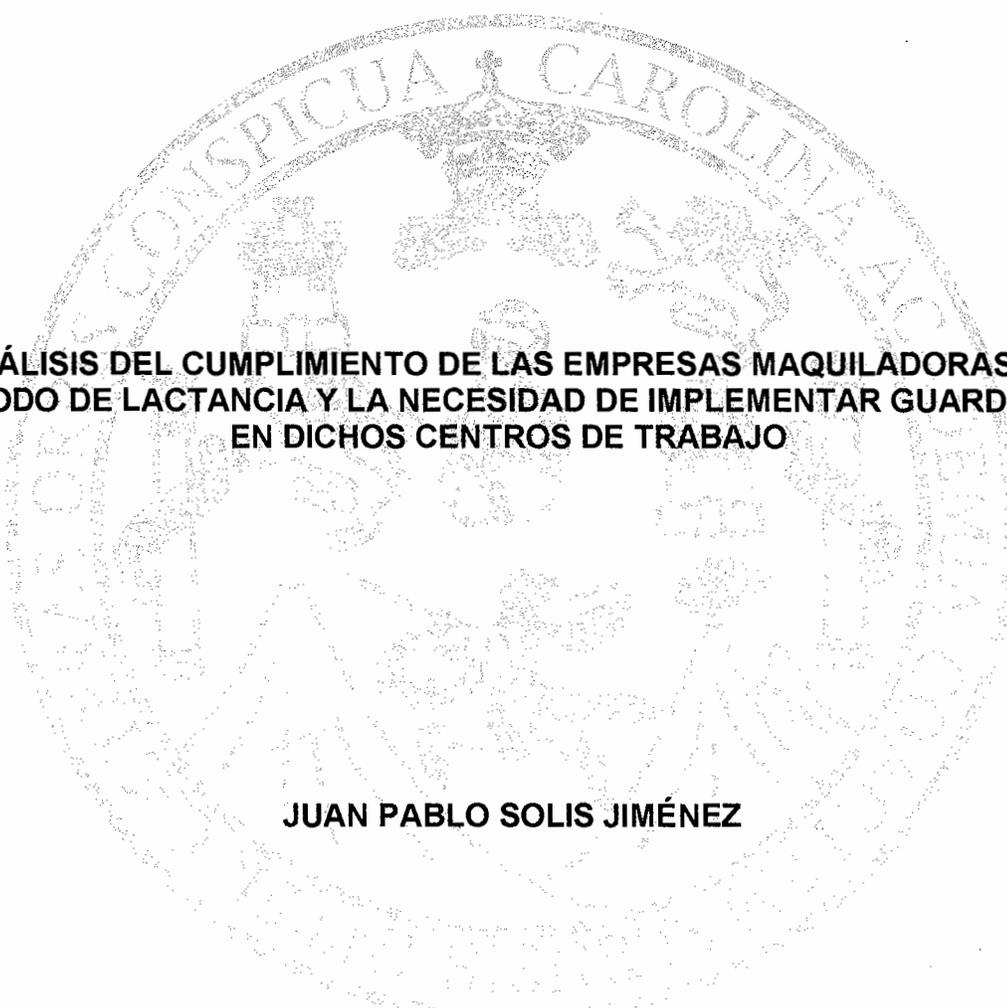


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS AL
PERÍODO DE LACTANCIA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS
EN DICHS CENTROS DE TRABAJO**

JUAN PABLO SOLIS JIMÉNEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2014

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

**ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS AL
PERÍODO DE LACTANCIA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS
EN DICHO CENTROS DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN PABLO SOLIS JIMÉNEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2014

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

DECANO: M.Sc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO: Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Telma Villanueva Najarro
Vocal: Licda. Ninfa Lidia Cruz Oliva
Secretario: Lic. Pablo Andrés Bonilla Hernández

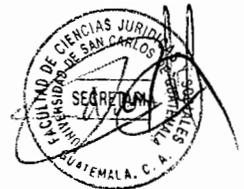
Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Vocal: Licda. Ana María Ramírez Mejía
Secretaria: Licda. Dora Renée Cruz Navas

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).

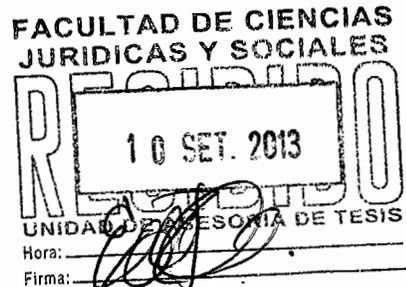
LICDA. OLGA MAGALY HERRERA ALVAREZ
17 AVENIDA "D" 18-96, ZONA 6, PROYECTOS 4-4
Tel. 22885103
Colegiada No. 8,322

ABOGADA y NOTARIA



Guatemala, 07 de septiembre de 2013

Dr. 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.



Dr. Bonerge Amilcar Megía Orellana:

En atención a la resolución de fecha **doce de junio del año dos mil trece**, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrada asesora de tesis del Bachiller **JUAN PABLO SOLIS JIMÉNEZ**, sobre el tema titulado **"ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS AL PERÍODO DE LACTANCIA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS EN DICHS CENTROS DE TRABAJO"**, en virtud de lo cual rindo a usted el dictamen siguiente:

Los métodos de investigación: científico, deductivo-inductivo e histórico, fueron utilizados adecuadamente durante la elaboración de la tesis en mención. Así como las técnicas de investigación entre ellas la técnica bibliográfica, técnica jurídicas, técnica de campo y técnica documental. En la elaboración del trabajo de tesis la redacción del informe final fue adecuada y acorde al contenido de la investigación.

Las conclusiones y recomendaciones que se desprenden de la investigación son coincidentes, principalmente porque se indica que el problema de la violación a los derechos de las madres trabajadoras radica en la ineficiencia de los órganos encargados de velar su cumplimiento, por lo que se deben de aplicarse las medidas disciplinarias que la ley les faculta. Así mismo para su elaboración fueron tomados en consideración los aspectos fundamentales de cada capítulo desarrollado en el trabajo de investigación y la bibliografía que apoyo el análisis técnico es pertinente.

El contenido científico y técnico de la tesis representa un aporte significativo en virtud de que la investigación referida estableció un análisis relacionado con la problemática derivada de la violación de los derechos laborales de la mujer en las maquilas, principalmente en relación al período de lactancia e implementación de guarderías en dichos centros de trabajo, así como los mecanismos adecuados para detener esas violaciones.



En virtud de lo anteriormente expuesto, el trabajo de investigación descrito reúne los requisitos de forma y de fondo que se establecen en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En consecuencia rindo **DICTAMEN FAVORABLE** por lo que la misma puede continuar con el trámite para su revisión y aprobación.

Sin otro particular me suscribo de usted con muestras de consideración y respeto.

Licda. Olga Magaly Herrera Alvarez
Colegiada No. 8,322





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 26 de septiembre de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante JUAN PABLO SOLIS JIMÉNEZ, intitulado: "ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS AL PERÍODO DE LACTANCIA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS EN DICHS CENTROS DE TRABAJO".

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

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

cc.Unidad de Tesis
BAMO/yr.

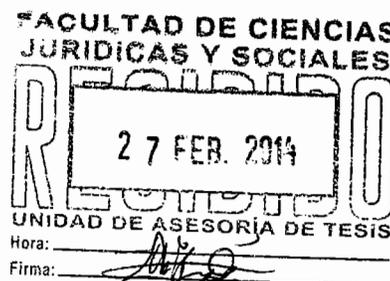




Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
11 calle 4-52, zona 1, Edificio Asturias, oficina 4.
Tel. 22323916
Colegiado No. 6410

Guatemala, 17 de octubre del año 2013

Dr. 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.



Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana:

En virtud de la resolución de fecha veintiséis de septiembre del año dos mil trece, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrado revisor de tesis del **Br. JUAN PABLO SOLIS JIMÉNEZ**, sobre el tema titulado **“ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS AL PERÍODO DE LACTANCIA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS EN DICHS CENTROS DE TRABAJO”**, me permito informarle que he procedido a revisar el trabajo en mención.

Con el sustentante de la tesis **JUAN PABLO SOLIS JIMÉNEZ**, hemos sostenido varias sesiones de trabajo, durante las cuales fueron evaluados los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que puedo afirmar:

- Contenido científico y técnico de la tesis: la investigación fue realizada con observancia de consideraciones doctrinarias y legales, desarrolló aspectos fundamentales del cumplimiento de los derechos de lactancia y derecho de implementar guarderías en las maquilas, antecedentes históricos y doctrinarios, instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de esos derechos, principales motivos por los cuales son violentados y la forma en que la participación activa de cada sector social implicado puede contribuir al cumplimiento de los mismos
- En la investigación realizada se utilizaron los siguientes métodos y técnicas de investigación:
 - Método científico, a través del contraste de la hipótesis planteada con la realidad mediante el análisis, comprobación y abstracción de elementos teóricos;
 - Método deductivo inductivo, puesto que la investigación partió desde el conocimiento de las características de los derechos e instituciones relacionadas



al período de lactancia e implementación de guarderías, ambos en las maquilas, hasta la forma en que su cumplimiento o no, pueden afectar tanto a la madre trabajadora como a su hijo y así mismo la necesidad de que las instituciones encargadas de tutelar el cumplimiento de esos derechos cumplan realmente con su función.

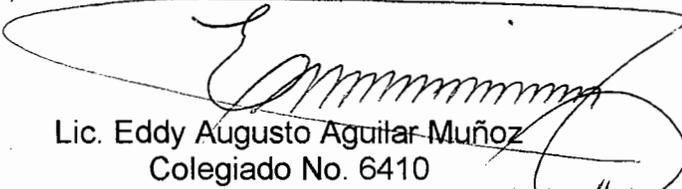
- Método histórico, con el fin de encontrar los orígenes de los temas que se desarrollan en esta investigación y determinar así, la manera como afecta actualmente a las titulares de esos derechos el cumplimiento o no de los mismos;
- Método analítico, a través del análisis de hechos y fenómenos relacionados con la realidad;
- Método sintético, a través del análisis de resultados, elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- Las técnicas de investigación utilizadas fueron: técnica bibliográfica, técnicas jurídicas y técnica documental.

- La redacción utilizada en la elaboración de la investigación es adecuada.
- Contribución científica: el tema objeto de la investigación contiene aspectos que de ser aplicados pueden llegar a contribuir en el mejoramiento del desarrollo integral en la vida, así mismo alcanzar una legislación interna justa que realmente proporcione los mecanismos que garanticen el cumplimiento de los derechos de las madres trabajadoras, sin represalias o discriminación alguna.
- Las conclusiones y recomendaciones elaboradas son adecuadas y hacen referencia al fondo de la investigación.
- Considero que la bibliografía utilizada es amplia y adecuada para el tema.

En atención a lo anteriormente expuesto, la investigación llena los requisitos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público.

Así mismo le informo que la investigación, ha cumplido con todos los requerimientos hechos de mi parte, por lo que no tengo ninguna objeción en emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, y recomiendo la aprobación de la investigación para su presentación en el examen público de tesis, previo a conferir el grado correspondiente, requerido por el sustentante.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto.


Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
Colegiado No. 6410

Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de mayo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JUAN PABLO SOLIS JIMÉNEZ, titulado ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS AL PERÍODO DE LACTANCIA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR GUARDERÍAS EN DICHS CENTROS DE TRABAJO. 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/srrs

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser quien me ha dado la vida, ha sido mi guía, mi luz, mi energía y mi todo. Porque en los buenos momentos y especialmente en aquellos que fueron muy difíciles ha estado junto a mí, apoyándome y haciéndome sacar fuerzas de donde muchas veces ya no había, para seguir adelante. Porque cada uno de los logros y éxitos alcanzados han sido porque él así lo ha querido.

A MIS PADRES:

A quienes sinceramente les debo tanto, el hombre que soy, la vida que me han dado, los recuerdos más lindos y más dulces de mi vida, mis principios, el apoyo por las decisiones que tomaba y tantas horas dedicadas a mí. Son mi ejemplo a seguir, el modelo de ser humano que anhelo ser, mi mayor influencia y mi pilar de apoyo.

A MIS HERMANOS:

Quienes son mis más grandes confidentes y mis mejores amigos, que al igual que mis padres siempre me han apoyado e incluso trabajado a mi lado, no sería lo mismo sin ustedes. Por eso y muchas cosas más, esto es para ustedes.

A MIS ABUELOS:

Que han sido mis segundos padres, quienes han estado a mi lado cuando más los necesite y aun cuando no se los pedía, de quienes siempre he recibido muchísimo amor, apoyo y guía.



A MI TÍO:

A quien la distancia nunca le ha separado de nosotros, a quien me ha enseñado con su ejemplo que siempre debes esforzarte y sacrificarte en lo que haces y que en la vida hay que tener carácter para afrontar cualquier situación y quien me ha demostrado siempre que cuento con él para lo que sea.

