

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA FIANZA PARA
GARANTIZAR LAS PRESTACIONES LABORALES A LOS
TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS**

ANA MARIA FLORES OSORIO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA FIANZA PARA
GARANTIZAR LAS PRESTACIONES LABORALES A LOS
TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

ANA MARIA FLORES OSORIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2013

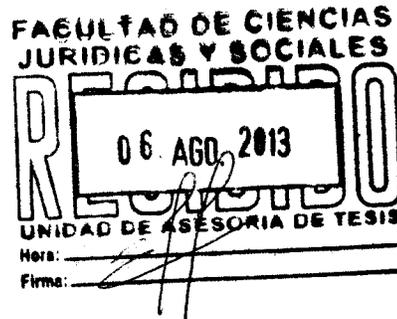
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
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

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).

Guatemala, 10 de mayo de 2013.

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



Estimado Doctor Mejía:

Con todo respeto, me permito dirigirme a usted, en atención a su oficio sin número de fecha cinco de febrero de dos mil trece, mediante el cual se hace de mi conocimiento que como Asesora estoy facultada para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación y el tema propuesto por la Bachiller **ANA MARIA FLORES OSORIO**, carné No. 9621251 intitulado “**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA FIANZA PARA GARANTIZAR LAS PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS**” y oportunamente proceder a emitir el dictamen correspondiente.

Para el efecto, me permito hacer algunos comentarios sobre el resultado de la asesoría realizada, de conformidad con el siguiente,

ANÁLISIS JURÍDICO:

- I. El trabajo de tesis se intitula “**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA FIANZA PARA GARANTIZAR LAS PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS**”.
- II. Durante el proceso de la presente investigación, me permití sugerir las correcciones de tipo gramatical y de redacción que considere oportunas, así como también fue necesario ampliar ciertos aspectos importantes en algunos de los capítulos propuestos, lo cual fue atendido satisfactoriamente para facilitar su comprensión.
- III. En dicha investigación la metodología utilizada se dio a través de los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo y el de observación directa; las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la bibliográfica, con las cuales se abarcó las etapas del conocimiento científico planteando el problema jurídico-social de actualidad y buscándole una posible solución; en consecuencia, el tema investigado resulta fundamentado, toda vez que se utilizó bibliografía actualizada acorde al mismo y se observó la legislación aplicable, lo que permitió llegar a conclusiones y recomendaciones valederas, redactadas en forma clara y debidamente fundamentadas, en congruencia con el tema investigado.

- IV. Los resultados obtenidos en la presente investigación, derivan de la aplicación de los métodos y las técnicas de investigación utilizadas, por consiguiente constituyen un valioso aporte a las Ciencias Jurídicas en general y específicamente al Derecho Laboral, ya que se concluye con una propuesta de solución, factible y viable, en concordancia con el problema planteado, con lo cual se pretende contribuir a una efectiva relación patrono-trabajador y por ende resulta un valioso aporte a la sociedad guatemalteca.

En virtud de lo anterior y habiendo cumplido con la misión encomendada, me permito emitir el siguiente,

DICTAMEN:

Que el trabajo de tesis elaborado por la Bachiller **ANA MARIA FLORES OSORIO**, carné No. 9621251 intitulado "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA FIANZA PARA GARANTIZAR LAS PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS**", cumple con los requisitos exigidos por el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que deviene procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, y continuar con el procedimiento legal correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima;

Atentamente,

Gladis Clara Luz García Penagos
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA MARIA FLORES OSORIO, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA APLICACIÓN DE LA FIANZA PARA GARANTIZAR LAS PRESTACIONES LABORALES A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS EXTRANJERAS. 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/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO



Por medio de



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su bondad inmerecida, por ser mi guía y fortaleza, quien con su amor me dio la oportunidad de adquirir conocimiento de él y de su hijo Jesucristo.
- A MIS PADRES:** **Salvador Flores Cruz (Q.E.P.D.). Olimpia de Maria Osorio Hernández**, quienes en todo momento me brindaron su apoyo durante mi vida.
- A MIS HIJOS:** **Julio y Marisol**, por quienes he luchado en la vida.
- A MI ESPOSO:** Por su apoyo.
- A MIS HERMANOS:** Quienes me brindaron su apoyo, confianza y estimulación para que terminara mis estudios.
- A MIS SOBRINOS:** Con cariño.
- A MI UNIVERSIDAD :** La tricentenaria y gloriosa **Universidad de San Carlos de Guatemala**, centro de cultura y del saber, especialmente a la **Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**, por haberme albergado en sus aulas y por las enseñanzas recibidas.
- A USTED:** Con especial respeto.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	4
1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	7
1.3. Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	8
1.3.1. Tutelaridad.....	10
1.3.2. Conciliación.....	13
1.3.3. Irrenunciabilidad.....	14
1.3.4. Estabilidad.....	16
1.4. Regulación de los principios en la ley laboral guatemalteca.....	18

CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales.....	23
2.1. Definición.....	23
2.2. Clases de prestaciones laborales.....	23
2.2.1. Salario mínimo.....	24
2.2.2. Ventajas económicas.....	24
2.2.3. Descansos semanales.....	24
2.2.4. Días de asueto.....	24
2.2.5. Vacaciones.....	25
2.2.6. Aguinaldo.....	25
2.2.7. Bonificación.....	26
2.2.8. Día de la Madre.....	27
2.2.9. Período de lactancia.....	27
2.3. El trabajador.....	27

	Pág.
2.3.1. Análisis doctrinario.....	30
2.3.2. Análisis legal.....	33

CAPÍTULO III

3. La industria en Centroamérica.....	39
3.1. Concepto.....	39
3.2. La reubicación internacional de la industria.....	41
3.3. La industria en Centroamérica.....	46
3.4. Crisis y ajuste del sector industrial.....	51
3.5. Incentivos legales para la industria maquiladora en Centroamérica.	54

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la aplicación de la fianza a empresas extranjeras para garantizar las prestaciones laborales de los trabajadores.....	61
4.1. El empleo en la industria de la maquila en Guatemala.....	61
4.2. Derechos humanos.....	64
4.2.1. Antecedentes.....	64
4.3. Protección constitucional.....	69
4.4. La fianza.....	78
4.5. Principio de tutelaridad.....	81
4.5.1. Violación al principio de tutelaridad.....	84
4.6. La obligación de prestar fianza al las empresas maquiladoras.....	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	93
ANEXOS	95
BIBLIOGRAFÍA	97



INTRODUCCIÓN

Por parte de los propietarios de empresas extranjeras, se da maltrato físico, maltrato verbal, intimidaciones, amenazas de perder el empleo, prohibición de agrupación sindical, humillaciones, bajos salarios; y por último abandonan el país o cierran la fábrica o empresa para trasladarse a otro país u otro lugar de la república, sin pagar las prestaciones y salarios a que tienen derecho los trabajadores.

El fin de la investigación es tratar de dar seguridad al personal que labora en la industria de la maquila principalmente, y que las mismas depositen una fianza de pago de prestaciones laborales y problemas relacionados con el trabajo, para que al momento de abandonar las fábricas o ausentarse del país, el Ministerio de Trabajo tenga la oportunidad de pagar a los trabajadores sus prestaciones y pagos, conforme a la fianza depositada por la empresa maquiladora.

La hipótesis de la investigación es: Los trabajadores guatemaltecos están siendo explotados por las empresas maquiladoras extranjeras y no existe una garantía para protegerlos.

El objetivo general de la investigación es: Demostrar la debilidad del sistema jurídico laboral, tutelar del trabajador, ante el cierre intempestivo y clandestino de empresas extranjeras en Guatemala, sin pagar las prestaciones correspondientes.

Los objetivos específicos de la investigación son: Hacer un estudio de la forma en que los trabajadores, están amparados en caso de un cierre repentino de una empresa extranjera. Demostrar que los empresarios de la maquila de origen extranjero violan las leyes de trabajo guatemalteco al momento de iniciar sus labores, dejando desprotegidos a los trabajadores.

Los supuestos de la investigación son: Es responsabilidad del Estado proteger al trabajador ante los desmanes de empresas extranjeras que tratan mal a sus



empleados. El Estado no se ha preocupado por fiscalizar a las empresas extranjeras radicadas en Guatemala, por tal motivo, éstas no pagan el salario mínimo ni sus prestaciones a los trabajadores guatemaltecos.

La presente investigación consta de cuatro capítulos, el primero se refiere al derecho de trabajo, se define, se analiza doctrinaria y jurídicamente y se estudian sus principios; el segundo trata de las prestaciones laborales, se definen y se analizan las distintas clases de prestaciones laborales; el tercero se desarrolla sobre la industria centroamericana, se conceptúa, se analiza su reubicación y los incentivos legales para industria maquiladora; el cuarto engloba la aplicación de la fianza a empresas extranjeras para garantizar las prestaciones de los trabajadores, la maquila en Guatemala, los derechos humanos, la protección constitucional y el principio de tutelaridad.

Los métodos de investigación utilizados fueron: Analítico: Éste se utilizó al momento de recopilar los datos y organizarlos. Los que se estudiaron para extraer de ellos una síntesis a la investigación. Sintético: Se utilizó para el análisis de los contextos adquiridos en las fichas de trabajo, tratando de lograr, al momento de la depuración del material obtenido, comprender la esencia de todo el material contenido en los aspectos particulares. Inductivo: Éste será para estudiar cada uno de los temas y subtemas de la investigación, y analizar las generalidades de la misma para concluir si es necesario que las empresas presten fianza para garantizar las prestaciones a los trabajadores. Deductivo: En la investigación se estudiaron los temas generales para concluir en la particularidad de la investigación. Científico: Todo trabajo de investigación tiene una secuencia que va desde la selección del tema a investigar hasta la presentación por escrito del informe, y cada uno de los pasos de esta secuencia tiene sus reglas específicas. La técnica de investigación utilizada fue la documental.

Desde este orden de ideas, el Estado debe garantizar el trabajo en general, pero especialmente en los lugares que se conoce que violan las leyes laborales y los derechos humanos, tal es el caso de las maquilas coreanas principalmente.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

Si bien es cierto que desde hace algunos siglos, a nivel mundial, se establecieron las primeras disposiciones en materia de trabajo, no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

Para analizar el derecho de trabajo se hace necesario tratar de ubicar, la terminología, la importancia del estudio de dicha rama jurídica, además de estudiar el derecho sustantivo y el derecho procesal en materia laboral.

Pero para llegar a profundizar en el tema se hace necesario puntualizar los principios ideológicos e informativos del derecho sustantivo del trabajo, como lo son la tutelaridad, conciliación, irrenunciabilidad, imperatividad, equidad, objetividad, estabilidad, democracia y realidad.

En el derecho en general, habría que ubicar al derecho de trabajo dentro de la conducta humana. En el derecho sustantivo del trabajo, se debe encontrar la razón de ser, como disciplina jurídica autónoma, vale decir, de ubicarlo dentro de las disciplinas jurídicas y sociales, porque si bien es cierto que todas las ramas del derecho pertenecen a un tronco común, de donde provienen, también lo es que entre cada disciplina existen



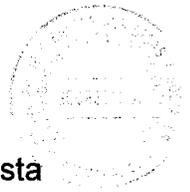
diferencias cualitativas concretas y determinantes que son propias de la materia.

Se debe contemplar al derecho de trabajo en cuanto a que está destinado a regular las relaciones entre trabajadores y patronos con motivo de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva.

Pero más extensamente, el derecho de trabajo tiene peculiaridades propias, así como principios filosóficos propios que lo informan. Así entonces, se debe considerar que la finalidad del derecho de trabajo, es la regulación de las relaciones obrero-patronales con motivo de la relación de trabajo, éste debe dirigirse principalmente a la protección de los intereses de las clases sociales desposeídas o que se encuentran en desventaja económica, a efecto de que su positividad sea efectiva.

