., Patricia. **Diagnóstico actualizado sobre procedimientos de intercepción, detención, deportación y recepción de migrantes en Guatemala:** (s. e.), (s.f).
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** Caracas, Venezuela: Ed. Naciones, 1989.
- DE LA CUEVA. **Derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A. 1999.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** 4^a. ed; México: Ed. Porrúa, S. A., 1981.
- EDUARDO TAMAYO. Globalización y maquila.
www.avizora.com/atajo/.../0078_globalizacion_y_maquilas.htm (27 de mayo de 2012).
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo.** Guatemala: Ed. Fénix, 2006.
- GONZÁLEZ ANDRADE, Roberto. **La industria maquiladora.** Guatemala: Ed. Nacional S.A., 2000.
- HERNÁNDEZ DE LA FUENTE, José Manuel. **“Crisis del derecho de trabajo y globalización.** España: (s.e.) 2004 Pág. 1-4.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo.** 1^{ta}. y 2^{ta}., UNAM; México: Ed. Impresos Aldina Rosell y N, (s.f).



Margarit Otilia. Maquila. www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=133 (26 de mayo de 2012).

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1993.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27^a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.

Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. UNSITRAGUA. Flexibilidad laboral veneno oculto en agua azucarada. Guatemala: 2007. Pág.13-14.

Legislación

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

Convenio 81 de la Organización internacional del Trabajo. Convenio de la Inspección de Trabajo.

Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio de la Inspección de Trabajo.

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

Ley De Fomento Y Desarrollo De La Actividad Exportadora Y De Maquila, Congreso de la República de Guatemala. Decreto 29-89.

Ley de zonas Francas. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 65-89.

Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 78-89.



Acuerdo Gubernativo 359-2012, Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, No Agrícolas, y de la Actividad Exportadora y de Maquila.