A MIS AMIGOS:

Esas personas con quienes he compartido este largo camino, por esos momentos especiales que vivimos y en especial por esas muy contadas personas que realmente están en las buenas y en las malas,

AGRADECIMIENTO ESPECIAL:

A la Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, porque un día me dieron la oportunidad de estar sentado como estudiante, por darme el privilegio de formarme como un profesional. Porque no solo han escrito un capítulo importante en mi vida, sino que son una parte de ella.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho al trabajo y la situación laboral de la mujer.....	1
1.1. Definición	1
1.2. Características ideológicas o principios	5
1.2.1. Tutelar	6
1.2.2. Garantías mínimas	7
1.2.3. Irrenunciabilidad	8
1.2.4. Necesariedad e imperatividad.	8
1.2.5. Realismo y objetividad.....	9
1.2.6. Democrático.....	10
1.2.7. Sencillez o antiformalista	10
1.2.8. Conciliatorio.....	11
1.2.9. In dubio pro operario.....	12
1.3 Elementos.	13
1.3.1. Elementos subjetivos.....	13
1.3.2. Elementos objetivos.....	17
1.4. Clasificación o ubicación del derecho de trabajo.....	18
1.4.1. Concepción privativa.	18



	Pág.
1.4.2. Concepción publicista.....	19
1.4.3. Concepción dualista o mixta.....	20
1.4.4. Derecho social.....	20
1.5. Situación laboral de la mujer.....	20

CAPÍTULO II

2. Empresas maquiladoras en Guatemala.....	25
2.1. Definición.....	25
2.2. Historia.....	27
2.3. Régimen de las maquilas.....	29
2.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	30
2.3.2. Decreto 29-89. Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila.....	31
2.3.3. Decreto 65-89. Ley de Zonas Francas.....	36
2.4. Realidad de las maquilas en respeto a los derechos laborales.....	42

CAPÍTULO III

3. La lactancia y las guarderías en centros de trabajo a favor de los derechos de las mujeres.....	45
3.1. Derecho de lactancia.....	46
3.1.1. Ventajas de la lactancia materna para el niño.....	47



	Pág
3.1.2. Ventajas de la lactancia materna en la madre.....	49
3.2. Situación actual del respeto de la lactancia en Guatemala.....	50
3.3. La guardería en los centros de trabajo.....	53
3.4. Limitaciones para la mujer en ausencia de guarderías.	54

CAPÍTULO IV

4. Instituciones encargadas de evitar las violaciones de los derechos laborales de la mujer en Guatemala	55
4.1. Organismo Judicial.....	56
4.2. Policía Nacional Civil	58
4.3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	62
4.4. Inspección General de Trabajo.	65
4.5. Organización Internacional del Trabajo.....	70
4.6. Principales violaciones a los derechos laborales de la mujer.....	71

CAPÍTULO V

5. Análisis del fortalecimiento de la legislación en beneficio de la mujer ante el período de lactancia y la necesidad de las guarderías en las maquilas de Guatemala	75
5.1. Análisis del régimen actual	76



	Pág
5.2. De la propuesta de guarderías en maquilas.....	80
5.3. Presentación de los resultados de las entrevistas de campo.....	81
5.4. Análisis de los resultados de la investigación de campo.....	92
 CONCLUSIONES	 95
RECOMENDACIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	99



INTRODUCCIÓN

El trabajo en las empresas maquiladoras en las últimas décadas en Guatemala, ha sido un tema sujeto a constante discusión. Genera al mismo tiempo interés acerca del cumplimiento de las empresas maquiladoras respecto al período de lactancia y la necesidad de implementar guarderías en dichos centros de trabajo, determinando la intervención que deberían tener las autoridades al respecto.

En el análisis se establecen las ventajas y desventajas de que no se implementen los horarios establecidos para la lactancia de los menores.

Los objetivos del presente trabajo fueron alcanzados, determinándose que las violaciones a los derechos laborales de las mujeres respecto a la hora de lactancia y la carencia de guarderías en los centros de trabajo son elevados en nuestro país, sus oportunidades de desarrollo se ven limitadas por la misma necesidad de trabajo y la violación de estos derechos inciden en nuestra sociedad más allá del incumplimiento de sus derechos como tal, siendo un ejemplo de esto los altos índices de desnutrición infantil, entre otros.

La hipótesis dentro del presente trabajo de investigación queda comprobada, debido a que en el país lamentablemente es un común denominador que los patronos no cumplen con los periodos de lactancia, máximo en la iniciativa privada y no proveen a las madres trabajadoras de un lugar donde hacer efectiva esa alimentación a su menor, pese a que existe legislación que regula y protege esos derechos. Por lo tanto se denota que las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos indicados deben cumplir con el objeto y fin para el que fueron creadas.

A través de distintos métodos utilizados en el presente trabajo, como el método inductivo con el que se estableció en forma general los derechos laborales de la mujer durante su lactancia, el deductivo que fue utilizado para realizar un estudio a la



legislación vigente que se aplica y el análisis sobre el cumplimiento de los mismos, utilizando además entre las técnicas de investigación; recursos bibliográficos, trabajo de campo y síntesis entre otros, se logró determinar que las mujeres constituyen un grupo especialmente vulnerable debido al bajo grado de escolaridad que poseen, demostrando que la mayoría de mujeres no superan el nivel diversificado, mientras trabajan en estas empresas no se dedican a estudiar debido a los extensos horarios de trabajo y quienes lo hacen, afrontan muchas dificultades, aunado a esto una gran parte de ellas emigran del campo a la ciudad, buscando mejores condiciones de vida y son desconocedoras de sus derechos laborales. Los patronos no cumplen con muchas de las disposiciones contenidas en la ley y cuando se trata de sus trabajadoras, violan otras normas laborales. En el caso de las trabajadoras de la industria maquilera se identifican como un grupo explotado por el capital extranjero; tomando en cuenta que dadas las condiciones socioeconómicas de pobreza que aquejan a la sociedad guatemalteca, se ven forzadas a aceptar trabajos en las industrias maquiladoras, donde no se cuenta con las mínimas normas de salubridad, salario mínimo y respeto a sus derechos laborales. A esto se debe agregar que muchas de estas mujeres tienen hijos menores de edad que tienen que amamantar y no cuentan con un lugar seguro donde dejarlos y tampoco se respeta su hora de lactancia.

En el capítulo primero se abordara el tema del derecho al trabajo y la situación laboral de la mujer; en el segundo se trata el tema sobre empresas maquiladoras en Guatemala; en el tercero se trata sobre la lactancia y las guarderías en centros de trabajo a favor de los derechos de las mujeres; el capítulo cuarto abarca un análisis de las instituciones encargadas de evitar las violaciones de los derechos laborales de la mujer en Guatemala; en el capítulo quinto y siendo este el último se aborda un análisis del fortalecimiento de la legislación en beneficio de la mujer ante el período de lactancia y la necesidad de las guarderías en las maquilas de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho al trabajo y la situación laboral de la mujer

En la presente investigación se analizan los derechos laborales de las mujeres, debido a que estas constituyen un grupo especialmente vulnerable. El derecho laboral, como creación de humanidad, fue formulado con un fin específico, el cual es en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.

1.1. Definición

Para iniciar la presente investigación se hace necesario establecer las nociones básicas de algunos conceptos. Los cuales coadyuvaran para entender cada uno de los temas a abordar.

En primer termino se debe analizar el origen de la palabra derecho: "Que proviene del vocablo latino directium, que significa lo que esta conforme a la regla, a la ley; lo

anterior encarna que el derecho es lo que no se desvía a un lado ni otro, lo que se mantiene recto".¹

Habiendo incluido la etimología de derecho, se procede a analizar una definición de derecho: "El conjunto de las condiciones por las cuales el arbitrio de cada uno puede coexistir con el arbitrio de los demás, según una ley universal de libertad".²

El derecho: "Es un conjunto de normas jurídicas impero atributivas (bilateralidad) impuestas por el Estado, (heteronomía), que regulan la conducta externa del hombre en sociedad (exterioridad) y que no cumplirse voluntariamente con sus mandatos, puede hacerse efectivo su cumplimiento por la fuerza (coercibilidad)".³

El derecho es un sistema de normas que regulan las relaciones de las personas, reconociéndoles derechos y obligaciones a éstas, teniendo por finalidad preservar la paz social entre las personas, además de realizar los valores supremos de cada pueblo como justicia, equidad, libertad, igualdad entre otros.

Habiendo comprendido el significado de la palabra derecho, se procede a abordar una definición de derecho del trabajo, que también es denominado como derecho obrero,

¹ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 103.

² Villoro Toranzo, Miguel. **Introducción al estudio del derecho**, Pág. 55.

³ López Mayorga, **Op. Cit.** Pág. 105.

legislación obrera, derecho industrial, legislación industrial, derecho social, derecho laboral. El derecho del trabajo: “Es el 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: Socializar la vida humana”.⁴

El derecho del trabajo está constituido por: “Los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación”.⁵

El derecho del trabajo: “Es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos”.⁶ “Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre”.⁷

⁴ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. Pág. 135.

⁵ Krotoschin, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. Pág. 4.

⁶ Briceño Ruíz, Alberto. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 24

⁷ **Ibid.**

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁸

El derecho del trabajo doctrinariamente se define como: “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.⁹ (Sic)

“Es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.¹⁰

⁸ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 1.

⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

¹⁰ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**, Pág.169.

Como se puede apreciar de las anteriores definiciones doctrinarias el derecho laboral constituye un conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión al trabajo subordinado, estableciendo un régimen para los derechos y obligaciones que de ello surgen.

1.2. Características ideológicas o principios

El derecho laboral es un derecho sui generis, de ello la doctrina en ocasiones establece que posee principios rectores que lo guían y algunos otros autores sostienen que son las características ideológicas que inspiran al derecho de trabajo. De ello que la doctrina no es unánime sobre este aspecto. Pero al hacer la siguiente enumeración se pone especial atención al caso guatemalteco y al código de trabajo vigente. Que incluye en la parte considerativa del Código de Trabajo ciertas características ideológicas que responden a los principios propios del derecho del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".¹¹

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 7.



“Las funciones de los principios son tres: informadora, normativa e interpretadora. Los principios del derecho de trabajo tienen una misión informadora porque fundamentan el ordenamiento jurídico. Poseen una misión normativa debido a que en caso de ausencia de la ley constituyen una fuente supletoria para su integración. Y por último poseen una misión interpretadora debido a que orientan el criterio del juez”.¹²

1.2.1. Tutelar

Esta característica tiene especial importancia en materia procesal laboral, debido a que en algunas situaciones el legislador considero pertinente conceder un trato preferencial a la parte en desventaja, como es el trabajador, debido a la desigualdad existente entre los patronos y los trabajadores.

Según el cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que: “Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

“Esta protección jurídica preferente será la que busque fortalecer el principio de igualdad evidentemente diezmado en la relación de trabajo. Resumidamente, puede

¹² **Ibid.**

decirse que la funcionalidad del principio de tutelaridad se expresa en la inserción en el contenido de las leyes de trabajo y previsión social de ciertas y determinadas normas que tienden a regular y a proteger de manera jurídica preferente al trabajador como la parte económicamente mas débil de la relación laboral”.¹³

1.2.2. Garantías mínimas

“Este principio se explica relacionando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración de contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que si se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad”.¹⁴

Las normas del derecho de trabajo establecen los parámetros esenciales para la regulación del trabajo subordinado, estableciendo condiciones para que el trabajador sea tutelado frente al patrono. De ninguna manera pueden fijarse condiciones por debajo de los mínimos establecido por la ley.

¹³ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 49.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 51.

1.2.3. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad consiste en que al trabajador, le es prohibido aceptar cualquier condición que implique renuncia, tergiversación o menoscabo a los mínimos legales. Y aunque la renuncia se dé, esta es nula de pleno derecho.

La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la prohibición legal de que voluntariamente el trabajador se prive voluntariamente de una o más ventajas (derechos) concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

1.2.4. Necesariedad e imperatividad

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal "c", establece que "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 la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;".



Este principio pone en claro la naturaleza de las normas laborales, en consonancia con el principio tutelar, las leyes laborales deben garantizar en todo momento la protección de la parte más débil que usualmente es la de los trabajadores. Por lo que la característica de la imperatividad es que en las relaciones de trabajo las leyes laborales emitidas por el Estado siempre deberán ser observadas, lo cual implica un límite a la libre contratación.

1.2.5. Realismo y objetividad

La literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, acerca del realismo y la objetividad enuncia "porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes".

Además en la misma norma citada, establece que es objetivo "porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;".

El principio de realidad del derecho de trabajo orienta a que en las relaciones de trabajo y en la aplicación de justicia, esta se hará considerando la situación de los sujetos, es



decir sus condiciones económicas. Mientras que la objetividad plantea que para la resolución de conflictos estos deberán ser considerados de una manera imparcial valorando los hechos concretos.

1.2.6. Democrático

Según la doctrina este principio fue incluido en los considerandos del código de trabajo como reflejo de los cambios políticos, por lo que el legislador creyó conveniente afirmar la democracia. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f) establece que 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".