Ahora bien, para ubicar exactamente a esta rama del derecho se hace necesario referirse, en primer plano, al trabajo propiamente dicho, es decir, que se tiene una idea clara de lo que es el trabajo.

Según Guillermo Cabanellas, el trabajo es definido como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, pero a la vez se debe determinar que no todo trabajo es sujeto de esta rama del derecho como sucede con el trabajo obligatorio impuesto en condena, que pertenece al campo del derecho penal, o el artístico o independiente, en los cuales no existen la subordinación, como elemento básico de la relación de trabajo. Por ello resulta importante fijar con claridad los límites dentro de los cuales se encuentra enmarcado el derecho de trabajo en la actualidad, según sea el modo de



producción, así se le dará determinado carácter al trabajo, pues en el estado esclavista y en el estado feudal, no se le reconoció tal categoría, y luego durante en el régimen capitalista se le ha considerado como una retribución al servicio prestado, pero modernas teorías sostienen que no sólo ésta constituye una prestación contractual, sino además, debe ser el resultado de todo el proceso y, por lo tanto, no debe ir dirigido a la relación de trabajo, sino a la función del salario y otras prestaciones económicas-sociales, en beneficio de toda la familia del trabajador e incluso, del desarrollo social, a efecto de que el trabajador no subsista únicamente como sujeto pasivo de la relación de trabajo, sino logre las aspiraciones familiares, y sociales, por ejemplo: Una vivienda propia y segura, suficiente alimentación para el núcleo familiar, educación adecuada y en fin, desde el punto de vista material, una vida decorosa y, dentro del punto de vista espiritual, una verdadera realización en los actos culturales que son precisamente el producto de la sociedad en su conjunto”¹.

Es acá donde encuentran importancia las ciencias auxiliares del derecho, pues el conocimiento del derecho de trabajo, debe estar en correlación con las demás disciplinas y de ahí lograr la sistematización adecuada al cambiante mundo en que se vive.

El estudio del derecho de trabajo es sumamente importante. No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como los jueces y autoridades administrativas del trabajo.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 456.



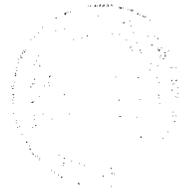
Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular, así como, dentro de las organizaciones de los trabajadores, ya sean éstas simples asociaciones, comités ad-hoc, sindicatos, federaciones, coaliciones o confederaciones. De esta manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él desprenden.

Sabido es que, según las estadísticas, un porcentaje muy bajo de la población con estudios secundarios puede asistir a las universidades, por motivos especialmente referidos a la depauperación relativa y absoluta que padece la clase trabajadora, debido a la explotación que, tanto a nivel económico como cultural, se le somete por las clases dominantes que detentan el poder político en países como Guatemala.

Por otra parte, dentro de la conciencia social, al obrero le está vedado pretender individualmente acceder a una movilidad social que aplique por igual la oportunidad de acceso a la cultura. Es por ello que resulta necesario que los trabajadores creen sus propios centros para el estudio del derecho de trabajo y aquellas ciencias afines, con seriedad y capacidad científica, técnica y racional.

1.1. Definición

El derecho de trabajo es conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o



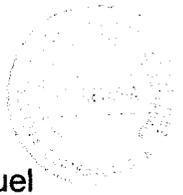
Intelectuales, para la realización de su destino histórico.

“El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizado en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación, cuando se refiere a países de corte capitalista; y derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica, -cuando se trata de una sociedad socialista”².

En ese sentido, el derecho de trabajo da garantías mínimas a los trabajadores, dando grandes prerrogativas al patrono que es el que explota la mano de obra, por lo que esta figura contiene principios y normas que se pueden considerar como garantías para la clase trabajadora, que es la protegida constitucionalmente.

Ahora bien, cabe indicar que desde un punto de vista general, se conceptúa al derecho laboral como una rama del derecho público, que tiene por objeto, regular las relaciones obrero-patronales con motivo de trabajo, las cuales revisten un carácter imperativo, que constituye un mínimo de garantías para el trabajador, susceptibles de ser mejoradas mediante la contratación colectiva, formalmente, y la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, materialmente, tutelar para el trabajador, caracterizado por el ánimo conciliador entre capital y trabajo, realista, objetivo y democrático.

² López Aguilar, Santiago. **Derecho de trabajo**. Pág. 173.



Desde un punto de vista más estricto, se dice que el derecho individual laboral es aquel que regula las relaciones de trabajo entre un patrono y un trabajador, de conformidad con el propio código, las leyes de trabajo y previsión social accesorias y el contrato verbal o escrito.

El derecho colectivo de trabajo, de carácter sustantivo, por su parte, es aquel que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los sueldos o salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

Siendo que el derecho colectivo de trabajo va destinado a una generalidad, la esencia del mismo es que su aplicación no se restringe sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todas las personas que conforman la empresa, antes de la suscripción de un pacto determinado o durante su vigencia, lo cual significa el principio de homologación e igualdad.

Para resumir es necesario hacer notar que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, siendo éste la parte débil de la relación contractual, ante el patrono que es la parte económicamente fuerte con relación al trabajador, por lo que las leyes laborales se identifican como protectoras del trabajador, esas normas establecen principios jurídicos, doctrinarios y constitucionales que tratan la preferencia del trabajador ante el patrono.



1.2. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Lo que le da vida al derecho de trabajo es la normativa legal o la regulación existente de derecho laboral, o sea, la relación de los principios y garantías que impone la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias vigentes.

Néstor De Buen, indica: "Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado que, la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve. El derecho de trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que el sistema socialista, deja de ser 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"³.

En tal sentido, el derecho de trabajo regula las relaciones entre la clase trabajadora y la clase burguesa y la relación del Estado, mientras en el sistema socialista representa el principio de tutelaridad que defiende a la parte débil contra el patrono que es la parte económicamente fuerte de la relación laboral.

En todo caso, lo importante es establecer dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor del tema han surgido diversas escuelas, desde las que

³ Ibid.



lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las que ubican en el derecho social, pasando desde luego por los tratadistas que estiman que lo prudente y adecuado es que aparezcan dentro del derecho público, y las razones por las cuales, el derecho de trabajo pertenece a esta rama, por tal motivo algunos juristas creen que esta es la materia donde debe encuadrarse el derecho laboral.

Claro está, que cada escuela tiene diferentes teorías que, perteneciendo a un mismo tipo de pensamiento difieren en apreciaciones intrínsecas, dejando en la inquietud profundizar sobre dichas teorías. Empero, sí es importante señalar que, aún cuando la escuela moderna lo sitúe dentro del genero del derecho social, es impropio, tomando en consideración que si bien es cierto, el campo del derecho de trabajo va destinado a la satisfacción de ingentes necesidades sociales, ello solamente lo entrelaza con otras ciencias auxiliares y afines, sin que pierda su naturaleza eminentemente pública.

Ahora bien, en cuanto al derecho de trabajo, sobre una teología más avanzada es necesario indicar que la finalidad más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios.

1.3. Principios que inspiran el derecho de trabajo

Estos principios son elementos esenciales que dan vida al derecho de trabajo, es decir, a la formulación filosófica del contenido de la ciencia, de los cuales parte el ulterior



desarrollo e instituciones.

“Los principios generales del derecho son aquellos criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación que, expresados en reglas y aforismos, tienen virtualidad y eficacia propia con independencia de las formuladas en el plano positivo”⁴.

Por lo tanto, los principios generales del derecho dan origen al desenvolvimiento de la legislación dando eficacia e independencia a los preceptos laborales.

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia, de valor elemental y naturaleza objetiva, su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que pueden adoptar peculiaridades que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de determinado grupo humano y social. No son, ciertamente, verdades absolutas, pero su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce, en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, que es lo que les da utilidad.

“Su independencia respecto de las normas concretas positivas hacen que informen al ordenamiento sin necesidad de que sean matizados.

Singularmente, cuando el legislador presta la labor de organizar normativamente la vida de un país, responde en su esquema y parte siempre de unos principios. Y

⁴ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 675.



realizada la legislación, ahí, aún quedan principios, que sirven para enriquecer y actualizar, completando la norma concreta”⁵.

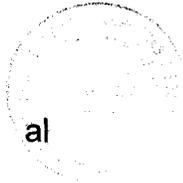
Los principios del derecho deben ser independientes para juzgar con imparcialidad el caso concreto, el juzgador debe observarlos para emitir un fallo.

1.3.1. Tutelaridad

El principio de tutelaridad está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y es un medio de defensa del trabajador, considerándolo como parte débil de la relación laboral, ante el patrono que es considerado la parte económicamente fuerte ante el trabajador.

Luis Fernández Molina, señala “La protección del trabajador, constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad; contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el Derecho Laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto

⁵ Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico Espasa**. Pág. 354.



brinda exclusivamente al trabajador una serie instrumentos de lucha frente al empleador”⁶.

En consecuencia, la protección del trabajador es uno de los principios básicos en el derecho de trabajo y se traduce en el principio de tutelaridad para proteger al trabajador del patrono ante los órganos jurisdiccionales.

Es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio, mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirmaba que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y contrato mercantil, pero realmente, ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por

⁶ Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.



la doctrina moderna y la comúnmente aceptada es la de la venta de fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una Protección económica preferente. Este principio es protector del trabajador contra el empleador que es económicamente fuerte.

Este principio busca proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo. En el derecho del trabajo, el funcionamiento del principio tutelar a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes a merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio. Ya que no podría hablarse de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no. O bien en que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna. En el Código de Trabajo se manifiesta dicho principio expresamente en el considerando IV inciso a) el cual establece: "Que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente". También en el Artículo 17 al indicar que "para el objeto de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

1.3.2 Conciliación

La conciliación es un medio de llegar a acuerdos para detener o hacer fenecer un procedimiento judicial.

“El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acaso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del derecho laboral; no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos: una negociación colectiva madura y consecuente; coparticipación en las utilidades de la empresa; la implementación de una asociación tipo solidarista, etc.”⁷.

En la conciliación cada una de las partes aporta soluciones al problema, es decir, que buscan converger en un punto en el cual se llegue a un acuerdo y solvente el problema.

Este principio consagra que tanto la parte patronal, como los trabajadores, deben implementar todas aquellas actividades tendientes a resolver los conflictos que se presenten con buena fe, en la vía directa, con el estricto apego a la justicia, a la equidad; de manera que se evite en lo posible la participación de autoridades de trabajo o jurisdiccionales, o si, estando ya en cualesquiera de esas fases se resuelva este conflicto transigiendo ambas partes algunas de sus pretensiones. Deberá ser, siempre

⁷ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 30.



y cuando no se restrinjan, tergiversen, o violen las garantías mínimas contenidas en el Código de Trabajo y que se revisten de un carácter de irrenunciabilidad para el trabajador, como un principio constitucional.

A la luz del fenómeno mundial, la globalización de las economías debe mejorar nuestro sistema de producción para hacerlo más competitivo. Debe entenderse, al menos por una vez que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación, un equipo de trabajo, que si bien van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrá intereses comunes, y que para resolver las diferencias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia degenera en conflicto y aumentar la productividad (Fernández, 2002: 31).

Por ello no debe perderse de vista la vocación conciliadora que debe animar a esta disciplina, misma vocación que debe inspirar a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

1.3.3. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad es un derecho que tiene el trabajador para recibir sus prestaciones y aunque el trabajador renuncie a las mismas, esta es nula pues al aplicar el principio de irrenunciabilidad no se permite que el trabajador renuncie a lo que en derecho le corresponde.