1.2.7. Sencillez o antiformalista

El quinto considerando del Código de Trabajo establece: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y



desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo, para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral;"

Es una forma más de tutelar al trabajador que en muchas ocasiones desconoce sus derechos y carece de los recursos económicos para contratar los servicios profesionales para que se le asista. De este modo la legislación laboral establece que el proceso laboral debe estar desprovisto del riguroso formalismo propio del derecho civil, dando como resultado un proceso sencillo.

1.2.8. Conciliatorio

El Código de Trabajo en su sexto considerando, establece: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes..."

La legislación laboral debe procurar concertar los intereses tanto de trabajadores como de patronos.



Al enunciar la conciliación como un principio básico, se resalta que debe prevalecer el interés común, evitando los conflictos.

La doctrina respecto de este principio hace la crítica que pese a que se propugna la conciliación esta posee una limitante en la imperatividad de las normas laborales, debido a que sea la intención de los patronos y trabajadores el conciliar, éstos siempre deberán observar las garantías mínimas establecidas por las leyes de trabajo.

1.2.9. In dubio pro operario

Este principio se encuentra establecido en la Constitución Política de la República dando las directrices de como se acata el principio de In dubio Pro Operario, como lo establece la carta magna en su artículo 106 segundo párrafo “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido mas favorable para los trabajadores”

Ya que como se ha dicho la parte mas vulnerable en el ámbito laboral es la parte de los trabajadores, dado que existen diferentes desigualdades siendo una de ellas el aspecto económico.

1.3. Elementos

Son los componentes o partes integrantes que estructuran al derecho de trabajo, siendo estos subjetivos y objetivos.

1.3.1. Elementos subjetivos

Son aquellos elementos que hacen referencia a los sujetos que intervienen y son objeto del derecho de trabajo.

a) Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Manuel Alonzo García, la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

De conformidad con el Código de Trabajo el trabajador: "Es toda persona individual que presta aun patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

b) El patrono

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

De conformidad con el Código de Trabajo patrono: "Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

c) Auxiliares del patrono:

Son todas aquellas personas individuales de las cuales se vale el patrono y que sirven como canal o medio para iniciar, mantener o finalizar la relación laboral ejerciendo



distintas funciones propias de éste, en aquellos casos en los cuales no es posible la presencia directa e inmediata del patrono con los trabajadores.

Representante patronal

Según lo establecido en el Código de Trabajo, los representantes patronales “son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”. De ello se puede analizar que este es un trabajador que esta autorizado directamente por el patrono para la toma de decisiones y estas obligan directamente al patrono, en consecuencia el representante patronal no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores.

Trabajador de confianza:

Por la amplitud de las actividades a que se dedica el patrono, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable transcendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono



sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

Intermediario:

Según lo establecido en el Código de Trabajo define a los intermediarios como “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.

Además establece que el patrono queda obligado solidariamente con las decisiones tomadas por el intermediario.

Es importante destacar que la diferencia entre el representante patronal y el intermediario es el tipo de responsabilidad, para los primeros sus decisiones obligan directamente al patrono mientras que para los segundos las decisiones obligan solidariamente al patrono.

1.3.2. Elementos objetivos

Son aquellos relativos al objeto del derecho de trabajo en función de los sujetos que intervienen en el mismo vinculando a los mismos.

a. Relación laboral

La relación de trabajo: “Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.¹⁵

b. Contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo es: “Aquél en virtud del cual una persona pone su actividad como tal, de manera autónoma o no, al servicio de otra, bajo su autoridad y dirección y se compromete a trabajar, mediante la correspondiente remuneración”.¹⁶

¹⁵ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 2014.

¹⁶ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 135.



Acerca del contrato individual de trabajo, el Código de Trabajo establece que: “Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

1.4. Clasificación o ubicación del derecho del trabajo

La doctrina al respecto de la clasificación del derecho laboral tiene distintas posiciones, al ser el derecho laboral un derecho sui generis, los tratadistas elaboraron diversas teorías sobre la ubicación de esta rama del derecho. Pero para objeto de la presente investigación, se abordaran en esta sección las principales corrientes, siendo aquellas posiciones que establecen que el derecho laboral encaja en la división clásica del derecho y las doctrinas que afirman que éste es un derecho social.

1.4.1. Concepción privativa

Esta es una posición doctrinal, poco aceptada en el ámbito latinoamericano y nacional. Ya que esboza que las relaciones laborales surgen de un contrato inminentemente



privado, donde son las propias partes mediante la libre contratación y en el uso de la autonomía de la voluntad, las que establecen las condiciones en las que se realizaran las labores. Esta posición relega a un segundo plano el rol tutelar del Estado.

La doctrina explica esta posición privatista del derecho del trabajo debido a su íntima relación con el derecho civil, debido a que se reconoce su origen en ella. Modernamente el derecho del trabajo se reconoce como una completamente autónoma de las demás ramas del derecho.

1.4.2. Concepción publicista

Sobre este aspecto la doctrina difiere al considerar la naturaleza del derecho de trabajo. En el caso guatemalteco el derecho de trabajo se le considera que es un derecho público, debido que impera el interés general antes que el interés particular, además de que se limita la autonomía de la voluntad propia del derecho privado.

La doctrina sostiene que la concepción publicista consiste en que las normas de trabajo son de carácter imperativas, de ello se desprende que las partes no pueden modificar u omitir la observancia de la ley al momento de contratar.

1.4.3. Concepción dualista o mixta

Esta posición doctrinaria afirma que las normas laborales tutelan tanto intereses privados como comunes a todas las personas. Además se reconoce el principio de tutelaridad en cuanto al rol del Estado frente a las relaciones laborales, pero además aclara que son los particulares que al contratar definen las condiciones en que se prestara el trabajo, situación que escapa de la esfera estatal.

1.4.4. Derecho social

Esta parte de la doctrina establece que existen ciertas ramas del derecho que no encajan en la clasificación clásica del derecho. Por tanto el derecho del trabajo es un derecho sui generis, por lo que se debe incluir en una categoría nueva, por tratarse de derechos sociales. Estas normas están definidas como tal, debido a que regulan instituciones cuya finalidad es tutelar o solventar la cuestión social.

1.5. Situación laboral de la mujer

La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo



151 literales a) y b) prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares.

Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar. El Código preceptuaba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar “cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar”. Estas disposiciones fueron declaradas inconstitucionales por la Corte de Constitucionalidad después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban varios artículos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

“La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en la última década. En 1989-1990 las mujeres solo constituían el 25.5% de la PEA,¹⁷ mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2%.¹⁸ Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el

¹⁷ Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), **mujeres latinoamericanas cifras**, Pág. 14.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística, **Encuesta nacional de ingresos y gastos familiares**,

19% de la PEA, mientras que las mujeres ladinas constituían el 27%.”¹⁹ El aumento es importante. Sin embargo, la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55% de la fuerza laboral; y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan un 98% de la fuerza laboral.”²⁰ La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) descubrió que la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda la región ha aumentado significativamente en la última década, pero que este crecimiento se ha producido principalmente en trabajos inseguros, y no en empleos de alta calidad.

En el caso de las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo bien remunerado. Para ellas, una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares y una opción más reciente, el empleo en las maquilas.

Las maquilas y el trabajo doméstico compiten esencialmente por trabajadoras con escasa o ninguna formación profesional. Este hecho ha sido pregonado por los promotores de la industria para demostrar los beneficios de la revolución de las maquilas. El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una

¹⁹ **Ibid.** 5, Pág. 7.

²⁰ PNUD, **La fuerza incluyente**, Pág. 55.

alternativa al trabajo doméstico para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas.

Aunque en realidad, las condiciones del empleo son claramente diferentes de las del trabajo doméstico, siguen siendo desventajosas en las maquilas. Sin embargo, la industria de maquila generó en el año 2004, 113 mil empleos y en el año 2003, generó 108 mil empleos, más del 50% ocupados por mujeres.”²¹

A nivel nacional, las leyes que regulan el derecho y la obligación social del trabajo son: La Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios Internacionales de Trabajo y las Convenciones Internacionales ratificadas por el Estado, el Código de Trabajo, las leyes que crearon las prestaciones tales como: La Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para Trabajadores del Servicio Privado, la de Bonificación Incentivo, la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público y la Ley del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como los pactos colectivos de condiciones de trabajo y demás normas laborales.

²¹ **Ibid.** Pág. 6.



Las leyes nacionales señalan derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, establecen garantías para que se puedan ejercitar esos derechos y crean mecanismos para poder reclamar, en el caso de incumplimiento de las obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. En caso de reclamación por incumplimiento, las leyes laborales crearon dependencias del Estado que deben intervenir. Estas son: la Inspección General de Trabajo y los Juzgados de Trabajo y Previsión Social de toda la República.

CAPÍTULO II

2. Empresas maquiladoras en Guatemala

En la década de los ochentas la industria de los textiles cobro auge, por lo que el gobierno tomo algunas acciones para que se desarrollara esa industria en el país. Fue en esos años que en la región se instauro la industria de los textiles. Comenzando con empresas estadounidenses y posteriormente por empresas asiáticas. A continuación se analizaran las maquilas en Guatemala.

2.1. Definición

“Etimológicamente la palabra maquila proviene del vocablo árabe makila, que significa medida, palabra que se refiere a una unidad de capacidad usada en la molienda, para designar la proporción del grano, harina o aceite”.²² Modernamente la palabra maquila hace referencia a la industria textil, aplicada a un sistema de producción.

“La maquila es un sistema de producción en el que, bajo la forma de contratación, se transforman insumos intermedios y materias primas importadas, por medio de procesos

²² Vargas H., José G. **Impacto de las maquiladoras centroamericanas en el crecimiento económico y el empleo.** Pág. 19.



que agregan valor, para luego reenviarlos como productos finales al país de origen, para su comercialización”.²³

En Guatemala la industria maquilera hace especial referencia al sector textil, considerando una maquila como la fábrica en la cual se fabrican diferentes prendas para luego enviarlas al país del cual proviene la empresa. También es de uso común la expresión que establece una maquila como un centro de explotación de la mano de obra nacional.

Una definición legal la encontramos en el Artículo 3, literal “b” del Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala. Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, que establece “Maquila: es el valor agregado nacional generado a través de servicios y otros recursos que percibe en la producción y/o ensamble de mercancías”.

De lo anteriormente expuesto se abstrae que maquila es un sistema de producción por medio del cual empresas que se asientan en Guatemala pueden producir bienes y servicios para ser exportados. Los productos a producir son realizados para beneficio de una empresa extranjera, que se encarga de su comercialización en el mercado mundial.

²³ Ibid. Pág. 19.

2.2. Historia

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial se instauró en Japón empresas manufactureras para productos norteamericanos. Proceso que se dio después de la ocupación militar de ese país. Posteriormente en los inicios de la década de los cincuentas, en Puerto Rico se instalaron fábricas textiles especialmente de capital estadounidense.

Después en la década de los sesentas se instauró en Colombia una zona de libre comercio, el cual fue aprovechado por las industrias norteamericanas. Por la misma época se instauró en Kaoshing, Taiwán, industrias maquileras. A mediados de esa década en Kandla, India. A partir de estos antecedentes esta industria de textiles se comenzó a difundir en otros lugares, arribando posteriormente al territorio centroamericano. Atraídos por los salarios bajos, los costos de producción, exenciones fiscales y los altos beneficios que pueden obtener estas industrias. En la década de los ochentas este modo de producción se asentó en el Caribe. Produciendo componentes electrónicos y vestuario. Fue por esa década que cobró importancia la industria maquilera en Guatemala.

Como antecedente legislativo se encuentra el Decreto 443 emitido en el año de 1966, se formuló una norma que incentivaba la industria textil en Guatemala, ya que impulsaba una política de exportación antes que las importaciones. Como beneficios a



esta industria, dicha ley contemplaba exoneraciones fiscales. Fue en la década de los setentas que la industria textil guatemalteca realizó las primeras exportaciones a territorio estadounidense.

Igualmente a finales de esa década el gobierno de turno creó la Zona Libre de Industria y Comercio de Santo Tomás de Castilla, esta iniciativa tuvo como finalidad atraer la inversión extranjera. Posteriormente se emitió el Decreto-Ley 21-84, Ley de Fomento a las Industrias de Exportación, que benefició principalmente a la industria de maquilas.

Dentro de esa coyuntura se emitió la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República. Norma que está vigente y que establece el régimen de las empresas de maquila. Como principal incentivo establece que dichas empresas gozan de un periodo de 10 años en los cuales se les beneficia entre otras cosas con exenciones fiscales.

La industria de la maquila, tanto textil como de otro tipo, en el periodo comprendido entre 1990-1999, representó al Producto Interno Bruto de los países centroamericanos los siguientes porcentajes:

Guatemala: 11.9%

El Salvador: 20.1%

Honduras: 16.5%

Nicaragua: 16.4%

Costa Rica: 17%²⁴

“La maquila centroamericana, experimentó un notorio crecimiento a partir de la década de los años 90, cuando se configuró como una estrategia económica basada en la industrialización y en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales.

Sin embargo, el actual decrecimiento de las exportaciones de este sector ha dado paso, entre otras consecuencias, a la afectación masiva del derecho a la estabilidad laboral”²⁵.