“La característica de imperatividad de las normas laborales que se deben entender



aún frente, o en contra, del mismo trabajador. Caso contrario no podría funcionar el sistema laboral en la forma en que está constituido y según las premisas en que se fundamenta: que el empleador puede abusar del trabajador necesitado. Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

Lo que con ello se pretende es proteger al trabajador: A) de aceptar una renuncia en un estado de necesidad. B) que renuncie por algún engaño o ardid del empleador⁸.

Con la irrenunciabilidad se protege al trabajador ante ilegalidades del empleador para evadir el pago de prestaciones laborales.

Este principio se refiere a que las garantías mínimas contenidas en la parte sustantiva del Código de Trabajo y las instituciones consagradas en el mismo o en convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás leyes de trabajo y prevención social, se revisten de un carácter de Irrenunciables para los trabajadores, salvo las excepciones que la propia ley establece, lo que se toma como un beneficio laboral.

El objetivo fundamental de este principio es limitar la libertad de las partes a transigir, toda vez que si esta libertad fuera ilimitada, el trabajador, por la necesidad de recibir sus prestaciones laborales o su propia relación de trabajo, se vería obligado a aceptar proposiciones en las cuales renunciaran a dichas garantías mínimas.

⁸ Ibid.



1.3.4. Estabilidad

La estabilidad, como principio, es sumamente importante, ya que una de las mayores luchas de la clase trabajadora, es la de obtener continuidad en el trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y familia; que se debaten en la miseria y desesperación, sin perjuicio de que también perjudica la productividad de la empresa, debido a que un trabajador que se despidió y conoce sus atribuciones adecuadamente, puede desempeñar, en aplicación de la experiencia y técnica, el proceso productivo con mayor rapidez y calidad.

Por otra parte, el desempeño motiva en muchas empresas, cuando el despido es masivo y preponderantemente basado en la ambición del patrono de lograr mayores utilidades, rebajando intencionalmente los costos y no por necesidad de carácter económico-financiero, que en una sola persona se reúne el trabajo que antes desempeñaban varias y esto, también ocasiona una baja en la productividad.

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a este Artículo.

Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de



la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad.

También es prudente considerar que una vez que el individuo es despedido, o se retira voluntariamente, con cierta edad pareciera perder de manera inmediata su lugar en el mercado laboral, dejando de ser atractivo para los empleadores, quienes alegan para justificar la no-contratación una serie de razones, algunas ciertas y otras puramente especulativas, basadas en principios subjetivos, objeciones que impiden de manera momentánea o permanente la reinserción del la persona al trabajo y por ende afecta su estabilidad.

Se vive en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando, pues se busca el mejoramiento del trabajador, considerando que mientras más beneficios tenga la familia del trabajador debe superarse.

Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas (entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio), como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.



1.4. Regulación de los principios en la ley laboral guatemalteca

Como podrá observarse, los principios informativos de carácter ideológico que contienen la esencia del derecho de trabajo y que anima su estructuración lógica, tienen entre sí íntima relación de causalidad. Entre ellos hay plena unidad dialéctica, teniendo la peculiaridad que se complementa para formar un todo de donde parte el derecho de trabajo en general. Tiene un campo de aplicación específica, un método propio y una finalidad; de ahí surge en suma, toda la sistematización de la teoría general de esta importante rama del derecho público.

En el principio de la tutelaridad también las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ello, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador. Ahora bien, si las normas objetivas le brindan al trabajador un derecho preferente, éste, al presentarse ante un tribunal, goza de una doble protección o una duplicidad de tutela. Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Se reclama una "neutralidad" procesal, habida cuenta que al situarse en esta liza, los derechos de los trabajadores (derechos sustantivos) ya traen el amparo de la tutelaridad.

En materia procesal cabe destacar: el impulso de oficio (Artículo 321); la llamada inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador (Artículo 78 y 332, literal E); la declaración de confeso (Artículo 358).

En virtud del llamado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en cuanto a gestionar las acciones procesales que correspondieren, aunque



el actor no las hubiere pedido; por lo mismo, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales. El propio juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. En efecto, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste debe adecuarla a los requerimientos de la ley. Pero si se presenta por escrito, como es en casi todos los casos, nunca puede ser rechazada; el juzgador en parte; de esa forma, al Artículo 381 se le agregó por medio del Decreto 64-92, el último párrafo que dice: si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud. Es decir, la corregirá el propio juez.

Por su parte en la irrenunciabilidad se plantean las interrogantes:

¿Cuáles son los derechos que no pueden renunciarse? ¿Serán todos los derechos laborales? Al tenor del Artículo 106 de la Carta Magna, los derechos consignados “en esta sección” son irrenunciables. Se desprende que los derechos consignados en esa “sección”, básicamente en el Artículo 102, son los derechos elementales, mínimos. Esos serían los irrenunciables. A contrario sentido, los que superan al mínimo no tienen esa misma categoría. Y al tenor del Artículo 20 del Código de Trabajo, se puede entender que son irrenunciables los mínimos de protección, ya que los que tengan condiciones superiores a dicho minimum pueden modificarse en los casos muy especiales que contempla ese mismo Artículo, cuando existiera un acuerdo o cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa, las condiciones superiores pueden alterarse. Sin embargo, este es un tema que da lugar a planteamientos diferentes, Por lo que con mayor detalle se aborda más adelante.



En el contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc.) en todas y cada una de estas instituciones están implícita la tutelaridad.

Pero existen algunas normas que en forma explícita declaran esa preferencia por el trabajador. Empezando por la Carta Magna, que en la parte final del Artículo 103 establece que, las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares que los trabajadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores. Y el Artículo 106, en la parte final reza que: en caso de duda sobre la disposición o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

En cuanto al Código de Trabajo, el Artículo 15 de dicha ley señala que: “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 de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común”.

Sobra repetir que el principio que destaca en lo laboral es de la tutelaridad del trabajador. Por otra parte, llama la atención que los principios de Derecho Común



(básicamente Derecho Civil) consagrados e inmovibles en cualquier otra disciplina jurídica, ocupan aquí un último lugar.

Por su parte, el Artículo 17 del Código de Trabajo, sigue la misma línea en cuanto a que, para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

Asimismo, el cuarto considerando del Código de Trabajo, estipula: "Que las características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho de trabajo es un derecho 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 autonomía de la voluntad, 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;

- d) El derecho de trabajo es realista y objetivo; el primero, estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado debe haber equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y el segundo, su tendencia es resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) 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 de 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 la libertad, la igualdad y la fraternidad".



CAPÍTULO II

2. Prestaciones laborales

2.1. Definición

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”⁹.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”¹⁰.

2.2. Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

⁹ López Aguilar. **Ob. Cit.** Pág. 384.

¹⁰ **Ibid.**



2.2.1. Salario mínimo

El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley.

2.2.2. Ventajas económicas

El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

2.2.3. Descansos semanales

Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).

2.2.4. Días de asueto

El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).



2.2.5. Vacaciones

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).

2.2.6. Aguinaldo

El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.



2.2.7. Bonificación

La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público).

El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando a los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa.

La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador.

La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al



servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

2.2.8. Día de la madre

El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.

2.2.9. Período de lactancia

Regulado en el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

2.3. El trabajador

Dentro de la doctrina, Gallart, mencionado por Cabanellas, entiende por trabajador “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fueran descartados los



ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”¹¹.

“En nuestro derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la presión de sus servicios”¹².

“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico - social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”¹³.

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; es todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con

¹¹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 450.

¹² **Ibid.**

¹³ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 152.



el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado a su satisfacción no será posible cumplir con sus obligaciones económicas tanto propias como del grupo familiar.

Partiendo de la definición que da la Real Academia española: Trabajador es el que trabaja, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta, en el caso de una asociación profesional de trabajadores, no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras persona, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación. Por tal motivo las personas físicas son las que realizan el trabajo.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra,



física o moral, un trabajo personal subordinado”¹⁴.

Sobre contrato de trabajo, se considera trabajador, a los fines legales, la persona física que se obligue o preste servicios, cualesquiera sean las modalidades de la prestación, de forma que tipifique el contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de obras o presentación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración.

2.3.1. Análisis doctrinario

“Al trabajador se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”¹⁵.

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados. De Litala ha expuesto una extendida idea al decir que las mismas palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por

¹⁴ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 450.

¹⁵ **Ibid.**



ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos.

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos, dependiente o no de un empleador.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de una actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad, al menos relativa.



- Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos;
- Tratarse de una persona física, por lo antes expresado;
- Realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);
- Que el trabajo que realice por cuenta ajena;
- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;
- Una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los



que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales, a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

2.3.2. Análisis legal

El Artículo 3º. del Código de Trabajo, estipula: trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;



- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

- Observar buenas costumbres durante el trabajo;

- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- Guardar los sectores técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades



competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga;



- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;

- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo, y

- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula "Con causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono".

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula "Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo

64, inciso c) y la falta notoria de respeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes: ... d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

Las prestaciones laborales están claramente reguladas en el Código de Trabajo, son irrenunciables y el patrono está obligado a pagarlas, siendo el Estado el garante del pago como protector del trabajador.





CAPÍTULO III

3. La industria en Centro América

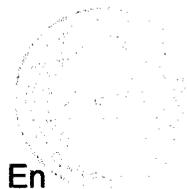
3.1. Concepto

El concepto de industria maquiladora se sitúa en la malla de relaciones cada vez más complejas en que se apoya la producción de bienes y servicios de los países industrializados. Por lo tanto, su trayectoria está vinculada con las tendencias en la división internacional del trabajo, la cual, a su vez, refleja los cambios experimentados en la organización de las empresas, impulsados por el crecimiento del comercio mundial y la intensificación de la competencia entre países. Conviene sin embargo, hacer énfasis en la existencia de dos enfoques, los que, aunque complementarios, para efectos analíticos deben separarse.

“Toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de "maquila". El término maquila para designar producción por cuenta ajena se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; proviene del árabe makila (medida de capacidad), que designa la proporción de grano harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda”¹⁶.

En una época se le llamó en Centroamérica -incorrectamente- industrias de *draw back*. Se entiende, con base en esta aproximación, que los insumos intermedios no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen. En la vida cotidiana es fácil observar este tipo de procedimientos dentro de

¹⁶ Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales -AVANCSO. *La maquila en Centroamérica*. Pág. 53.



un país, sin necesidad de involucrar operaciones de comercio internacional. En principio, la razón de este movimiento no tiene por qué ser la de salarios inferiores. Puede estar referida a una especialización externa a la empresa que, por razones de escala y costos, no convenga absorber físicamente.

“Se puede decir en un primer enfoque que la maquila es un sistema de producción, en general bajo la forma de subcontratación, en el que se transforman insumos intermedios y materias primas importadas, por medio de procesos que en muchos casos (aunque no necesariamente) tienen escaso valor agregado, cuyos productos finales se comercializan en el exterior. Para realizar estas operaciones, el Estado exonera al productor de una serie de requisitos que debe cumplir el resto de las empresas ubicadas en el país. Estas facilidades y exoneraciones son fundamentalmente de carácter aduanero y de manejo de divisas, además de existir otros incentivos adicionales”¹⁷.

Los bienes pueden entrar al mercado final, dependiendo de sus normas internas, ya sea bajo la forma de *production sharing*, pagando aranceles solamente por el valor agregado o como importaciones normales, pagando los impuestos correspondientes. Podrían incluso tener un arancel cero en el mercado de destino, ya sea bajo la columna de la Nación Más Favorecida, o de la Iniciativa para la Cuenca del Caribe, o del Sistema Generalizado de Preferencias, y aún así serían maquila desde el punto de vista del país centroamericano. Todo dependerá de las condiciones específicas del producto y de las normas de origen para que califique como originario de Centroamérica. En otras palabras, la maquila que se orienta hacia los Estados Unidos desde Centroamérica es

¹⁷ Ibid.



mucho más amplia que lo que registran las estadísticas de ese país.

3.2. La reubicación internacional de la industria

“La maquila aparece como parte de un proceso de reubicación internacional de la industria donde el factor de costo de la mano de obra es solamente uno de los que se deben considerar. Los elementos que inciden en la reubicación internacional de la misma son los siguientes:

En primer lugar, la rapidez se ha convertido en una cuestión de primer orden. Si bien la división del trabajo, ya estaba en el centro del análisis de Adam Smith, lo nuevo está en los procesos de integración e interdependencia crecientes de la economía mundial, asociados a respuestas rápidas. Los factores que inciden de manera más profunda en esta situación son: a) La revolución de las comunicaciones, que a su vez ha incidido sobre el transporte, b) La movilidad del capital (física y financiera), c) Los procesos de creciente apertura comercial, y d) El hecho de que la mano de obra siga teniendo una movilidad imperfecta. Finalmente, existe un "factor" al que los analistas (siempre buscando lo estrictamente nuevo) no conceden la suficiente importancia: muchas veces, cambios pequeños que de por sí no alteran la lógica del sistema, van acumulándose y generando nuevas condiciones. El transporte es un caso típico; la lógica de transformación de las últimas décadas no tiene tanta base tecnológica, sino que está sustentada por la innovación en las telecomunicaciones y por el crecimiento en los flujos de comercio que promueve la competencia y la frecuencia de los viajes (función a su vez de las tendencias autónomas a profundizar la división internacional del



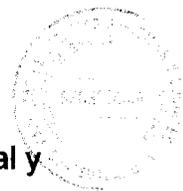
trabajo, así como del grado creciente de apertura en todo el mundo)¹⁸.

La velocidad de las respuestas está asociada también a la preocupación por la calidad y una mayor flexibilidad para hacer frente a los cambios en las preferencias de los clientes. La agilidad de la respuesta depende en parte de la existencia de una maquinaria preparada para el cambio y la presencia de una mano de obra dispuesta a los cambios. Desde este punto de vista, la elevada rotación que se percibe en algunas empresas maquiladoras no es más que un síntoma de atraso.

Los métodos de producción, en el momento preciso, abaratan los costos del distribuidor o contratante, al permitirle mantener existencias mínimas. El punto a señalar es que al no disponer de piezas de reserva se debe insistir en el control de la calidad. En el caso centroamericano tiene otra implicación adicional: se refiere a la producción de paquete completo. En general, las grandes empresas en el frente de batalla del mercado son las que se ocupan de conseguir los diseños, la tela, hacer la operación de corte, enviarla a un contratista disponible, etc. El paquete completo en la confección pone en manos de la empresa contratista todos estos detalles, lo que representa algo más que una suma de actividades.

Es necesario saber donde se encuentra *disponible* de manera inmediata la tela requerida, sus restricciones de calidad, su precio, los medios para transportarla rápidamente. Todas estas actividades no solamente requieren de alianzas estratégicas bien constituidas, sino de un fuerte dominio de la informática y los contactos internacionales.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. **La industria de la maquila**. Pág. 26.



En segundo lugar, existe un cambio en las motivaciones de los movimientos de capital y en la competencia por su atracción, que tiene en América Latina un origen bien claro. La inversión internacional, en particular la inversión directa ha crecido más rápidamente que la inversión mundial, lo que significa que se aumentó la integración de la economía mundial a través del financiamiento y la participación del capital.

Históricamente, el capital extranjero llegó a los países en desarrollo por muy diversos motivos, que a veces se traslapan y otras conforman verdaderas etapas:

- Para explotar recursos naturales (desde el petróleo, cobre, estaño, y bauxita hasta las plantaciones tropicales, las que como dice Samuelson "sólo se dan en países tropicales").
- Para instalar servicios públicos y explotarlos (ferrocarriles, compañías de teléfonos, de gas, telégrafos, etc., desde fines del siglo pasado hasta los primeros años del siglo XX; y ahora nuevamente con la ofensiva privatizadora).
- Para esquivar las barreras arancelarias, no arancelarias y cambiarias instauradas en los países en desarrollo como apoyo del modelo de sustitución de importaciones.
- En la medida en que los obstáculos dificultaron a los países industrializados exportar desde sus países bases hacia América Latina, se instalaron en los países para alentar industrias "de toque final". Estas fueron altamente protegidas de la competencia externa a través de barreras a la entrada de los productos similares, con facilidades para importar los insumos intermedios, que en general producen las

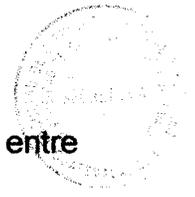


mismas empresas en sus países de base (además de obtener una elevada rentabilidad local que podían trasladar al exterior).

Estas tendencias de la inversión extranjera directa (IED) no son tan novedosas. Probablemente lo nuevo es que desde principios de los años ochenta Estados Unidos es ocasionalmente un receptor neto de IED. He aquí uno de los secretos de la globalización. No se trata de observar los saldos de la balanza de inversiones, sino el hecho de que Estados Unidos exporta e importa capital. En otras palabras, la dinámica de los negocios y el capital que va tras ellos se hace más compleja.

Las dos primeras motivaciones de los flujos de capital siguen presentes, si bien bajo una nueva modalidad en el caso de los servicios públicos, donde las primeras inversiones fueron para su instalación, pasando posteriormente a manos de los estados. Ahora la privatización obedece a motivaciones bastante más profundas, asociados al crecimiento y transformación tecnológica de industrias vinculadas con los servicios públicos. Si se analiza la composición de las *grandes* misiones internacionales de empresarios de los países industrializados hacia Latinoamérica, se puede apreciar el peso de las firmas especializadas en servicios públicos, especialmente en energías y telecomunicaciones.

A esta creciente necesidad de lograr un ambiente favorable para las inversiones se asocia el énfasis puesto en la educación, la investigación científica o aplicada, la generación de actividades de capacitación y otras que permitan diferenciar el capital humano de los diferentes contextos locales. Esta disposición hacia el capital humano tendrá que resolver -tarde o temprano- diversos problemas sociales que inciden en la



eficiencia del sistema laboral (pensiones, atención médica, acceso a vivienda entre otros). Queda claro que la cuestión laboral está adquiriendo una preeminencia novedosa en los últimos años.

Otro elemento de peso relacionado con la reubicación de la industria al nivel internacional se refiere a que la subcontratación disminuye la vulnerabilidad de los empresarios de los países desarrollados a) frente a los conflictos de alcance nacional o sectorial que existan en un país y b) frente a los vaivenes de la demanda agregada. Es el equivalente de la diversificación de cartera en la disminución del riesgo. La malla de relaciones que se hace cada vez más compleja y difícil de desentrabar para fines analíticos incluye una pirámide de unos pocos productores gigantescos y distribuidores y un segundo escalón de grandes productores y distribuidores, que a su vez pueden ser contratistas de los primeros. Y todos ellos contratan y subcontratan producción tanto dentro de Estados Unidos como fuera.

En los países centroamericanos existen empresas estadounidenses que están ubicadas en por lo menos tres o cuatro de ellos, y en otros operan a través de contratistas. Hay varias filiales de grandes transnacionales que mantienen en un país centroamericano una y hasta tres plantas grandes (800 a 1,800 operarios), pero a su vez, mantienen alianzas estratégicas con una a tres empresas nacionales del país o extranjeras, de tamaño mediano-grande como subcontratistas. Estas empresas medianas-grandes (600 operarios aproximadamente) -a su vez- pueden subcontratar con otras menores (de 200 a 400 operarios) y así sucesivamente. Con cada subcontratación, el precio baja, y disminuye en consecuencia el salario. Esa es la dura lógica de la maquila en la industria de la confección.

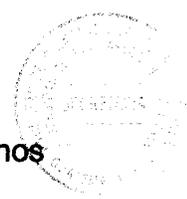
“Una cantidad de empresas de Estados Unidos recurren al ensamblaje en el exterior para reducir los costos de la manufactura a efectos de mantener su competitividad frente a sus principales rivales, tanto extranjeros como domésticos. Al preservar la participación de mercado de Estados Unidos y mejorar la competitividad precio de las exportaciones estadounidenses, beneficiándose del ensamblaje a bajo costo, las compañías son capaces de retener altos niveles de producción y empleo dentro del país, que de otra manera no serían posibles”¹⁹.

3.3. La industria en Centroamérica

Durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, la producción y el comercio centroamericano estuvieron dominados por las actividades agrícolas tradicionales, algunas de las cuales lograron gran integración al mercado externo, tales como el café, el banano y el cacao. Dichas actividades productivas, a pesar de haber significado una fuente importante de divisas y de crecimiento económico para la región, no lograron sostener las bases del progreso económico y social requerido por la población. Lo anterior se debió, en buena medida, a la incapacidad de este tipo de actividades de arrastrar al resto de los sectores productivos.

De esta forma, el escaso valor agregado generado por tales formas primarias de exportación no permitió generar cadenas productivas integrales, propiciando la concentración en pocas manos de los beneficios del crecimiento económico. Por otra parte, la mínima articulación de los productores nacionales con las fases de comercialización internacional del producto, dificultó las reacciones ante los ciclos de

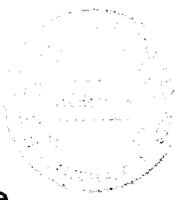
¹⁹ **Ibid.**



precios, que llevaron a importantes crisis de reproducción de los pequeños y medianos productores agrícolas. En buena parte, todo este estilo de integración comercial explica la persistencia de problemas sociales, políticos y económicos durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX.

Sin embargo, durante los años cincuenta y sesenta, las economías centroamericanas realizaron importantes transformaciones respecto a sus estructuras productivas. Este proceso fue mucho más acelerado para el caso de Guatemala, El Salvador y Costa Rica, y en menor grado se presentó en Nicaragua y Honduras. Entre otros aspectos, se buscaba favorecer el crecimiento de actividades industriales que permitieran la sustitución de importaciones y que al mismo tiempo, diversificaran la oferta productiva centroamericana. Panamá a su vez, siguió desde sus inicios una clara vocación de economía de servicios (asociados al canal y al sector financiero), en una dinámica que difiere de los procesos de industrialización por sustitución.

De esta forma, las economías iniciaron una diversificación productiva tendiente a incrementar la participación del producto industrial en el total, a través de lo que se conoce como el proceso de sustitución de importaciones. Este cambio estuvo favorecido por el crecimiento de la economía mundial de posguerra y por el desarrollo del Mercado Común Centroamericano (MCCA), utilizando elevados niveles de protección contra la producción proveniente de fuera de la región. A estas medidas comerciales se agregaron, un conjunto de estímulos de carácter fiscal y crediticio, que permitieron un ambiente favorable para la inversión externa en actividades industriales al interior de la región.

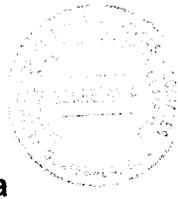


La dinámica particular de crecimiento industrial se concentró en las industrias de ensamble o toque final (química, metalmeccánica). Lo anterior se explica en parte por los estímulos a la importación de materia prima y bienes intermedios de fuera de la región y, al mismo tiempo, por el patrón particular de inversión extranjera que se atrajo. Asimismo, se fortalecieron algunas industrias básicas, tales como, la agroindustria, el calzado, el cuero y la industria textil, las que ya tenían cierta tradición artesanal de producción para el mercado interno desde principios del siglo.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, la región, cuya producción se había concentrado en el campo agrícola, inició un crecimiento en la participación del producto industrial en el Producto Interno Bruto (PIB). (ver grafica I-1) Este crecimiento fue sostenido, con pequeños períodos de desaceleración, hasta finales de los años setenta, donde se presenta un declive producido, entre otras cosas, por la situación de crisis económica de principios de los años ochenta y sobre todo, el deterioro de las condiciones políticas y sociales producto de las guerras civiles al interior de la región.