2.3. Régimen de las maquilas

Se define como régimen de maquilas al conjunto de normas que rigen la actividad destinada a la producción de manufacturas textiles para importación denominadas maquilas

²⁴ López de Mazier, Armida y Norma Adriana Castillo. **El empleo en la maquila: mitos y realidades.** Pág. 9.

²⁵ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. **Situación de los derechos de los y las trabajadoras de la maquila en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Guatemala.** Pág. 1.

2.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es la norma que se encuentra en el pináculo de la legislación Guatemala. Todas las demás normas deberán observar las disposiciones de ésta. En la Carta Magna en su Artículo 43 se establece el derecho a la libertad de industria, comercio y trabajo. Estableciendo que “Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes”. Por tanto una industria cuyo objeto sea considerado lícito podrá desarrollarse con libertad en el territorio nacional.

Igualmente el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece el derecho de toda persona al trabajo. Afirmando que “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”.

La Carta Magna en su texto incluye tanto derechos y obligaciones que pueden ser aplicados a una relación de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza. Las empresas maquiladoras en Guatemala deberán observar las disposiciones establecidas en la Constitución, especialmente las relacionadas con los derechos de sus trabajadoras. Por ser las mujeres un grupo en situación de riesgo y que históricamente han estado en desventaja en comparación a su contraparte masculina.



2.3.2. Decreto 29-89. Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila

Esta norma ordinaria emitida por el Congreso de la República, según su Artículo 1. “La presente Ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los Regímenes de Perfeccionamiento Activo o de Exportación de Componente Agregado Nacional Total”.

En el Artículo 5 del citado cuerpo normativo, instaura los distintos regímenes en los cuales podría desenvolverse una empresa de este tipo. “Para los efectos de la aplicación de esta Ley, las mercancías pueden ser objeto de los regímenes de perfeccionamiento activo, que se definen a continuación:

a) Régimen de Admisión Temporal: Es aquel que permite recibir dentro del territorio aduanero nacional, en suspensión de derechos arancelarios, impuestos a la importación e Impuesto al Valor Agregado -IVA-, mercancías destinadas a ser exportadas o reexportadas en el período de un año después de haber sufrido una transformación o ensamble.

b) Régimen de Devolución de Derechos: Es aquel que permite una vez efectuada la exportación o reexportación, obtener el reembolso de los derechos arancelarios, impuestos a la importación e Impuesto al Valor Agregado, -IVA-, pagados en depósito, que hubiere gravado mercancías internadas, productos contenidos en ellas o consumidos durante su proceso.

c) Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria: Es aquel que permite importar con exoneración de derechos arancelarios e impuestos a la importación, el valor equivalente por los derechos arancelarios e impuestos a la importación pagados por el exportador indirecto. Esta franquicia será utilizada para la reposición de materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas que estén directamente relacionados con su proceso de producción.

d) Régimen de Exportación de Componente Agregado Nacional Total: Es aquel aplicable a las empresas cuando dentro de su proceso productivo utiliza en su totalidad mercancías nacionales o nacionalizadas, para la fabricación o ensamble de productos de exportación”.

Los principales beneficios del Decreto 29-89, están contenidos en su Artículo 12, el cual establece que “Las empresas propiedad de personas individuales o jurídicas que

se dediquen a la actividad exportadora o de maquila bajo el Régimen de Admisión Temporal, gozarán de los beneficios siguientes:

a) Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, sobre las materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarias para la exportación o reexportación de mercancías producidas en el país, de conformidad con los listados autorizados en la resolución de calificación emitida por el Ministerio de Economía, hasta por un plazo de un año contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período igual por la Dirección General de Aduanas, siempre que la solicitud de prórroga sea presentada treinta (30) días antes del vencimiento del mismo.

b) Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, sobre los muestrarios, muestras de ingeniería, instructivos, patrones y modelos necesarios para el proceso de producción o para fines demostrativos de investigación e instrucción, hasta por el plazo de un año, contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período igual por la Dirección General de Aduanas, siempre que la solicitud de prórroga sea presentada treinta (30) días antes del vencimiento del mismo.

c) Exoneración total del Impuesto Sobre la Renta, que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado. Tal exoneración se otorgará por un período de diez (10) años, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía. Para los efectos de aplicar la referida exoneración los contribuyentes beneficiados deberán llevar un sistema de contabilidad de costos e inventarios perpetuos, que identifiquen separadamente las exportaciones realizadas y los costos y gastos imputables a las mismas respectivamente, o en su defecto, el sistema de costos unitarios de operación. Las personas individuales o jurídicas domiciliadas en el exterior que tengan sucursales, agencias o establecimientos permanentes que operen en Guatemala y exporten mercancías originadas en actividades de exportación y de maquila no gozarán de la exoneración del impuesto sobre la renta, si en su país de origen se otorga crédito por el impuesto sobre la renta que se pague en Guatemala.

d) Suspensión temporal de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, de maquinaria equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía, hasta por el plazo de un año, contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período

igual por la Dirección General de Aduanas, siempre que la solicitud de prórroga sea presentada treinta (30) días antes del vencimiento del mismo.

e) Exoneración total de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, a la importación de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo, debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía.

f) Exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación.

g) Exoneración total de impuestos, derechos arancelarios y demás cargos aplicables a la importación y al consumo de fuel oil, gas butano y propano y bunker, estrictamente necesarios para la generación de energía eléctrica

La referida ley establece una serie de beneficios principalmente para atraer capital extranjero que desea invertir en el país, ofreciendo entre otros. Amplios beneficios fiscales, como es la exoneración del Impuesto Sobre la Renta, por un plazo de 10 años. Y en algunos supuestos exoneración del Impuesto al Valor Agregado por un plazo de cinco años. Por lo que las amplias ventajas a las empresas que se acojan son el principal atractivo para la inversión de capital especialmente el extranjero.

2.3.2. Decreto 65-89. Ley de Zonas Francas

La Ley de Francas, promulgada por el Congreso de la República de Guatemala, tiene por objeto según su Artículo 1, “incentivar y regular el establecimiento en el país de Zonas Francas, que promuevan el desarrollo nacional a través de las actividades que en ellas se realicen particularmente en acciones tendientes al fortalecimiento del comercio exterior, la generación de empleo y la transferencia de tecnología”.

Esta ley tiene especial relación con la industria maquilera, debido a que establece beneficios, los cuales están estipulados en el Artículo 21. “Las Entidades Administradoras de Zonas Francas debidamente autorizadas, gozarán de los incentivos fiscales siguientes:

a) Exoneración total de impuestos, derechos arancelarios y cargos aplicables a la importación de maquinaria, equipo, herramientas y materiales destinados exclusivamente a la construcción de la infraestructura, los edificios e instalaciones que se utilicen para el desarrollo de la Zona Franca, debidamente identificados en la resolución de autorización para la instalación y desarrollo de la misma.

b) Exoneración total del Impuesto sobre la Renta que causen las rentas que provengan exclusivamente de la actividad como Entidad Administradora de la Zona Franca, por un plazo de quince (15) años contados a partir de la fecha de inicio del período de imposición inmediato siguiente a la fecha en que emita la autorización a que se refiere el inciso b) del Artículo 7. de esta Ley. Las Entidades Administradoras domiciliadas en el exterior que operen en Guatemala no gozarán de esta exoneración si en su país de origen se otorga crédito fiscal por el Impuesto sobre la Renta que se pague en Guatemala.

c) Exoneración del Impuesto Único sobre Inmuebles, que corresponde al gobierno central, por un período de cinco (5) años, sobre los inmuebles que sean destinados exclusivamente al desarrollo de una Zona Franca.

d) Exoneración del Impuesto sobre Venta y Permuta de Bienes Inmuebles (alcabala) destinados exclusivamente al desarrollo y la ampliación de la Zona Franca.

e) Exoneración del Impuesto del Papel Sellado y Timbres Fiscales, que recaigan sobre los documentos por medio de los cuales se transfiera a favor de la Entidad Administradora, la propiedad de bienes inmuebles que destine al desarrollo y ampliación de la Zona Franca.



f) Exoneración del Impuesto de Papel Sellado y Timbres Fiscales que recaiga sobre los documentos por medio de los cuales se transfiera la propiedad de bienes inmuebles a usuarios de la Zona.

g) Exoneración total de impuestos, derechos arancelarios y demás cargos aplicables a la importación y al consumo de fuel oil, bunker, gas butano y propano, estrictamente necesarios para la generación de energía eléctrica que se utilice para el funcionamiento y prestación de servicios a los Usuarios de la Zona Franca, a partir de la fecha de autorización de operación de la misma.

Los incentivos a que hace referencia el presente artículo en los incisos a), c), d) y e) empezarán a surtir efecto a partir de la fecha de autorización por el Ministerio de Economía, de la instalación y desarrollo de la Zona Franca”.

Igualmente el Artículo 22 de la Ley de Zona Francas, establece beneficios para los usuarios industriales o de servicio autorizados para operar en las zonas francas, los cuales “gozarán de los incentivos fiscales siguientes:

a) No están afectos a los impuestos, derechos arancelarios y cargos aplicables a la importación a Zona Franca la maquinaria, equipo, herramientas, materias primas,



insumos, productos semielaborados, envases, empaques, componentes y en general las mercancías que sean utilizadas en la producción de bienes y en la prestación de los servicios.

b) Exoneración total del Impuesto sobre la Renta que causen las rentas que provengan exclusivamente de la actividad como Usuario Industrial o de Servicios de Zona Franca, por un plazo de 12 años contados a partir de la fecha de inicio del período de imposición inmediato siguiente a la fecha en que se emita la autorización a que se refiere el inciso c) del Artículo 7 de esta Ley. Los Usuario Industriales o de Servicios domiciliados en el exterior que operen en Guatemala, no gozarán de esta exoneración si en su país de origen se otorga crédito fiscal por el Impuesto sobre la Renta que se pague en Guatemala.

c) Exoneración del Impuesto al Valor Agregado, en las transferencias de mercancías que se realicen dentro y entre Zonas Francas.

d) Exoneración del Impuesto sobre la Venta y Permuta de Bienes Inmuebles (alcabala) ubicados en la Zona Franca en operaciones que se realicen con la Entidad Administradora o con usuarios de la Zona.

e) Exoneración del Impuesto de Papel Sellado y Timbres Fiscales, que recaiga sobre los documentos por medio de los cuales se transfiera la propiedad de bienes inmuebles ubicados dentro de la Zona Franca.

Los incentivos a los que se hace referencia en los incisos a), c), d) y e) de este artículo, empezarán a surtir efecto a partir de la fechas de autorización de la resolución emitida por el Ministerio de Economía”.

En el Artículo 23 del Decreto 65-89 del Congreso de la República de Guatemala. Establece los siguientes beneficios para “Los Usuarios Comerciales autorizados para operar en las Zonas Francas gozarán de los incentivos fiscales siguientes:

a) No están afectos a los impuestos, derechos arancelarios y cargos aplicables a la importación a Zona Franca en general las mercancías o componentes que sean almacenados en la Zona Franca, para su comercialización.

b) Exoneración del Impuesto sobre la Renta que causen las rentas que provengan exclusivamente de la actividad como Usuario Comercial de Zona Franca, por un plazo de cinco años contados a partir de la fecha de inicio del período de imposición inmediato siguiente a la fecha en que se emita la autorización a que se refiere el inciso

c) del Artículo 7 de esa Ley. Los Usuarios Comerciales domiciliados en el exterior que operen en Guatemala, no gozarán de esta exoneración si en su país de origen se otorga crédito fiscal por el Impuesto sobre la Renta que se pague en Guatemala.

c) Exoneración total del Impuesto al Valor Agregado, en la transferencia de mercancías que se realicen dentro y entre Zonas Francas.

d) Exoneración del Impuesto sobre la Venta y Permuta de Bienes Inmuebles (alcabala) ubicados en la Zona Franca en operaciones que se realicen con la Entidad Administradora o con usuarios de la Zona.

e) Exoneración del Impuesto de Papel sellado y Timbres Fiscales que recaiga sobre los documentos por medio de los cuales se transfiera la propiedad de bienes inmuebles ubicados dentro de la Zona Franca.

Los incentivos a que se hace referencia en los incisos a), c), d) y e) del presente artículo empezarán a surtir efecto a partir de la fecha de autorización por el Ministerio de Economía”.

2.4. Realidad de las maquilas en respeto a los derechos laborales

La opinión generalizada sobre las maquilas es que son centros de trabajo en los cuales se explota a los trabajadores, se les paga el salario mínimo por jornadas laborales largas. Por lo que en la presente sección se incluyen algunas consideraciones sobre la situación de los derechos laborales en la industria maquilera.