Hasta finales de los años setenta, las actividades industriales se concentraron en el mercado interno y centroamericano, dada la alta rentabilidad, producto de la protección elevada y de los contratos industriales, que permitían amplios subsidios favorables a la producción local y centroamericana.

Esta primera etapa de crecimiento de la producción industrial centroamericana, motivada en el mercado interno y regional, puede considerarse como la base de la estructura industrial. Todas estas empresas industriales permitieron generar fuentes de empleo en las áreas urbanas de creciente dinamismo durante los años setenta.



Las empresas que llegaron fueron esencialmente de escala mediana y pequeña, la mayoría de las cuales nunca se preocuparon por expandir sus mercados fuera de la región, por lo que con la crisis de principios de los ochenta, la industria presentaba deficiencias estructurales; por una parte era altamente dependiente de insumos intermedios y materias primas importadas y por otra, carecía de las herramientas competitivas y de la calidad para exportar fuera de la región.

Producto de lo anteriormente descrito, para algunos analistas el sector industrial, en los inicios de los años ochenta, había pasado a ser una carga más que una bendición en el sistema económico. Este fue uno de los principales problemas estructurales que agudizaron la situación de crisis de principios de los ochenta, que se vio aumentada a raíz de los conflictos bélicos en Nicaragua, El Salvador y Guatemala, y por supuesto, por el deterioro de los indicadores de la economía mundial, consecuencia de los golpes petroleros y del crecimiento de las tasas de interés internacionales. De esta forma la base económica y la desigualdad, fueron incapaces de sostener las crecientes necesidades de reproducción económica de la población centroamericana y llevaron a la región a una profunda crisis económica, social y política.

No se trató de incapacidad de los industriales para exportar, sino que el patrón de protección prevaleciente, motivaba más las actividades de cabildeo "rent seeking" que mejoras en la eficiencia productiva. Este patrón anteriormente descrito se agudizó aún más, con la permanencia de un tipo de cambio real que deprimía las exportaciones y fomentaba importaciones.

De esta forma, las exportaciones centroamericanas a principios de los años ochenta



seguían altamente concentradas en ciertos rubros de carácter agropecuario -café, banano, carne, azúcar-, a pesar de que su estructura productiva se encontraba bastante diversificada (para 1980 el producto industrial representaba un 23.7 por ciento del PIB total).

Este desequilibrio estructural del sector externo centroamericano, junto con el deterioro de las condiciones globales del entorno a nivel de pérdida de dinamismo de la economía mundial, recesión, aumento en las tasas de interés y crisis de la deuda, motivaron una agudización de las contradicciones del modelo económico de integración centroamericano y de las condiciones que sustentaron la propuesta de industrialización por sustitución de importaciones, deteriorándose los principales indicadores económicos de la región, que ingresó a un período de crisis económica y política de amplias dimensiones.

En el escenario político se presentaron condiciones históricas particulares que detonaron las reacciones sociales. En países como El Salvador y Nicaragua, dichas disputas sociales condujeron a la guerra civil, mientras que en otros países como Guatemala, agudizaron las condiciones históricas de guerrilla y deterioro de las instituciones. Los restantes países lograron pasar la década de los ochenta, no sin antes sufrir procesos de convulsión interna. Costa Rica fue el único país de la región que logró contener las presiones sociales a finales de los setenta y principios de los ochenta, en parte por razones sociohistóricas, y por otra parte gracias a la creciente ayuda económica recibida del gobierno norteamericano.



3.4. Crisis y ajuste del sector industrial

Con los acontecimientos políticos y económicos que se presentaron en los años ochenta, la industria centroamericana no tuvo mas remedio que reorientar su producción hacia mercados fuera de la región. En varios países del istmo se presentan ajustes significativos en la estructura industrial. Algunos como el caso de El Salvador, sufren un período de desindustrialización importante. En otros casos como Costa Rica, el proceso de ajuste ocasiona una reorientación de las industrias grandes y medianas hacia los mercados externos, ayudadas por un generoso grupo de incentivos a la promoción de exportaciones. Además, se inicia en la mayoría de los países el crecimiento de las actividades de maquila, las cuales se han venido consolidando en prácticamente toda la región.

La corrección de los tipos de cambio, las políticas de promoción de las exportaciones, la rebaja arancelaria y la eliminación de los contratos industriales e incentivos fiscales para la producción doméstica, así como, algunas reformas institucionales importantes en los sistemas financieros y las instituciones gubernamentales de apoyo al sector exportador, generaron un reacomodo al interior de las actividades industriales centroamericanas durante la segunda mitad de la década de los ochenta y primera parte de los años noventa. Con la apertura de los mercados internos a la competencia y la eliminación de los instrumentos de apoyo a las actividades manufactureras dedicadas a la producción doméstica y regional, las empresas se ven forzadas a reorientar su trabajo hacia los mercados de fuera de la región. Este proceso no ha sido fácil para los sectores de mediana y gran empresa industrial, siendo particularmente difícil, para la gran mayoría de las actividades que en más de un 80 por ciento se concentran en



pequeños y medianos empresarios.

En resumen, las empresas manufactureras sufrieron la remoción de los elementos que permitieron su desarrollo y quedaron en una posición débil de adoptar estrategias basadas en la productividad, la calidad y competencia internacional. No sorprende, por lo tanto, que se asista a un proceso de transformaciones profundas. Este proceso se caracteriza en términos globales por una disminución del grado de industrialización.

Medidas como la promoción de exportaciones y la apertura, tendientes a mejorar la posición comercial de los países y el surgimiento de nuevas actividades exportadoras basadas en las ventajas comparativas y competitivas de la región, crearon condiciones macroeconómicas más sanas para el mejoramiento de las actividades manufactureras exportadoras. La totalidad de la región ha apostado por un proceso de mayor integración al mundo, ampliando sus exportaciones e importaciones en proporción a su producción.

La producción industrial centroamericana actual, que ha soportado las presiones competitivas producto de la apertura y la mayor competencia interna y externa, es sin duda alguna, un complemento vital para la estrategia de crecimiento económico y social. Este fenómeno, si bien ha contribuido con el desarrollo de nuevas fuentes de empleo, no ha tenido el impacto que se podría esperar.

No obstante, con la solución de los problemas bélicos en El Salvador y Nicaragua y recientemente en Guatemala, el comercio intrarregional ha crecido y buena parte del mismo se explica por el componente industrial, cuya dinámica se reactivó al mejorarse las condiciones políticas y macroeconómicas al interior de Centroamérica.



Aunado a lo anterior, con el proceso de ajuste y apertura económica de la región, las actividades industriales existentes sufrieron cambios importantes. La presión competitiva ha motivado una mayor diversificación de la oferta industrial, que ha tendido a concentrarse en la región y en el mercado norteamericano, dadas las escasas posibilidades de competir en otros mercados.

No se trata de un capricho industrializador de parte de los países centroamericanos. Existen razones estructurales que explican la necesidad de aumentar la participación de la industria en la economía centroamericana. Algunas de estas razones son, el empleo, las externalidades tecnológicas, el valor agregado, la sostenibilidad ambiental y la generación de oportunidades para la micro y pequeña producción. Veamos uno a uno estos elementos.

En primer lugar, el valor agregado por empleo y la calidad del empleo en las actividades industriales son mayores que en otras actividades como los servicios o la agricultura. En buena parte, para el caso de Centroamérica, la composición del empleo formalmente establecido, con cargas sociales y con condiciones de pago de salarios mínimos se encuentra ubicado en el sector industrial. Esto pareciera simple, pero resulta de vital importancia para economías que en la mayoría de los casos los índices de empleo informal sobrepasan los existentes en el campo formal.

En segundo término, la capacidad de aprendizaje tecnológico y de innovación son mucho mayores en las actividades industriales que en el resto de los sectores productivos. Es un hecho que el dinamismo del comercio internacional se concentra fuertemente en los bienes con creciente incorporación del recurso humano calificado y

en el uso de tecnología. Si bien los productos agrícolas tradicionales y no tradicionales son en su mayoría de gran importancia, se requiere mejorar la capacidad de industrialización de la región, si se pretende resolver los problemas de rezago tecnológico.

Un tercer aspecto tiene que ver con la capacidad de aumentar la productividad y el valor agregado en la producción, de los cuales depende estrechamente la capacidad para aumentar los salarios y el nivel de vida de los trabajadores de la región. Es claro que los coeficientes de empleo *permanente* de las actividades agrícolas son inferiores y que el impulso a la productividad tendría mucho mayores ganancias sociales si se realiza desde el sector industrial. Existen límites físicos que retrasan los incrementos en la productividad de las actividades agrícolas, por lo que la necesidad de la industrialización como un proceso que motive saltos importantes en términos de productividad es claro. Lo anterior ha quedado ampliamente documentado por los trabajos alrededor de las experiencias de industrialización de Asia.

3.5. Incentivos legales para la industria maquiladora en Centro América

“La experiencia centroamericana en promoción de exportaciones está fuertemente asociada a los inicios de la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC) en 1984. Si bien, es necesario aclarar que, de una forma u otra, todos los países centroamericanos tenían sus leyes promocionales en esta materia desde la década de los años setenta, incluyendo regímenes legales que daban sustento a la maquila, ni esta ni las exportaciones no tradicionales fueron particularmente prolíficas. Esta ausencia de éxito se debió a muchos factores. Cabe citar: a) tipos de cambio reales poco atractivos, b)

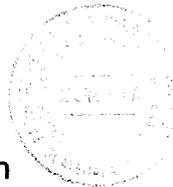


inclinación del sector privado por aprovechar los beneficios de producir hacia lo interno para mercados bastante cerrados, c) desconocimiento de los mercados internacionales, y finalmente d) ausencia de una conciencia exportadora hacia fuera de la región²⁰.

Con el inicio de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, y en algunos casos en forma paulatina, aparecen nuevos elementos en juego:

- a) Procesos devaluatorios en todos los países,
- b) Adaptación y modernización de las leyes de incentivos,
- c) Tímidos procesos de apertura durante los ochenta, profundizados en los años noventa y
- d) La acción promocional de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos (USAID) que fomentó no solamente la actividad de maquila sino también las exportaciones no tradicionales. Súbitamente hay información y movimientos para la atracción de empresas. La USAID creó nuevas instituciones que en un principio tenían por objeto promover todo tipo de exportación, especialmente las no tradicionales, pero rápidamente el peso de las acciones se vuelca hacia la atracción de actividades de maquilado. Esta evolución de las exportaciones no tradicionales con el desarrollo de la industria maquiladora es un tema sobre el que aún no ha habido suficiente investigación, pero cuyos resultados se pueden apreciar por ejemplo en El Salvador y Guatemala con la disminución del ritmo de crecimiento de las exportaciones no tradicionales. En los casos de Costa Rica y Nicaragua los

²⁰ Santos Restrepo, Ernesto. **Historia de la industria maquiladora**. Pág. 153.



procesos de crecimiento de las exportaciones no tradicionales (XNT) se han mantenido en gran parte debido a la presencia de subsidios que en el primero de los casos finalizaron en 1999, y en el segundo culminaron en 1997, según lo que se sabe hasta ahora.

“Los regímenes legales a los que se asocia la maquila son en general de dos tipos, con diversas combinaciones. En primer lugar, un régimen de Admisión Temporal, que existe y es aplicado en Costa Rica y Guatemala, y con mucha menor fuerza en El Salvador. Y por otra parte, el régimen de zonas francas, que se define en prácticamente todas las legislaciones como: áreas de territorio nacional extra-adiuanal previamente calificadas, sin población residente, sujetas a un régimen especial donde podrán establecerse y funcionar empresas nacionales o extranjeras, que se dediquen a la producción o comercialización de bienes para la exportación, así como la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y a las actividades conexas. En casi todos los países existen formas adicionales, derivadas de las leyes de zonas francas, que se pueden denominar recintos fiscales o zonas francas administradas, etc, que liberan a la empresa acogida al régimen, de la necesidad de estar físicamente ubicada dentro de un parque industrial.