“Históricamente la industria de la confección ha sido integrada principalmente por trabajadoras como una extensión de las tareas que tradicionalmente se le asigna a la mujer en las sociedades patriarcales, tales como la costura. De acuerdo a UNIFEM el índice del empleo femenino en la maquila era de 82% en Guatemala, 78% en Honduras, 73% en El Salvador y Nicaragua. Sin embargo hay otro tipo de maquila, como de autopartes o tecnológica en las que los porcentajes de hombres son mucho mayores y tienen mejores salarios”.²⁶

La fuerza laboral femenina es un actor fundamental en el modo de producción de las maquilas, esto se debe a las cualidades que poseen para la confección de prendas. Así mismo porque históricamente las mujeres no se incorporaban al trabajo, ya que se dedicaba a la atención de su hogar. Esta lógica ha ido cambiando y hoy en día, las

²⁶ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. **Situación de los derechos de los y las trabajadoras de la maquila en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Guatemala.** Pág. 3.

mujeres no se quedan en el hogar, buscan empleo y han encontrado en la industria textil una fuente de trabajo.

“En el caso de Centroamérica, la presencia masiva de mujeres jóvenes en la maquila implica una población a la que los actores nacionales, incluyendo los sindicatos, no están acostumbrados. Estas trabajadoras se ven enfrentadas a dificultades particulares como: doble jornada, sumisión, discriminación, etc., las que efectivamente son una barrera para cualquier intento de organización. Cuentan además con limitaciones para lograr identificación con el puesto de trabajo y con su condición de trabajadoras. Antes de verse así mismas como explotadas, se ven frente a la oportunidad que les brinda la maquila, de experimentar una situación de emancipación y de liberación contra la sujeción a las autoridades patriarcales. El poder adquisitivo que les da el sueldo que reciben, les permite cierto nivel de independencia respecto a los padres o compañeros de vida. Los estudios realizados revelan que para ellas ser operarias de una fábrica es valorado como mejor que ser empleadas domésticas”.²⁷

La mano de obra en general dentro de una maquila es explotada, debido a que en ocasiones se les limita o restringe el pleno goce de los derechos laborales. La organización sindical es nula en la industria maquilera.

²⁷ López de Mazier, **Ob. Cit.** Pág. 9.



“Las empresas maquiladoras no son estables, se les ha denominado golondrinas por su tendencia a trasladarse de uno a otro país después de cierto tiempo de operar, asociándose esto con la exoneración del pago de impuestos en los primeros cinco años o más”.²⁸

Como consecuencia las extenuantes jornadas laborales, basadas en el modo de producción de una maquila trae como consecuencia que: “una mujer que trabaja en la maquila se ve forzada a retirarse del medio laboral a temprana edad.

Usualmente la mujer ingresa a la industria entre los 18 y 24 años y en la mayoría de los casos tiene que dejar el trabajo antes de los 35 años debido a que los empresarios prefieren contratar mujeres jóvenes. Como consecuencia se observa que cuando aumenta la edad de las personas el porcentaje de ingreso disminuye, especialmente en las mujeres”.²⁹ Por lo que el Estado debe procurar el cumplimiento de las leyes laborales y de este modo garantizar a las mujeres el respeto de sus dignidad como seres humanos.

²⁸ **Ibid.** Pág. 37.

²⁹ Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. **Situación de los derechos de los y las trabajadoras de la maquila en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Guatemala.** Pág. 3.

CAPÍTULO III

3. La lactancia y las guarderías en centros de trabajo a favor de los derechos de las mujeres

Desde los inicios de la humanidad, la búsqueda de alimentos ha sido uno de los principales motivos de la migración. Los seres humanos buscan alimentos y su forma de vida se organizaba en torno a la producción de alimentos. Esos hechos han cambiado y evolucionado constantemente hasta llegar a nuestros días. Hoy en día las mujeres se han incorporado al mundo laboral, exigiendo igualdad de trato y respeto a sus derechos laborales.

Las mujeres después del parto, por su condición gozan de ciertos derechos específicos, entre ellos el derecho a la lactancia, a que existan guarderías en los centros de trabajo, entre otros derechos. Por lo que el periodo de lactancia posterior al parto, debe ser acorde en un lugar higiénico y adecuado.

En la presente sección se analizarán aspectos del derecho a la lactancia y a la guardería, los cuales debe gozar cualquier madre trabajadora ya sea en el sector público o privado. Pero relacionándolo con el objeto de la tesis, es decir la observancia de estos derechos en la industria de las maquilas.

3.1. Derecho de lactancia

La alimentación es un derecho humano inherente a todos los guatemaltecos. La lactancia es considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como: “La forma ideal de aportar a los niños pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludables”.³⁰ El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF por sus siglas en inglés), coincide con la OMS en afirmar que el mejor alimento para un recién nacido es la leche materna.

El acto de amamantar es también un derecho de la mujer, es parte de ser madre. Se puede afirmar que el amamantar es un derecho que posee la madre para satisfacer las necesidades alimentarias de todo niño o niña, como parte de una alimentación adecuada con el objeto de gozar de buena salud.

Este es un derecho que asiste a toda madre trabajadora, ampliamente reconocido en el Derecho Internacional, en la Constitución y en la legislación ordinaria. La mujer trabajadora al momento de ser madre, goza tanto ella como progenitora así como el infante, al derecho de lactancia es: “El lapso durante el cual los recién nacidos se alimentan con leche materna o algún sustitutivo, determinado para las madres trabajadoras, una franquicia horaria para cumplir con esa vital función materna. Esa

³⁰ <http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/> (Consultado el día 5 de agosto de 2013).

rebaja de la jornada no afecta el salario, y suele durar un año o dos, según las legislaciones”.³¹

De lo anteriormente expuesto se analiza que el derecho a la lactancia, es un derecho humano que es inherente a toda mujer para que esta pueda brindar un alimento idóneo y adecuado, a su hijo o hija, dentro del plazo legal, con el objeto de proteger tanto al infante como a la madre.

3.1.1. Ventajas de la lactancia materna para el niño

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF por sus siglas en inglés), el amamantar al infante con leche materna tiene las siguientes ventajas para el niño en los primeros dos años de vida.³²

- “El calostro es la primera leche que produce la madre después del parto, lo protege contra infecciones, enfermedades y es un laxante natural para el recién nacido.

- La leche materna garantiza el crecimiento, desarrollo e inteligencia del niño y fortalece el vínculo afectivo.

³¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**, Pág. 552

³² <http://www.unicef.org.co/Lactancia/ventajas.htm> (Consultado el día 2 de agosto de 2013).



- La leche materna protege al niño de alergias, enfermedades de la piel, desnutrición, obesidad, diabetes juvenil y deficiencia de micronutrientes.
- Contiene anticuerpos que pasan de la madre al bebé que le ayudan a este a combatir infecciones. El lactante tiene menos probabilidades de tener catarros, infecciones de oído, asma.
- El lactante puede beneficiarse de vacunas, es decir, si la madre padece gripe y se vacuna, la gripe no será transmitida al niño, pero si serán transmitidos los anticuerpos que proporciona la vacuna.
- La leche materna contiene los nutrientes necesarios y en proporciones adecuadas para cubrir las necesidades de un crecimiento adecuado para el bebé.
- La composición de la leche materna, variable con el tiempo, evoluciona con los requerimientos nutritivos del lactante. Establece una regulación de su apetito y evita la sobrealimentación que puede desembocar en la obesidad infantil.
- Al salir directamente del pezón a la boca del bebé, se reduce la posibilidad de contaminación por agentes medioambientales.

- Amamantar al bebé es psicológicamente beneficioso para él, porque se crea un vínculo afectivo madre-hijo”.³³

3.1.2. Ventajas de la lactancia materna en la madre

“El amamantar no solo es un forma de brinda alimento de la mas alta calidad al niño, sino que además según UNICEF tiene ventajas para la madre que da leche materna.”³⁴

- Disminuye el riesgo de la anemia y la mortalidad materna.
- Disminuye el riesgo de cáncer en los ovarios.
- La lactancia incrementa el amor entre la madre, el hijo y la familia
- La lactancia reduce la aparición de hemorragias tras el parto, pues hace que el útero se contraiga más rápidamente.

³³ <http://maternidad-lactancia.blogspot.com/2008/01/ventajas-para-el-beb.html> (Consultado el día 03 de julio de 2013).

³⁴ <http://www.unicef.org.co/Lactancia/ventajas.htm> (Consultado el día 2 de agosto de 2013).

- Amamantar produce en el cuerpo de la mujer una hormona que inhibe el desarrollo folicular y la ovulación, y ayuda a que el útero vuelva a su forma y tamaño original.
- Dar el pecho al bebé ayuda a perder el peso ganado durante el embarazo, pues la grasa almacenada es utilizada en forma de energía para fabricar la leche.
- Disminuye el riesgo de padecer cáncer de mama.
- Mientras se amamanta al bebé, se descansa y se disfruta más del bebé.
- Se ahorra tiempo y dinero. Tiempo, pues no se sigue un proceso externo de fabricación, y dinero pues la leche materna es gratuita”.³⁵

3.2. Situación actual del respeto de la lactancia en Guatemala

En el país lamentablemente es un común denominador que los patronos no cumplan con los periodos de lactancia, máximo en la iniciativa privada. Son algunas instituciones

³⁵ <http://maternidad-lactancia.blogspot.com/2008/01/ventajas-para-la-madre.html> (Consultado el día 05 de julio de 2013).

del sector público, según el reglón en el que hayan contratado su personal, los que efectivamente cumplen con el periodo de lactancia.

La Declaración de Innocenti de 1989, establece al respecto de la lactancia materna que “Todas las madres tienen derecho a amamantar y sus hijos a ser amamantados de forma exclusiva hasta los seis meses y junto con otros alimentos hasta los dos años”.

Al respecto del derecho de lactancia, el Código de Trabajo en su Artículo 153 claramente establece que “Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta 10 meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse”.

Igualmente el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, establece en su Artículo 1º, que “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, salvo que por convenio o costumbre corresponda un descanso mayor”.

El citado reglamento en su Artículo 2º. instituye que “El período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, salvo convenio o costumbre más favorable a la trabajadora”. Y en su artículo 3º. establece que dicho periodo podría ampliarse por dos meses si lo prescribe un médico.

Como se expuso en el capítulo primero de la presente investigación, uno de los principios de las leyes laborales es su imperatividad, por lo que los patronos están obligados a observar el periodo de lactancia. Lamentablemente las propias autoridades de gobierno son las que reconocen el incumplimiento de dicha norma, pero no toman las acciones debidas.

Así mismo el Artículo 26 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Establece las condiciones para la lactancia materna, instituyendo que: “El Estado, las instituciones y los empleadores deberán proporcionar condiciones adecuadas para la lactancia materna, incluso para los hijos e hijas de madres sometidas a medidas privativas de la libertad”.



Tomando en consideración el sector que comprende las trabajadoras de las maquilas, están son un grupo especialmente vulnerable, debido a que sus empleadores pretenden obtener el mayor beneficio en relación al tiempo, lo que representa una disminución de sus beneficios, el brindar el periodo de lactancia.

3.3. La guardería en los centros de trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 77, establece el constituir una guardería como una de las obligaciones de los propietarios de empresas. “Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar”.

Una guardería es un centro infantil donde una madre puede dejar a su hijo y dicho centro se encarga de su cuidado, alimentación además de que puede brindarles las primeras nociones de educación como es la psicomotricidad y la lectoescritura, entre otros. Además se infiere que este derecho asiste a la madre después de haber gozado el periodo de descanso postparto.

3.4. Limitaciones para la mujer en ausencia de guarderías

Cuando no existe una guardería en el centro de trabajo, la madre trabajadora no podrá tener los beneficios que produce el amamantar y el bebé tampoco podrá obtener un alimento de calidad, aspecto que ya se expuso en la sección correspondiente. Por tanto la ausencia de guarderías es una grave infracción a los derechos laborales.

Una madre trabajadora ve limitado el tiempo que debe tener para disfrutar el hecho de ser madre. Cuando un patrono niega esta posibilidad a sus trabajadoras, está limitando que estas se desarrollen plenamente, y más aun a los propios bebés que crecerán en desventaja con respecto a aquellos infantes que se alimentan de leche materna. Agravando de este modo la desnutrición infantil imperante en el país.

CAPÍTULO IV

4. Instituciones encargadas de evitar las violaciones de los derechos laborales de la mujer en Guatemala

Como ya se ha expuesto en los capítulos anteriores, las mujeres constituyen un grupo especialmente vulnerable. Los patronos no cumplen con muchas de las disposiciones contenidas en la ley y cuando son sus trabajadoras, viola otras normas laborales. En el caso de las trabajadoras de la industria maquilera se identifican como un grupo explotado por el capital extranjero.

La pregunta es ¿y quien es el encargado de velar porque las leyes laborales se cumplan? Desde luego que le compete al Estado de Guatemala cumplir y velar porque se cumpla todas las leyes. Para ello éste debe crear las instituciones y órganos que verifiquen el cumplimiento de éstas. El evitar las violaciones a los derechos laborales beneficia a todos los guatemaltecos en general.

Para el efecto se proceden a analizar en primer término aquellas instituciones encargadas del cumplimiento de la ley, luego las iniciativas impulsados por el gobierno y posteriormente el régimen de protección a las trabajadoras.



Todas las personas tienen la obligación de observar lo establecido por la Constitución y las demás normas vigentes en Guatemala. Además todo funcionario público tendrá que proceder con estricto apego a la ley. Así mismo las leyes establecen algunas entidades que tienen por objeto velar porque se cumplan las leyes vigentes. En la presente sección se hace un análisis sucinto de dichas entidades.

4.1. Organismo Judicial

La Carta Magna organiza jurídica y políticamente al Estado de Guatemala, estableciendo que el Organismo Judicial es uno de los tres poderes. Por tanto se le encomienda impartir justicia y de promover lo juzgado, con independencia de los demás organismos del Estado.

Dentro de las principales funciones del Organismo Judicial se encuentran: “El impartir justicia, en concordancia con los preceptos constitucionales y la demás normas, ejerciendo esta función la Corte Suprema de Justicia conjuntamente con los tribunales ordinarios, quien tiene la facultad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado”.³⁶

³⁶ Disponible en: http://www.oj.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=163&Itemid=56#sthash.nH51sssU.FoiL64WJ.dpbs (Fecha de consulta: 1 de julio de 2013).

Para lograr su cometido la Constitución establece en el Artículo 203, en su parte conducente: “La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca”. Esta función es la más esencial y el objeto mismo del quehacer del Organismo Judicial. El Poder Judicial delegado cumple su cometido cuando se resuelve un conflicto existente entre las personas.

Ley del Organismo Judicial, que es la ley específica, en la parte conducente del Artículo 52 se establece: “Las funciones jurisdiccionales del Organismo Judicial corresponden fundamentalmente a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales que a ella están subordinados en virtud de las reglas de competencia por razón del grado”.

Es importante recordar que como parte del principio de tutelaridad, los asuntos relativos a los derechos laborales deberán ser sometidos a una jurisdicción privativa, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103. “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

Por tanto la jurisdicción privativa laboral consiste en que los conflictos y demás asuntos de la materia deberán ser conocidos y resueltos por órganos jurisdiccionales



especialmente establecido para conocer de esta materia, los cuales deberán estar conformados por personas especialmente versadas en el tema.

4.2. Policía Nacional Civil

Según el Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala, uno de los deberes del Estado es la seguridad. El Artículo 1 del Decreto 11-97 del Congreso de la República establece que: “La seguridad pública es un servicio esencial de competencia exclusiva del Estado y para ese fin se crea la Policía Nacional Civil”.

Además la Ley de la Policía Nacional Civil la define en el Artículo 2 de la siguiente manera. “La policía nacional civil es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina. La Policía Nacional Civil ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la República. Para efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijados por su Dirección General. Está integrada por los miembros de la carrera policial y de la carrera administrativa.



En el reclutamiento selección, capacitación, y despliegue de su personal debe tenerse presente el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala”.

De conformidad con el Artículo 10 de la Ley de la Policía Nacional Civil, esta tiene las siguientes funciones.

a) Por iniciativa propia por denuncia o por orden del Ministerio Público:

1) Investigar los hechos punibles perseguibles de oficio e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores;

2) Reunir los elementos de investigación útiles para dar base a la acusación en proceso penal;

b) Auxiliar y proteger a las personas y velar por la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.

c) Mantener y restablecer, en su caso el orden y la seguridad pública.

d) Prevenir la comisión de hechos delictivos, e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores.

e) Aprender a las personas por orden judicial o en los casos de flagrante delito y ponerlas a disposición de las autoridades competentes dentro del plazo legal.

f) Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para la seguridad pública, estudiar, planificar y ejecutar métodos y técnicas de prevención y combate de la delincuencia y requerir directamente a los señores jueces, en casos de extrema urgencia, la realización de actos jurisdiccionales determinados con noticia inmediata al Ministerio Público.

g) Colaborar con los servicios de protección civil en los casos de grave riesgo, catástrofes y calamidad pública en los términos establecidos en la ley.

h) Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, ejecutando las órdenes que reciba de las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias.

i) Prevenir, investigar y perseguir los delitos tipificados en las leyes vigentes del país.



j) Colaborar y prestar auxilio a las fuerzas de seguridad civil de otros países, conforme a lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales de los que Guatemala sea parte o haya suscrito.

k) Controlar a las empresas y entidades que presten servicios privados de seguridad, registrar autorizar y controlar su personal, medios y actuaciones.

l) Coordinar y regular todo lo relativo a las obligaciones del Departamento de Tránsito, establecidas en la ley de la materia.

m) Organizar y mantener en todo el territorio nacional el archivo de identificación personal y antecedentes policiales.

n) Atender los requerimientos que, dentro de los límites legales, reciban del Organismo Judicial, Ministerio Público y demás entidades competentes.

ñ) Promover la corresponsabilidad y participación de la población en la lucha contra la delincuencia.



o) Las demás que le asigna la ley.

4.1.3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un órgano administrativo cuya finalidad es velar por que dentro de las relaciones patrono-trabajador se cumplan las leyes laborales, y que dichas relaciones se den dentro de ese marco legal. Para el efecto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con el programa de vigilancia y aplicación de las normas de trabajo, el cual propicia y facilita el desarrollo de las relaciones existentes entre patronos y trabajadores en toda Guatemala.

El propio Código de Trabajo sobre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece en el Artículo 274, que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de éste último y sus reglamentos”.

Según el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social: “Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

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



e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo”.



Por lo que diversos cuerpos normativos le asignan dentro de las competencias de dicho ministerio, el velar por el cumplimiento de las normas laborales. Actividad que realiza de forma limitada debido al número de empresas existentes en proporción de los recursos con que cuenta.

4.3. Inspección General de Trabajo

La Inspección de Trabajo: “Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.³⁷

Según el Código de Trabajo, su Artículo 278, en su parte conducente establece “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se imitan en lo futuro.

³⁷ Osorio. **Ob. Cit.** Pág. 523.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tiene carácter de título ejecutivo.”.

Además el Artículo 281 del referido cuerpo normativo reconoce amplias funciones a los inspectores de Trabajo, entre ellas:

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de Tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no



se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique



al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;

g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;

h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;

i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna



otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio;

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están



obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

Como se puede apreciar la inspección General de Trabajo juegan un rol crucial en la verificación del debido cumplimiento de todas leyes laborales en general, sin exclusión alguna. Por tanto las empresas dedicadas a la maquila también están sujetas a la verificación de las condiciones de trabajo por parte de los inspectores de la inspección General de Trabajo.

4.5. Organización Internacional del Trabajo

La principal organización internacional que verifica la situación de las violaciones de los derechos de todo trabajador es la Organización internacional del Trabajo (OIT), que es una entidad surgida en el Tratado de Versalles y que fue consolidada mediante la Declaración de Filadelfia. Actualmente es una de las agencias del Sistema de Naciones Unidas.



Es un ente tripartito, ya que está conformado con representante de los distintos estados miembros, de los representantes de los trabajadores y representantes patronales. Ha emitido distintos Convenios Internacionales, varios de los cuales son aplicables como ley, como en el caso guatemalteco.

Así mismo tiene inspectores que verifican año con año el cumplimiento de los convenios y las recomendaciones realizadas por este organismo internacional. Debido a que como objetivo fundamental la OIT: “Promueve los derechos laborales, fomenta oportunidades de trabajo decente, mejora la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo”.³⁸

4.6. Principales violaciones a los derechos laborales de la mujer

Este es un punto conflictivo, debido a que se considera la industria de las maquilas como un centro de explotación donde se está en los linderos de las violaciones a los derechos laborales de las mujeres.

Una de las violaciones es el despido de las mujeres embarazadas, pese a que éstas gozan de inamovilidad, los empleadores las despiden debido a los descansos pre y

³⁸ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm> (Consultado el día 10 de agosto de 2013).

post parto, además de los periodos de lactancias, entre otros derechos que asisten a las madres trabajadoras.

Pese a que les asiste el derecho a la reinstalación, las mujeres embarazadas trabajadoras de la maquila no hacen uso de sus derechos, consintiendo la grave violación a sus derechos. Esto se debe a la baja escolaridad de la mujer trabajadora en la maquila. Inclusive en dichos centros de trabajo para poder optar a un empleo, las mujeres deberán presentar una constancia de no estar embarazada.

Igualmente constituye una grave violación a los derechos de las trabajadoras, cuando se reprime el derecho a la sindicalización. En Guatemala es nula la organización sindical en las empresas maquileras, debido a una fuerte represión ejercida a los trabajadores. A la mínima señal de algún tipo de organización, estos son despedidos.

También como una violación a la estabilidad en el empleo, se considera cuando una de las empresas maquileras cierra repentinamente, fenómeno que les ha llevado a ganarse el apelativo de golondrinas, debido a que sus beneficios han disminuido o por finalizar los plazos legales a los que estaban acogidos para la obtención de beneficios fiscales entre otros.



Se puede afirmar que otra violación a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras son las largas y extenuantes jornadas laborales, debido a que en las industria maquilera se trabaja más de las jornadas establecidas en la ley, lamentablemente esto no repercute en beneficios económicos para el trabajador, porque de igual manera el salario que devenga esta computado según su productividad, incluso cuando éste no cumple con los objetivos fijados, el salario a devengar es inferior.

Con los casos de violaciones anteriormente señalados, las madres trabajadoras se ven con escasas consideraciones en las maquilas, no existen guarderías para que ellas puedan dejar a sus hijos y mucho menos se les asigna los periodos de descanso para la lactancia materna, además en muchos casos ni siquiera gozan de cobertura por parte del seguro social. De ahí que las maquilas son centros en los cuales se violan los derechos humanos de las mujeres y de todos los trabajadores.



CAPÍTULO V

5. Análisis del fortalecimiento de la legislación en beneficio de la mujer ante el período de lactancia y la necesidad de las guarderías en las maquilas de Guatemala

Es alarmante la situación en la que se encuentra la niñez guatemalteca. Según la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil (ENSMI) del año 2002. Alrededor de la mitad de los niños menores de cinco años padecen de desnutrición crónica, representando aproximadamente 49.3% de los niños comprendidos en esa edad. Lo que causa que los niños y niñas estén por debajo de su talla, presenten retraso en su desarrollo cognitivo, no desarrollen una altura óptima, entre otros.

La situación se agrava en cuanto a los niños indígenas, ya que entre ese grupo la tasa de desnutrición crónica constituye el 69.5%. Dicho porcentaje es la tasa de desnutrición más alta a nivel centroamericano y la cuarta más alarmante a nivel mundial. Según la encuesta ENSMI 2008-2009. En Guatemala la tasa de desnutrición crónica para el año 2008, fue del 49.8%. Así mismo se calcula que para el año 2010, alrededor 1,285,000 niños menores de cinco años padecieron desnutrición crónica.

El anterior análisis constata que un recurso esencial para la nutrición de los infantes es la leche materna, por sus valores nutricionales y por su bajo costo, le compete al Estado desarrollar un marco normativo para que las madres puedan amamantar a sus hijos, debiendo procurar la instauración de lugares idóneos para esa actividad. Así mismo que en la industria de las maquilas se instalen guarderías para los hijos de los trabajadores, como una prestación y como requisito para gozar de los múltiples beneficios que dichas empresas gozan en el territorio nacional.

5.1. Análisis del régimen actual

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su Artículo 102 como un derecho social mínimo el periodo de lactancia, al estipular que: “En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada”. Además impone la obligación de proteger y resguardar la maternidad de las mujeres trabajadoras. Tal y como lo estipula el Artículo 52 de la Carta Magna: “La maternidad tiene la protección del Estado, el que velará en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”. También tal y como anteriormente fue expuesto la propia Constitución expresamente impone la obligación de constituir guarderías a los propietarios de las empresas.

Lo que estipula la Constitución en cuanto al periodo extraordinario destinado a la lactancia, coincide con lo establecido en el Código de Trabajo, en su Artículo 153. Pero en cuanto a la obligación de los propietarios de constituir guarderías no esta establecido en el Código de Trabajo. Esto se debe a que el dicho código es anterior a la Constitución actualmente vigente.

Igualmente el Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia, coincide con las disposiciones constitucionales así como lo estipulado por el Código de Trabajo. Pero en ninguno de los artículos de dicho reglamento aclara la obligación de proporcionar guarderías para las madres trabajadoras. A nivel internacional lo anteriormente expuesto se encuentra relacionado con lo establecido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 25 numeral 2, el cual establece que: “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”.

Así mismo se encuentra establecido en el Convenio 103 de la OIT, sobre la Protección de la Maternidad en su Artículo 5 numeral 2. Igualmente en el Artículo 49 del Convenio 110 de la OIT sobre las Plantaciones. También la OIT ha emitido la Recomendación número 95 sobre la protección a la maternidad, que en su Artículo III establece el período de lactancia.



Por medio del Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, se promulgó la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, estableciendo como principios rectores la libertad, la dignidad, la vida humana, y la igualdad ante la ley. Estableciendo que el Estado deberá promover la revalorización de la maternidad, para el efecto el Estado deberá impulsar políticas que tengan como finalidad la protección de la mujer.