“La existencia de diferentes regímenes es sumamente confusa. Por ejemplo, hasta hoy en día, incluso en las estadísticas del Banco Central de Costa Rica en la balanza de pagos del país se separa un rubro de maquila (asociada al régimen de Admisión Temporal), del rubro de zonas francas. A su vez, un empresario hondureño comentó al autor que “tenemos tres regímenes legales para producir el mismo pantalón para exportación”. No fue objeto del presente estudio analizar la eficiencia de los distintos



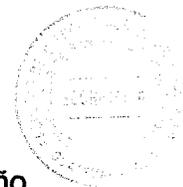
regímenes legales, sino las situaciones que creaban. Empero, fue fácil percibir que generan confusión, y en muchos casos rigideces administrativas para las relaciones internas, ya que puede ser más fácil exportar un producto que venderlo a otra empresa que -aunque también exportadora- está acogida a otro régimen legal”²¹. (sic)

Cada una de estas leyes y regímenes administrativos tienen sus puntos fuertes y débiles. No obstante, hay un denominador común que los unifica a todos: la gran cantidad de exoneraciones, tanto para las empresas administradoras de zonas francas, como para las usuarias. Comenzando por la exoneración del Impuesto sobre la Renta (ISR), y siguiendo por exenciones de pago de diversos otros impuestos (patrimonio, municipales, al valor agregado, y al consumo, de acuerdo a la realidad de cada país). La exoneración de derechos de importación para los insumos intermedios no se considera subsidio, bajo los acuerdos y procedimientos aceptados para la política comercial. Por lo tanto, no haremos referencia a este tema.

La falta de una idea clara acerca del papel que desempeña la industria maquiladora se refleja en los criterios de homogeneización adoptados por los directores de Tributación Interna de Centroamérica, quienes han decidido (sustentados y apoyados por las instituciones financieras internacionales) eliminar los subsidios a las exportaciones no tradicionales. Curiosamente, no parecen tener posición acerca de la industria maquiladora.

“La exoneración de ISR es contraria a lo estipulado por la Organización Mundial del Comercio. Todos los países centroamericanos, así como el resto del mundo, se

²¹ Ibid.



comprometieron a eliminar los subsidios a las exportaciones para principios del año 2003. Empero, las zonas francas parecen escapar a estos criterios y cada vez se encierran más. Por ejemplo, en Costa Rica, desde 1992 ya no existen exoneraciones de ISR para las empresas acogidas al régimen de Admisión Temporal, y para las exportaciones no tradicionales desde 1996. De todas formas, la empresa se puede acoger a un sistema de recinto fuera de zona franca con los mismos incentivos²².

Lo anterior lleva a que, de manera creciente, las empresas que no son maquiladoras, aspiren a entrar a este régimen, en algunos casos para continuar disfrutando de los distintos beneficios que, de una manera u otra, existían en otros regímenes promocionales. Sin necesidad de tomar una opinión con respecto a la coherencia o conveniencia nacional de estos procesos, resalta el hecho de la pérdida de transparencia que ocasionar.

Del otro lado, la exoneración del ISR es y se mancha de manera conflictiva, debido a que a veces discrimina *dentro* de un mismo país, como en el caso de las ZOI (Zona Libres Industriales) y las ZIP (Zonas Industriales de Procesamiento) de Honduras. En el primer caso tiene una exoneración por tiempo indefinido, y en el segundo es por diez años. En Costa Rica es por ocho años, con cuatro adicionales pagando un 50 por ciento; en El Salvador son 10 años prorrogables por otros diez; en Guatemala diez a doce años, dependiendo del esquema legal; en Nicaragua el período es de diez años, y un año adicional pagando un 60 por ciento.

Esta realidad es bastante porfiada, en el sentido de que muchas de las empresas tienen

²² Ibid.



la expectativa de que la exoneración de ISR continúe de manera permanente. Considerando algunos de los problemas asociados a la volatilidad de las empresas maquiladoras, parece poco prudente un sistema en el que algunas compañías encuentren aconsejable cambiar de razón social para formular un nuevo contrato. Por lo pronto, sería conveniente disponer de una estrategia común a nivel centroamericano a efectos de evitar la competencia entre países. Si bien esta es una necesidad ineludible, es fácil percibir que tal discusión no se está procesando en los países de la región, ni parece existir un ambiente adecuado para ello, sobre todo al nivel de los gobiernos.





CAPÍTULO IV

4. Análisis de la aplicación de la fianza, a empresas extranjeras, para garantizar las prestaciones laborales de los trabajadores

4.1. El empleo en la industria de la maquila en Guatemala

El impacto de la maquila industrial, como sector intensivo en empleo se percibe fácilmente. Hacia 1995 y 1996, la industria del ensamble representó entre el 23 por ciento (Nicaragua) y el 38 por ciento (Guatemala) del empleo industrial. Estas cifras, a pesar de su dudosa confiabilidad y comparabilidad, atestiguan la gran importancia del sector de maquila en relación al empleo formal. Probablemente es aquí donde ésta relación se ve más claramente.

Las cifras de empleo en la maquila son números que dan ideas muy globales de la totalidad. En algunos casos, como en Guatemala, representan las cifras de VESTEX. Hay otros casos en que distintas instituciones del gobierno manejan estadísticas diferentes. Probablemente en el caso de El Salvador la cifra real sea ligeramente superior (hasta 42,000 empleos). En síntesis, una cifra indicativa de empleo directo bastante aproximada a la realidad para toda Centroamérica, daría un número cercano a las 230,000 personas, acercándose al cuarto de millón, cifra de empleo bastante impresionante.

En Guatemala la cifra de empleos se acercaría a ochenta mil personas que viven de los trabajos de la maquila, estableciéndose que se benefician cerca del medio millón de



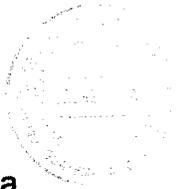
personas pertenecientes a los grupos familiares de los empleados.

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 el abuso que ellas hacen del trabajo guatemalteco.

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 patronos 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 que hacen recordar los tiempos en que Guatemala era una gran carnicería.

Las maquilas continúan siendo un reducto impenetrable, una tierra sin ley. Las Zonas Francas, paraísos fiscales, son un verdadero infierno para miles de trabajadores y trabajadoras. Avaladas por los Estados Unidos de América, las maquilas debían servir para combatir en Centroamérica la radicalización política existente.

Hoy, terminado el período de lucha armada, mientras cosen montañas de camisas en



las zonas francas los jóvenes aprenden que empleo y padecimiento son caras de una misma moneda. Allí son entrenados en las reglas que imponen las transnacionales, un código para un mundo sin ética.

La instalación de industrias maquiladora en Guatemala, ha revolucionado la mano de obra, pues dan empleo a miles de trabajadores, que en muchas oportunidades se dedican a trabajar en este tipo de industrias dejando las labores a que se han dedicado por mucho tiempo.

El trabajo en las maquilas no necesita de gran experiencia o que los trabajadores tengan amplia experiencia, posean un título de diversificado o hayan estudiado algunos cursos sobre el trabajo que van a desarrollar, por lo que en la misma maquila toman experiencia.

Pero a pesar de que en Guatemala se les ha exonerado de algunos impuestos fiscales y aduanales, han violado las leyes del país, principalmente las leyes laborales al despedir personal sin el pago de sus prestaciones.

La maquila es más conocida en la información cotidiana no por sus éxitos, sino por los problemas laborales que genera, y está caracterizada por una imagen de industria de enclave, volátil de "falta de mejor opción". El trabajo académico analítico sobre la materia ha sido poco prolífico; y en la mayoría de los planes gubernamentales aparece casi como una nota a pie de página, a pesar de los grandes esfuerzos que dedican los gobiernos a su atracción.



El área central de preocupación de la Organización Internacional del Trabajo está en la generación de empleo de calidad. Con respecto a las maquiladoras en Centroamérica, el antecedente más reciente está en el estudio de la situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana.

4.2. Derechos humanos

“Derechos humanos, son aquellos que el hombre posee por el mero hecho de serlo. Son inherentes a la persona y se proclaman sagrados, inalienables, imprescriptibles, fuera del alcance de cualquier poder político”²³.

Unas veces se considera que los derechos humanos son plasmación de ideales iusnaturalistas (de derecho natural). Existe, sin embargo, una escuela de pensamiento jurídico que, además de no apreciar dicha implicación, sostiene la postura contraria. Para algunos, los derechos humanos son una constante histórica, con clara raigambre en el mundo clásico; para otros, son fruto del cristianismo y de la defensa que éste hace de la persona y su dignidad. Para los más, los derechos humanos aparecen, como tales, en la edad moderna.

4.2.1. Antecedentes

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuya sede radica en la ciudad francesa de Estrasburgo, fue fundado a partir de ser firmada el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, en la Convención Europea de los Derechos Humanos. Los

²³ Microsoft Corporation, Diccionario Encarta 2004. Consulta 15 febrero de 2013.



Estados signatarios de este tratado se comprometían a respetar y proteger los principales derechos civiles y políticos del individuo.

La edad media fue una época en la que privaron los derechos estamentales, propios no de los hombres sin más, sino de los órdenes, de los estamentos en que se configuraba y estructuraba la sociedad. De los derechos humanos empezó a hablarse en tanto los vínculos estamentales se relajaron, y a medida que se consolidó el Estado moderno.

En sus orígenes surgieron frente a periodos de intolerancia de grupos minoritarios, como los calvinistas franceses (hugonotes), que fueron perseguidos, reclamaron la tolerancia y la libertad de conciencia al compás de las guerras de religión. Surgieron, en síntesis, de convulsiones colectivas. Los derechos humanos no implican una tensión entre particulares ni entre el ciudadano y el Estado. Tienen un planteamiento inspirador filosófico, así como unas garantías difíciles de aplicar cuando no son ilusorias. Se plasman, más adelante, en declaraciones de derechos, que propician el tránsito de los derechos humanos a los derechos fundamentales, dotados de garantías.

“Los derechos humanos se establecieron en el derecho internacional a partir de la II Guerra Mundial y, tras su conclusión, se elaboraron numerosos documentos destinados a enumerarlos, propiciar su protección, declarar su importancia y la necesidad de respetarlos. En primer lugar, hay que citar la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que distingue entre derechos relativos a la existencia misma de la persona y los relativos a su protección y seguridad, a la vida política, social y jurídica de la misma, y los derechos



de contenido económico y social. Son, asimismo, relevantes: la Declaración de Derechos del Niño, firmada el 20 de noviembre DE 1959; LA Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, suscrita el 20 de diciembre de 1959; el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, estos dos últimos adoptados por las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 en el ámbito europeo, cabe destacar la Convención Europea para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, nacida el 4 de noviembre de 1950, en el seno del Consejo de Europa, y que cuenta con una comisión y con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, con competencia, llegado el caso, para proceder al examen y la resolución de conflictos relacionados con la vulneración de los derechos y libertades contenidos en la Convención²⁴.

Sin duda, la Declaración Universal de Derechos Humanos es uno de los documentos más importantes de toda la historia de la humanidad. Integrada por 30 Artículos, fue adoptada en diciembre de 1948 por resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas.

Se pueden diferenciar tres fases en este proceso. La declaración de derechos nace, por regla general, como un conjunto de teorías filosóficas. Son universales por lo que al contenido respecta y porque se refieren a cualquier hombre, abstracción hecha de tiempo y lugar; son sobre todo muy limitadas en lo que a eficacia se refiere, al ser propuestas para futuras e hipotéticas leyes. Más tarde y en algunas ocasiones, las declaraciones de derechos llegan a plasmarse en las constituciones, con lo cual ganan

²⁴ Microsoft Corporation, Diccionario Encarta 2004. Consulta 15 de febrero de 2013.



en concreción lo que pierden en universalidad, quedando protegidos como verdaderos derechos subjetivos, pero sólo en el ámbito del Estado que los reconoce de forma efectiva. No son así, en consecuencia, derechos del hombre, sino del ciudadano, es decir, derechos del hombre en cuanto que derechos del ciudadano de un Estado concreto.

Con la declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 comenzó una tercera fase donde la afirmación de los citados derechos se quiere a un tiempo universal y positiva. Universal, porque los destinatarios son todos los hombres y no tan sólo los ciudadanos de uno u otro Estado. Positiva, porque se entiende que emprende un proceso concluido el cual los derechos humanos no sólo serán proclamados, sino protegidos de un modo material, incluso contra el propio Estado que los viole.

“Declaración Universal de Derechos Humanos, resolución adoptada por unanimidad en diciembre de 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). El objetivo de esta declaración es promover y potenciar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Dicha declaración proclama los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales del hombre, los cuales sólo se ven limitados por el reconocimiento de los derechos y libertades de los demás, así como por los requisitos de moralidad, orden público y bienestar general. Entre los derechos citados por la Declaración se encuentran el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad personal; a no ser víctima de una detención arbitraria; a un proceso judicial justo; a la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario; a la no invasión de la vida privada y de la correspondencia personal; a la



libertad de movimiento y residencia; al asilo político; a la nacionalidad; a la propiedad; a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión, de opción y de expresión; a la seguridad de asociarse, a formar una asamblea pacífica y a la participación en el gobierno; a la seguridad social, al trabajo, al descanso y a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar; a la educación y la participación en la vida social de su comunidad. La Declaración fue concebida como parte primera de un proyecto de ley internacional sobre los derechos del hombre. La Comisión de los Derechos Humanos de la ONU dirigió sus esfuerzos hacia la incorporación de los principios más fundamentales de la Declaración en varios acuerdos internacionales²⁵.

En 1995 la Asamblea General autorizó pactos de Derechos Humanos, uno relativo a los derechos civiles y políticos y el otro a los derechos económicos, sociales y culturales. Ambos pactos entraron en vigor en enero de 1966, tras una larga lucha para lograr que fueran ratificados.

Los Artículos 23-1, 23-2, 23-3, 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estipula: "Toda persona tiene derechos al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa satisfactoria,

²⁵ Microsoft Corporation, Diccionario Encarta 2004. Consulta 15 de febrero de 2013.



que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

4.3. Protección Constitucional

La validez de todo el Sistema Jurídico Guatemalteco depende de su conformidad con la Constitución, considerada como la ley suprema. Sin embargo, en el Artículo 46 establece que: "Materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno".

En esta materia Guatemala ha ratificado La Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En segundo lugar, se encuentran las leyes emitidas por el Congreso de la República, que pueden ser de dos tipos, leyes constitucionales y leyes ordinarias. Las primeras priman sobre las segundas y requieren para su reforma el voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

En tercer lugar se encuentran las disposiciones emitidas por el organismo ejecutivo o



disposiciones reglamentarias, que no pueden contrariar los peldaños anteriores. Ocupan el último escalón las normas individualizadas que comprenden las sentencias judiciales y las resoluciones administrativas.

Con la Constitución de 1985 se crearon tres instituciones tendentes a fortalecer el Estado de Derecho: la Corte de Constitucionalidad, el Tribunal Supremo Electoral y la Procuraduría de los Derechos Humanos.

La Corte de Constitucionalidad, tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y le corresponde el control constitucional de las leyes y conocer todos los procesos de amparo.

El Tribunal Supremo Electoral, tiene a su cargo convocar, organizar y fiscalizar los procesos electorales.

El Procurador de los Derechos Humanos, es un delegado del Congreso que tiene como principales atribuciones investigar y denunciar los comportamientos lesivos a los intereses de las personas y violaciones a los derechos humanos. Para tal efecto puede emitir censura privada o pública promover las acciones judiciales o administrativas necesarias.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.



En el precepto constitucional se señala que la justicia social es una de las características principales de institución del trabajo, pero si al trabajador, no se le protege ante los desmanes de empresas extranjeras, principalmente coreanas maquileras, se limita la justicia social considerando que el trabajador es la parte débil de la relación laboral, protegiéndose bajo el principio de tutelaridad, por tal razón el Ministerio de Trabajo está obligado a supervisar ese tipo de empresas extranjeras como una protección al trabajador, obligando a sus propietarios a cumplir con las leyes guatemaltecas.

El Artículo 102 Constitucional, establece: Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos



productos a un precio no mayor de su costo:

- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley,

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ochos horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará la situación de excepciones muy calificadas en que son aplicables las disposiciones relativas a jornadas de trabajo.

- Quien por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derechos apercibir íntegro el salario semanal.



- Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposiciones del empleador;

- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados:

- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrán el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

- Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menos del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores de que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicio, tal aguinaldo les dará cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.



- No deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al pago y cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y posnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajo incompatibles con sus capacidades físicas o que pongan en peligro su formación moral.

- Los trabajadores menores de edad y lo mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensoriales;

- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley, en paridad de



circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menos salario que un extranjero. Está sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. (Empleadores y trabajadores procuran el desarrollo económico de la empresa para beneficio común);
- Obligación del empleado de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue menores prestaciones;
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;
- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.
- Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de



seguridad social, éste lo cubrirá. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debido únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores podrán participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúa los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicio de un mes de salario del juicio que se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durante en el trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un



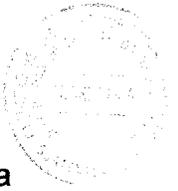
máximo, en este caso, de seis meses;

- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a justificación privada. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

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 protegerán 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 renuncias, 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 otra 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.

4.4. La fianza

Federico Puig Peña, con relación a la fianza, señala “Fianza: Es una garantía que busca asegurar el cumplimiento de una obligación. Sin embargo, es un término que puede resultar equívoco, al hacer referencia tanto a una garantía real como a una garantía personal”²⁶.

“La fianza como garantía personal, consiste en una garantía en virtud de la cual se asegura el cumplimiento de una deuda u obligación mediante la existencia de un fiador. El fiador es una tercera persona, ajena a la deuda, que garantiza su cumplimiento, comprometiéndose a cumplir él lo que el deudor no haya cumplido por sí mismo (deudor subsidiario)”²⁷.

En el derecho civil, el fiador y el deudor son dos personas diferentes, ligados mediante una figura que posee una fisonomía contractual: contrato de fianza. La relación entre el acreedor y el fiador pasa a través del deudor.

²⁶ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 582.

²⁷ **Ibid.**



La fianza como garantía real de entrega de una cantidad de dinero como garantía de ciertas obligaciones. Sin embargo, a pesar del nombre, la fianza monetaria no es tal, sino que se trata de un caso de prenda irregular, al tratarse de una garantía real y no personal.

Existen varios ámbitos del derecho en el que aparece esta figura.

- En el Derecho contractual: la fianza garantiza el cumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato. Por ejemplo, es habitual la constitución una fianza monetaria en caso de arrendamiento de inmuebles para garantizar el cumplimiento del pago de las rentas de arriendo, así como la devolución en buen estado del bien arrendado.
- En Derecho procesal penal: la fianza monetaria se entrega como forma de garantizar que el acusado no tiene intención de huir de la justicia. Con ello se pretende evitar o levantar una medida prisión preventiva. Es el caso típico de la libertad bajo fianza.

Juan José Bustos, al referirse al incumplimiento de la fianza, indica: "Incumplimiento de la Fianza: En el caso de incumplimiento de la obligación garantizada, dependerá del caso concreto para establecer qué ocurre con la fianza. Por ejemplo, en Derecho contractual lo habitual es que el acreedor utilice la fianza para resarcirse de los daños y perjuicios ocasionados. Sin embargo, en Derecho procesal penal una posible fuga del acusado provoca la pérdida absoluta de dinero dado como fianza, sin necesidad de evaluar gastos o daños"²⁸.

Agrega, con relación al contrato de fianza "Contrato de fianza en materia Civil, es un

²⁸ Bustos, Juan José. **Garantías de cumplimiento**. Pág. 66.



contrato de garantía personal, en virtud del cual un tercero se compromete a responder ante un acreedor, del cumplimiento de la obligación asumida por un deudor, para el caso de que éste incumpla la misma.

Las fianzas son requeridas cuando hay un acuerdo previo entre el acreedor y el fiador a través de un documento firmado por ambos. Puede ser de cualquier clase, y para que se cumpla requiere garantizarse por medio de una fianza.

Una fianza asegura el pago de los daños que exista a favor del beneficiario por parte del fiador²⁹.

Por su parte Guillermo Cabanellas, con relación a la fianza, señala "Fianza. Obligación subsidiaria, constituida para asegurar el cumplimiento de otra principal contraída por un tercero: el deudor o responsable, mientras se denomina fiador quien por él se compromete. Fianza es también la prenda dada por el contratante para asegurar el exacto cumplimiento de su obligación. Además la suma de dinero u otro bien que se deposita, consigna o pasa a poder del acreedor para responder de la obligación asegurada. Se ha empleado, asimismo, por fiador o garante.

Fianza. "Garantía personal que se constituye asumiendo un tercero el compromiso de responder del cumplimiento de una obligación si no la cumple el deudor principal"³⁰.

El Diccionario Jurídico Espasa de la Fundación Tomás Moro, se refiere al contrato de fianza de la manera siguiente "Se trata de un contrato accesorio de otro principal. La fianza no puede concebirse aisladamente, sino condicionada por la existencia de una

²⁹ **Ibid.**

³⁰ Puig Peña, Federico. **Ob. Cit.** Pág. 386.



obligación que delimite el contenido de la misma garantía. Es generalmente subsidiaria, ya que el fiador sólo se obliga para el caso de que el deudor principal no cumpla su obligación; consecuencia de esta subsidiariedad es el beneficio de exclusión establecido a favor del fiador (éste sólo responde si el deudor principal carece de bienes, de tal modo que primero se va al patrimonio del deudor). Dicho beneficio es renunciable, lo que propicia la existencia de la fianza solidaria de gran raigambre en el mundo mercantil; es la conocida como pago al primer requerimiento, en virtud del cual, el acreedor, vencida la obligación, requiere al garante, exigiéndole su cumplimiento y éste ha de satisfacer el pago de forma inmediata³¹.

En el contrato de fianza, el fiador solo puede obligarse a lo que debe el deudor principal u obligarse a menos, y nunca puede obligarse en términos más abrumadores, pero el fiador puede obligarse de una manera más puntual por ejemplo constituyendo una hipoteca.

4.5. Principio de tutelaridad

Como se menciona ante la tutelaridad es uno de los principales conceptos consagrados por la doctrina y la ley. Solamente el derecho de familia se acerca a contemplar este principio. Mediante él, se establece imperativamente que toda norma debe proteger al trabajador, ya sea en lo individual o colectivamente, tomando en cuenta que es la parte más débil, económicamente, de la relación laboral, en virtud de que su único bien es su propia fuerza de trabajo. En tanto, el patrono tiene en sus manos los medios de producción, la riqueza, el capital y, el trabajador siendo propietario únicamente de su

³¹ Busto, Juan José. *Ob. Cit.* Pág. 271.



fuerza material y/o intelectual, se ve en la necesidad de venderla al patrono para que él obtenga una plusvalía del trabajo humano.