Igualmente la Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar y su Integración en el Programa Nacional de Salud Reproductiva, Decreto 87-2005 del Congreso de la República de Guatemala. Cuyo objeto según su Artículo 1 es: "Asegurar el acceso de la población a los servicios de planificación familiar, que conlleve la información, consejería, educación sobre salud sexual y reproductiva a las personas y provisión de métodos de planificación familiar. Además establecer mecanismos dirigidos a la consecución de nuevas fuentes de financiamiento local, reduciendo la dependencia histórica de los servicios de planificación familiar de donantes internacionales". Estableciendo además que el Estado deberá promover y coordinar con los distintos órganos e instituciones una política que entre otros tiene la finalidad de reducir la mortalidad materno-infantil.

Mediante el Acuerdo Ministerial 748-2010 se emitió el Reglamento que crea y regula el funcionamiento de los bancos de leche humana. Mediante este reglamento se busca normar el funcionamiento de los bancos de leche materna asignando atribuciones y obligaciones a ciertas entidades para que coordinen el funcionamiento de las mismas.

En el Decreto 32-2010 del Congreso de la República de Guatemala, se promulgó la Ley para la Maternidad Saludable. Dicha ley se dio en el contexto de las crisis alimentarias y como medida para reducir la alta mortalidad materna. Por tanto según su Artículo 1 dicha ley tiene por objeto: “La creación de un marco jurídico que permita implementar los mecanismos necesarios para mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres y del recién nacido, y promover el desarrollo humano a través de asegurar la maternidad de las mujeres, mediante el acceso universal, oportuno y gratuito a información oportuna, veraz y completa y servicios de calidad antes y durante el embarazo, parto o posparto, para la prevención y erradicación progresiva de la mortalidad materna-neonatal”.

Dentro de sus finalidades esta declarar la salud materno infantil de urgencia nacional, establece el acceso universal a la salud tanto de la madre como del infante, entre otros. Dentro de la salud neo-natal la ley establece que deberá implementarse un sistema exclusivo de lactancia materna, destacando la prioridad de este alimento.

Es realmente importante resaltar lo establecido en el Artículo 13 de la citada ley, en donde se estipula la creación de casas maternas con pertinencia cultural, según dicho artículo: “Se establecerán casas maternas cercanas a los hospitales CAIMI y CAP. Estas casas deberán diseñarse basadas en la pertinencia cultural, para permitir a las

mujeres embarazadas hospedarse en fechas cercanas a su parto y tener acceso inmediato a los servicios de salud”.

Como se puede apreciar se ha ido avanzando en la regulación de la maternidad, especialmente en su promoción. Pero no se debe olvidar que las leyes vigentes deben ser positivas, es decir que el Estado asuma un rol activo en la promoción y protección de maternidad, especialmente en el caso de grupos vulnerables, como en el caso de las trabajadoras de las maquilas.

5.2. De la propuesta de guarderías en maquilas

A nivel constitucional como se ha expuesto se ha establecido la obligación de instituir guarderías, las cuales no se han vuelto norma positiva. Las guarderías deben ser centros especializados en el cuidado de los neonatos. Brindando aquellos cuidados que una madre le daría sus hijos. Además al estar éstos en el centro de trabajo permiten a las madres interactuar con sus hijos.

El vínculo materno es de vital importancia para el desarrollo integral del niño. No debe limitarse este derecho fundamental tanto de la madre como de los niños y niñas. Por tanto se deben implementar en las maquilas la obligación de establecer guarderías

para las madres trabajadoras. Los amplios beneficios fiscales que se les ofrecen a estas empresas entre otros atractivos para su establecimiento en el país, no pueden menoscabar la dignidad humana.

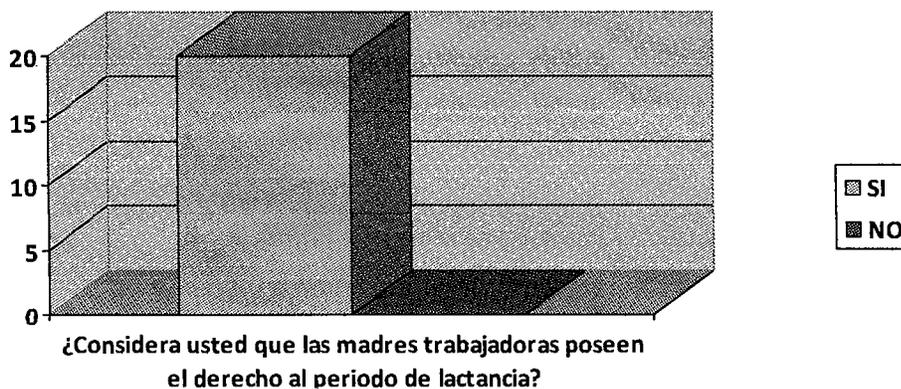
Por lo que como una contraprestación que la propia Constitución establece, resulta acorde el estableciendo de dichos centros con personal debidamente capacitado. Esto además repercute en la salud tanto física como emocional de las madres trabajadoras. En tanto que al poder compartir inclusive en el centro de trabajo con sus hijos tiene efectos positivos en ellas.

5.3. Presentación de los resultados de las entrevistas de campo

La presente investigación gira en torno a las trabajadoras en la industria de la maquila, por lo que se procedió en el trabajo de campo a entrevistar a veinte mujeres trabajadoras de maquilas, la cuales respondieron a diez preguntas básicas. Las cuales se analizan en la presente sección.

Pregunta No. 1.

¿Considera usted que las madres trabajadoras poseen el derecho al período de lactancia?

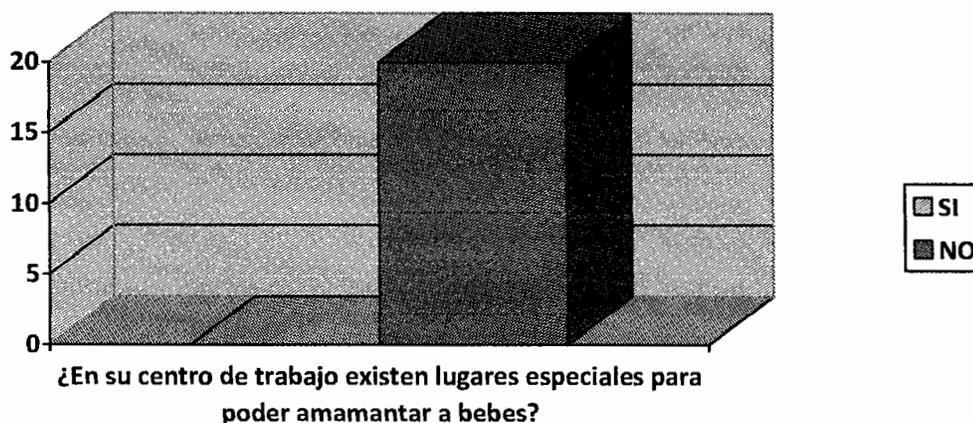


Fuente: Investigación de campo, agosto 2013.

Las mujeres que trabajan en maquilas consideran que quienes han tenido un bebé tienen el derecho de gozar en un período de tiempo para poder alimentar a sus hijos, debido a que el mismo, por el estado de indefensión y delicadez en que se encuentra requiere del alimento materno y demás cuidados que solo la madre le puede proporcionar.

Pregunta No. 2.

¿En su centro de trabajo existen lugares especiales para poder amamantar a bebés?



Fuente: Investigación de campo, agosto 2013.

En las maquilas no se destinan lugares específicos para que las madres trabajadoras puedan alimentar a sus hijos, denotándose de esa forma la violación al derecho de lactancia de la madre trabajadora y del menor, igualmente dicha situación sugiere que no se cuenta con estos espacios físicos porque no son necesarios dentro de la empresa y si existieran no serían utilizados, además del hecho que muchas veces cuando una mujer resulta embarazada es despedida o conserva su empleo mientras esto no implique una pérdida para la empresa y ella no exija el goce de su derecho de lactancia.

Pregunta No. 3

¿En su centro de trabajo existen guarderías?

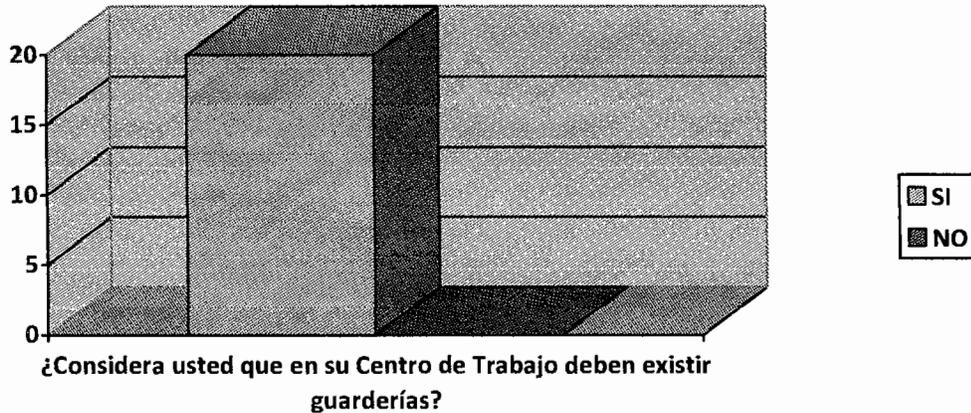


Fuente: Investigación de campo, agosto 2013.

En las maquilas los patronos no habilitan lugares especiales para que las madres trabajadoras de sus empresas puedan dejar a sus menores hijos mientras realizan su trabajo, viéndose forzadas a buscar otras opciones para el cuidado de los mismos por temor a perder su trabajo, esto se debe muchas veces también a que las maquilas no cuentan con mujeres trabajadoras que se vean en la necesidad de utilizar un lugar como este, ya sea porque no tienen empleadas con niños menores a quienes deban cuidar o si los tienen no lo hacen de conocimiento de la empresa a efecto que les den el trabajo o no pierdan con el que ya cuentan.

Pregunta No. 4

¿Considera usted que en su Centro de Trabajo deben existir guarderías?

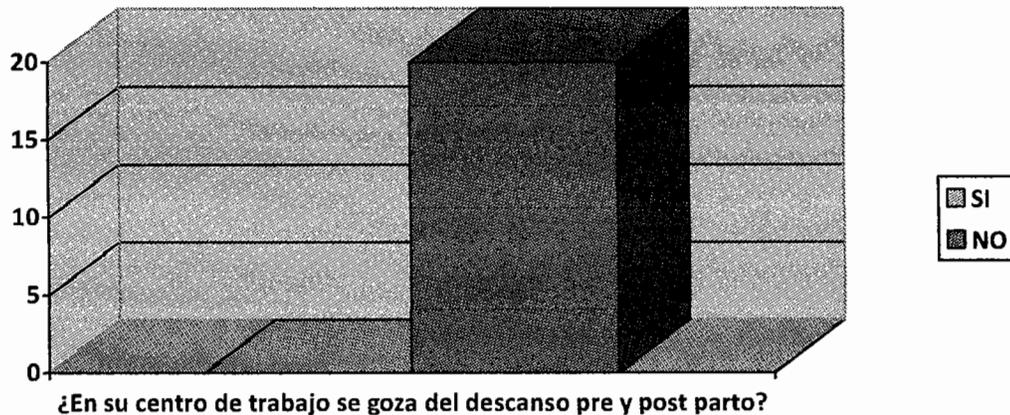


Fuente: Investigación de campo, agosto 2013.

Se considera necesaria la creación de espacios dentro de los centros de trabajos donde las madres trabajadoras puedan dejar a sus menores hijos bajo el cuidado de una persona en específico, sin el temor de que pueda sucederles algo y poder así cuidar mejor de ellos mientras se encuentran en su horario laboral, esto manifiesta las condiciones laborales limitadas con las que cuentan las madres trabajadoras.

Pregunta No. 5

¿En su centro de trabajo se goza del descanso pre y post parto?

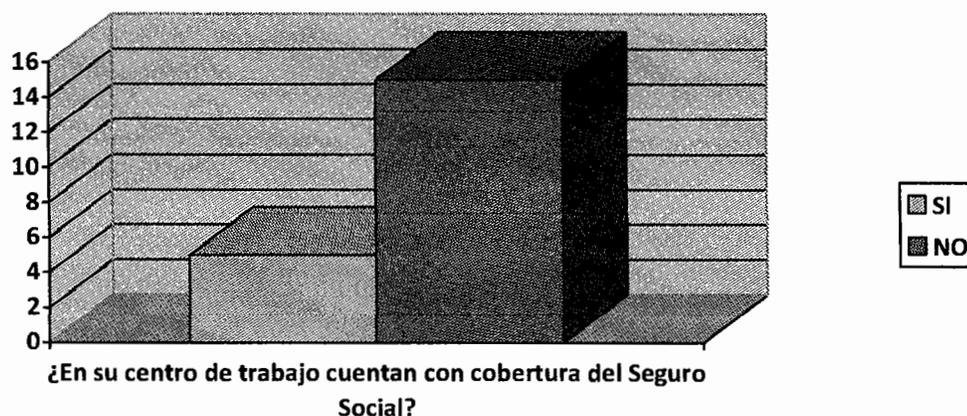


Fuente: Investigación de campo, agosto 2013.