La escuela clásica afirma que en la relación laboral había un contrato perfecto, mediante el cual, ambas partes eran absolutamente libres en ejercicio de su libre albedrío de pactar o convenir condiciones de trabajo. Este pensamiento homologaba el contrato de trabajo al contrato civil y al contrato mercantil, pero realmente ¿estará el trabajador en plena libertad de escoger el trabajo que más le parezca? Posteriormente, surgieron otras teorías como la del arrendamiento de servicios para citar un solo ejemplo, pero todas cuantas han surgido han sido criticadas por la doctrina moderna y la comúnmente aceptada en la de la venta de la fuerza de trabajo. Es por ello que, en otras palabras, se dice que el principio de tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica del trabajador, otorgándole una protección económica preferente.

La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral.

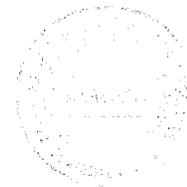
No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; contra el trabajo insalubre de menores de edad contra los bajísimos salarios. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda



exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

La legislación guatemalteca establece la tutelaridad, con la trata de compensar la desigualdad económica de estos (los trabajadores), otorgándoles una protección jurídica preferente; y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Al mencionar una efectiva libertad de contratación, da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad. A este tipo de escenario se refiere el considerando indicado que, desde una perspectiva individual, es muy común en el medio guatemalteco, al punto de que para muchos autores, el contrato de trabajo viene a ser en el fondo una variante del contrato de adhesión; una parte impone las condiciones y a la otra le queda aceptar o no, sin poder incidir directamente en la fijación de dichas condiciones.

Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel de nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil. Si no participaran las normas de esta rama, se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se sucederán los abusos de la parte considerada más fuerte. Por eso, llevado a un extremo, este derecho no vendría a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esta línea de ideas presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos; que tienden asimismo a ser también contenciosos, litigioso laboral, esto da pábulo a las corrientes que propugna la Doctrina Social de la Iglesia Católica.



4.5.1. Violación al principio de tutelaridad

La tutelaridad es un principio consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuyo fin es proteger a la parte débil económicamente de la relación laboral, contra la parte fuerte económicamente, el patrono.

El párrafo primero del Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes....”

No se aplica el principio de tutelaridad cuando el Estado desprotege al trabajador ante los desmanes de los empleadores, cuando se niegan a pagar las prestaciones y hasta los salarios caídos, o desaparecen sin pagar las prestaciones correspondiente, pues en la realidad el Ministerio de Trabajo con todo sus entes de control permite las violaciones a la Constitución y el Código de Trabajo, no dando oportunidad al trabajador para que haga las reclamaciones pertinentes, y por tal motivo en muchos casos los trabajadores no cobran sus prestaciones en virtud que las empresas extranjeras no dan seguridad ni garantía de las prestaciones que deben pagar al trabajador.

Se debe aplicar el principio de tutelaridad, a fin de que el trabajador tenga la seguridad de recibir sus prestaciones laborales, cuando el empleador desaparezca o se niegue a pagar las mismas, por lo que habiendo garantía de pago, el trabajador quedará protegido por el Estado, por tal motivo se tendría que fijar al patrón el pago de una



fianza de cumplimiento para que el trabajador reciba las prestaciones a que tiene derecho.

Por parte de los propietarios de empresas extranjeras, principalmente maquiladoras, se da maltrato físico, maltrato verbal, intimidaciones, amenazas de perder el empleo, prohibición de agrupación sindical, humillaciones, bajos salarios; y por último abandonan el país o cierran la fábrica o empresa para trasladarse a otro país u otro lugar de la república, sin haber cumplido con el pago de las prestaciones a los trabajadores y los salarios correspondientes.

El problema principal, que padecen los trabajadores de las empresas extranjeras es el hecho de no pagarles los salarios durante varios meses, y para evadir el pago correspondiente se desaparecen, y al momento de presentarse los laborantes a la fábrica o empresa, principalmente maquiladora, la misma se encuentra cerrada y descubren que los propietarios han abandonado la fábrica debiendo decenas de miles de quetzales en concepto de prestaciones, sueldos atrasados, aguinaldos, indemnizaciones, etc.

El Estado debe dar seguridad al personal que labora en la industria, y que las mismas depositen una fianza de pago de prestaciones laborales y problemas relacionados con el trabajo, para que al momento de abandonar las fábricas o ausentarse del país, el Ministerio de Trabajo tenga la oportunidad de pagar a los trabajadores sus prestaciones y salarios conforme a la fianza depositada por la empresa maquiladora.



El Estado debe proteger al trabajador en general, pero debe poner énfasis en las empresas coreanas que son las que más han violado las leyes guatemaltecas, tanto laborales, civiles como penales.

Asimismo, el Estado está obligado a proteger al trabajador asegurando las prestaciones y demás pagos establecidos en el Código de Trabajo, para dar seguridad jurídica al laborante de empresas extranjeras. Con estas medidas, respetando el derecho de los trabajadores contra los abusos de las empresas extranjeras radicadas en Guatemala y hacer que se cumplan las leyes de Guatemala para hacer positivo el principio de tutelaridad.

Por otra parte en el medio guatemalteco se han producido efectos que llevan la consecuencia de no percibir las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, teniendo como efecto colateral el perjuicio a la familia por no tener los medios económicos para su subsistencia.

4.6. La obligación de prestar fianzas en las empresas maquiladoras

La prestación de la fianza debe ser un paliativo para que las empresas maquiladoras paguen los salarios atrasados y las prestaciones laborales a los trabajadores de éstas.

La fianza constituye un aval, cuyo término es utilizado con frecuencia en la práctica de los negocios para referirse a cualquier clase de garantía personal. Aval se utiliza como sinónimo de fianza, por lo que sería el contrato por el que el avalista se obliga a pagar o



cumplir por un tercero (avalado), en el supuesto de no hacerlo éste.

Siendo la fianza un medio de garantía para cumplir con una obligación, se hace necesario que desde el momento que se hacen los trámites para instalar una maquila en Guatemala, se le exija una fianza para garantizar el derecho de los trabajadores y a cumplir con los salarios caídos.

Las ventajas que conlleva la prestación de la fianza, a las empresas maquiladoras, son las siguientes:

- Asegurar los salarios atrasados a los trabajadores.

- Asegurar las prestaciones de ley.

- Asegurar que por cualquier despido el trabajador gozará de las prestaciones que en derecho le corresponde.

- Asegurar que en los juicios ordinarios laborales, al ganar el juicio el trabajador, sus reclamaciones le serán pagadas.

- Asegurar que si la empresa cierra operaciones, la fianza será destinada al pago de los salarios y demás prestaciones.

- Pagar daños y perjuicios que se le ocasionen al trabajador.



- Asegurar el tratamiento médico, cuando se ocasionen accidentes de trabajo, si la maquiladora no estuviere inscrita al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La fianza deberá garantizar las consecuencias mencionadas anteriormente, la cual deberá depositarse en un banco del sistema, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que sea ese ente el que actúe pagando las prestaciones y demás obligaciones con orden judicial.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

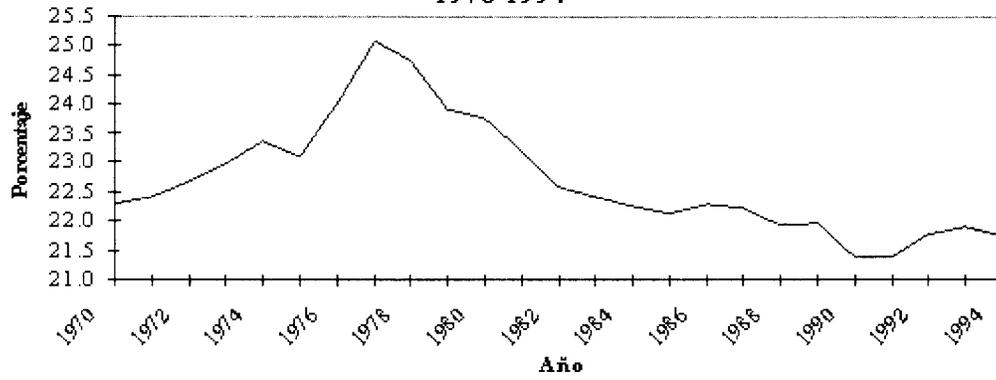
1. Las empresas extranjeras, principalmente maquilas, no ofrecen ninguna garantía al trabajador que al finalizar su relación laboral, se les pagarán sus prestaciones y salarios atrasados, por lo que el trabajador labora sin tener la certeza del cumplimiento por parte del patrono o empleador.
2. El Estado no protege al trabajador, pues no aplica el principio de tutelaridad, dejando sin control a las empresas extranjeras, sin imponer sanciones o ejercer control sobre el cumplimiento de las leyes de Guatemala.
3. El principio de tutelaridad no se aplica en Guatemala, pues en muchos casos la empresa extranjera abandona el país sin haber cumplido con el pago de salarios atrasados y prestaciones al trabajador, por tal motivo el mismo está desprotegido por el Estado, sin que los entes encargados de velar por la seguridad del trabajador, no han ejercido control sobre dichas industrias.
4. Cuando no se le pagan sus prestaciones y los salarios atrasados al trabajador, indirectamente se desprotege a su familia, pues el mismo laboró para cubrir gastos del grupo familiar, por tal motivo se descuidará la educación, vestuario, alimentación y vivienda de él y su familia.

RECOMENDACIONES

1. El Estado está obligado a aplicar el principio de tutelaridad, por tal motivo debe ejercer control y monitoreo sobre las empresas extranjeras, principalmente maquilas, para que no violen los derechos de los trabajadores guatemaltecos.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe exigir a las empresas extranjeras una fianza de garantía que cubra las prestaciones laborales de sus empleados, la cual servirá para efectuar el pago de prestaciones y salarios atrasados, cuando éstas abandonen el país.
3. El Congreso de la República de Guatemala debe reformar el Código de Trabajo adicionando el pago de fianza como garantía para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de pago a los trabajadores de empresas extranjeras radicadas en Guatemala. La Universidad de San Carlos de Guatemala, y otros entes que tengan iniciativa de ley pueden presentar al Congreso de la República de Guatemala, la reforma al Código de Trabajo, sobre la obligación de la fianza de garantía para el pago de prestaciones para el trabajador, como una forma de protección del mismo, ante empresas extranjeras.
4. La Inspección General de Trabajo tiene la obligación de ejercer control sobre las empresas maquiladoras, a fin de que se cumpla con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, como una protección al trabajo.

ANEXOS

Gráfico I - 1
Centroamérica: PIB industrial / PIB Total
1970-1994



Fuente: Mercado Común Centroamericano

BIBLIOGRAFÍA

ARANGO ESCOBAR, Julio Eduardo. **Filosofía del Derecho y de los Derechos Humanos**. Guatemala: Talleres Gráficos Ran-Her, 2000.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2000.

CORDÓN MORENO, Faustino. **Las garantías constitucionales del proceso laboral**. Editorial. España: Ediciones Aranzadi, Navarra, 1999.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Litografía Orión, 2005.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **La ciencia del derecho procesal constitucional**. México: (s.e.), 2008.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1943.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Talleres de Inversiones Educativas, 2004.

GARCÍA SOLANO, Álvaro. **Derecho del trabajo; principios y relaciones individuales**. Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1981.

GUZMÁN CARAVACA, Laura. **Violencia de género, derechos humanos y democratización**. Costa Rica: Ed. Nueva Era, 1999.

KROTOSCHIN, Ernesto, **Instituciones del derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Roque de Palma, 1948.

MIRO QUESADA, Francisco. **Los Derechos Humanos en América Latina**. Francia: Ed. Serbal, S.A., 1985.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2000

Procuraduría General de los Derechos Humanos **Derechos de la familia**. Guatemala: Ed. Llerena, Guatemala, 1992.

Legislación:

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



Código de Trabajo. Decreto Número 1441. Congreso de la República de Guatemala.

Acuerdo Ministerial. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No. 16-2004.

Acuerdo Ministerial. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No.167-2000.