En las maquilas los patronos no les permiten gozar a las madres trabajadoras en sus empresas de los descansos pre y post parto, debido a que únicamente interesa la productividad de la empresa, implicando para la empresa una pérdida de tiempo y por lo tanto de capital el tener que dar a las madres en esta situación los descansos a que tienen derecho de acuerdo a la ley, por lo tanto las maquilas no cuentan con mujeres que acaban de tener a sus hijos y si los tienen es bajo la condición y sabidas que no gozarán de estos beneficios.

Pregunta No. 6.

¿En su centro de trabajo cuentan con cobertura del Seguro Social?

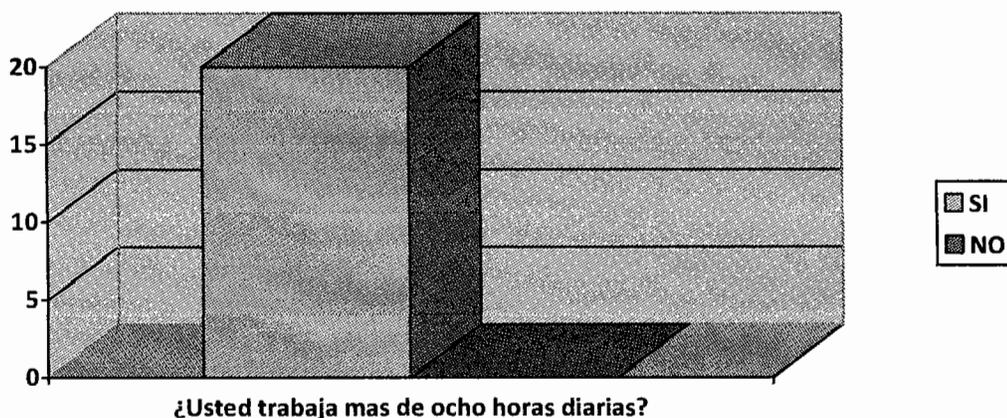


Fuente: Investigación de campo, agosto 2013.

La mayoría de mujeres trabajadoras en maquilas no se encuentran bajo la cobertura del Seguro Social, mientras que una mínima cantidad indica que si goza con esta cobertura, lo que sugiere que los datos reportados al Estado son inexactos o son falsos, gozando solamente una mínima parte con este beneficio, mientras que las demás no tienen derecho a estas prestaciones.

Pregunta No. 8

¿Usted trabaja más de ocho horas diarias?

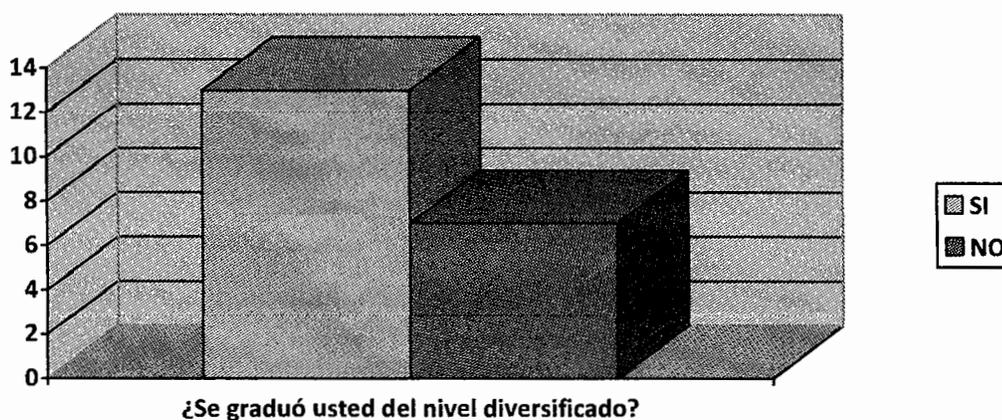


Fuente: Investigación de campo, Agosto 2013.

En su totalidad las trabajadoras de las maquilas manifestaron trabajar más de las ocho horas diarias establecidas en la ley, iniciando sus labores desde muy tempranas horas y finalizando las mismas normalmente de noche, lo que implica otra violación clara a los derechos de las trabajadoras, quienes se ven forzadas a aceptar estos prolongados horarios de trabajo si se desea optar a un puesto dentro de las maquilas, no implicando un pago adicional las horas extras que se trabajan en la misma.

Pregunta No. 9

¿Se graduó usted del nivel diversificado?

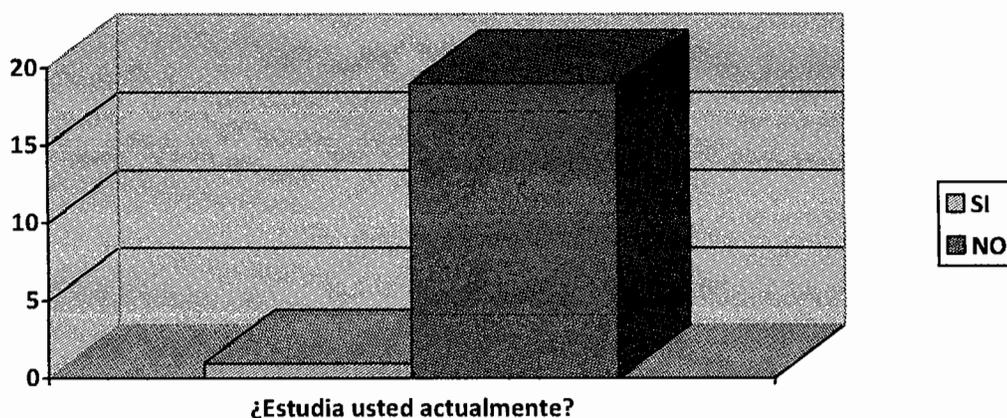


Fuente: Investigación de campo, Agosto año 2013.

Pese a que una mayoría de las mujeres trabajadoras en maquilas han terminado sus estudios de nivel diversificado, otra parte no muy baja no supera los mismos, esto muestra un bajo nivel académico entre las trabajadoras, mismo que no les permite optar a empleos de otro tipo, siendo para ellas la mejor opción el trabajo de maquila, para el cual deben contar únicamente con destreza en la elaboración de ciertos productos puramente manuales, situación que se ha visto bien aprovechada por las maquilas.

Pregunta No. 10.

¿Estudia usted actualmente?



Fuente: Investigación de campo, Agosto año 2013.

La mayoría de las mujeres trabajadoras en las maquilas no estudian mientras laboran en las mismas, esto debido en una parte por los extensos horarios de trabajo que tienen en dichas empresas y por otra también por el cansancio y desgaste físico producto de la naturaleza de su trabajo, prefiriendo invertir su tiempo libre en la recreación y descanso, mientras que otra parte muy baja de ellas si se dedica a estudiar, siendo una opción los cursos por madurez o clases que se reciban fines de semana, en su mayoría los días domingo, siendo los cursos para el nivel diversificado, ya que una carrera universitaria debe ser cursada entre la semana en horarios en los cuales las mismas se encuentran trabajando.

5.4. Análisis de los resultados de la investigación de campo

Como se puede apreciar cada una de las preguntas de la entrevista fueron elaboradas de una forma sencilla para facilitar su entendimiento y obtener su respectiva respuesta. La información recabada muestra de forma general algunos aspectos de la situación de las trabajadoras en el sector de las maquilas.

Se deduce la nula presencia en las empresas maquileras de la infraestructura idónea para que una madre pueda amamantar a su bebe. Así como tampoco las empresas maquileras proporcionan guarderías a las madres trabajadoras. Lo que contradice las normas vigentes. Por lo que le compete al Estado normar para que sea obligatoria la apertura de guarderías en las empresas maquileras.

La mano de obra contratada en las empresas está constituida primordialmente por mujeres debido a sus destrezas para la industria textil. No obstante la escolaridad de las mismas, no supera el nivel diversificado. Una mínima parte afirmo estar estudiando esto producto a que el sistema de producción impone largas jornadas de trabajo que no permiten tener excedente de tiempo para dedicarlo a otras actividades. Las mujeres declararon en todos los casos que laboran más de ocho horas diarias, lo cual excede las jornadas ordinarias.



También existe desconocimiento por parte de dos terceras partes de las entrevistadas sobre los derechos laborales que les asisten. Evidenciándose en muchos aspectos las violaciones a los derechos laborales existentes en ese tipo de empresas. Traduciéndose en la nula exigencia de parte de las trabajadoras a que se cumplan con las normas laborales.

Es deber del Estado velar porque efectivamente se cumplan con las leyes laborales. El derecho laboral es tutelar de los trabajadores, máxime si es una madre trabajadora. Pero además el Estado debe garantizar al neonato su desarrollo integral, que depende en gran medida de la ingesta de alimentación adecuada. Por tanto son todos los guatemaltecos que deben exigir al Gobierno la toma de medidas esenciales sobre los aspectos que realmente influyen en la vida de cada persona.





CONCLUSIONES

1. Las empresas maquiladoras muchas veces violan los derechos que tienen las madres, al no cumplir con el tiempo que establece la ley para la lactancia, es así como se ven incumplidas las normas vigentes guatemaltecas.
2. Tanto las trabajadoras como los encargados de las empresas maquiladoras, no conocen los derechos y obligaciones legales que les asisten, teniendo como consecuencia la falta de práctica y violación de los mismos.
3. Los órganos encargados de velar y cumplir por los derechos de los trabajadores, no tienen un control ni una presencia efectiva para cumplir con el objeto y los fines para los que fueron creados, siendo en la mayoría de casos ineficientes y dejando en consecuencia, en estado de indefensión al trabajador.





RECOMENDACIONES

1. La administración pública encargada de velar porque se cumplan los derechos laborales, debe de tener un eficaz control sobre las empresas denominadas maquilas, para que de esta forma se garantice efectivamente que cumplirán con sus deberes y, de esta forma puedan gozar de protección las trabajadoras que se encuentran en su periodo de lactancia.
2. Debe implementarse una buena educación en el ámbito laboral, por parte de las instituciones estatales responsables de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, para que así los encargados de dichas empresas, al tener conocimiento de las mismas, puedan cumplir debidamente con los derechos de sus trabajadoras, que se encuentran en el periodo de lactancia.
3. El Ministerio de Trabajo, por ser el órgano designado para ello, no solo debe de velar para que las empresas mencionadas cumplan con el mandato estipulado en las leyes vigentes guatemaltecas, sino, que debe implementar las medidas drásticas que la misma ley les faculta para aplicar, a efecto de obligar a las mismas, a que den cumplimiento a los derechos de las trabajadoras en Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual de trabajo**. México: Ed. Harla, 1985.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Litografía Orión, 2002.

Concertación por un Empleo Digno en la Maquila. **Situación de los derechos de los y las trabajadoras de la maquila en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Guatemala**. http://observatoriolaboral.ormusa.org/investigaciones/200708_INFORME_CEDM_PRESENTADO_A_CORTE_INTERAMERICANA.pdf Consultado el día 02 de agosto de 2013.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De palma, 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1983.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), **Mujeres latinoamericanas cifras**. Guatemala: Instituto de la Mujer, 1992.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones de derecho del trabajo individual**, 6ª. ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2010,

<http://maternidad-lactancia.blogspot.com/2008/01/ventajas-para-el-beb.html> Consultado el día 03 de julio de 2013.



<http://maternidad-lactancia.blogspot.com/2008/01/ventajas-para-la-madre.html>
Consultado el día 05 de julio de 2013.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
Consultado el día 10 de agosto de 2013.

http://www.oj.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=163&Itemid=56#sthash.nH51sssU.FoiL64WJ.dpbs Consultado el día 1 de julio de 2013.

<http://www.unicef.org.co/Lactancia/ventajas.htm> Consultado el día 2 de agosto de 2013.

<http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/> Consultado el día 5 de agosto de 2013.

Instituto Nacional de Estadística, **Encuesta nacional de ingresos y gastos familiares, 1998-1999. Guatemala.** Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta nacional de salud materno infantil.** 2002.

KROTOSCHÍN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo.** 3ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma S.A. 1987.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala: Ed. Fénix, 2008.

LÓPEZ DE MAZIER, Armida y Norma Adriana Castillo. **El empleo en la maquila: mitos y realidades.** Honduras: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo,** Guatemala: Ed. Universitaria, 1980.



LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala: Lovi, 2012.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** 4ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo.** 22ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 2001.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 27ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **La fuerza incluyente.** Tercer informe de desarrollo humano. Guatemala; PNUD, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo.** 4ª ed., Madrid, España: Ed. Tecnos. 1977.

VARGAS H., José G. **Impacto de las maquiladoras centroamericanas en el crecimiento económico y el empleo.** En Aldea Mundo, vol. 14, núm 28, julio-diciembre. Universidad de los Andes, Venezuela. 2009.

VILLORO TORANZO, MIGUEL. **Introducción al Estudio del Derecho.** 8ª ed., México: Ed. Porrúa S.A. 1988.

Legislación

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



Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 29 de abril de 1961.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, 9 de marzo de 1999.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948