

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various heraldic symbols including castles, lions, and a crown. The Latin motto "SICUT ERBIS CONSPICUA CAROLINA ACACIA" is inscribed around the top inner edge, and "MIA COACTEMALENSIS INTER" is at the bottom. The text of the thesis is overlaid on the central part of the seal.

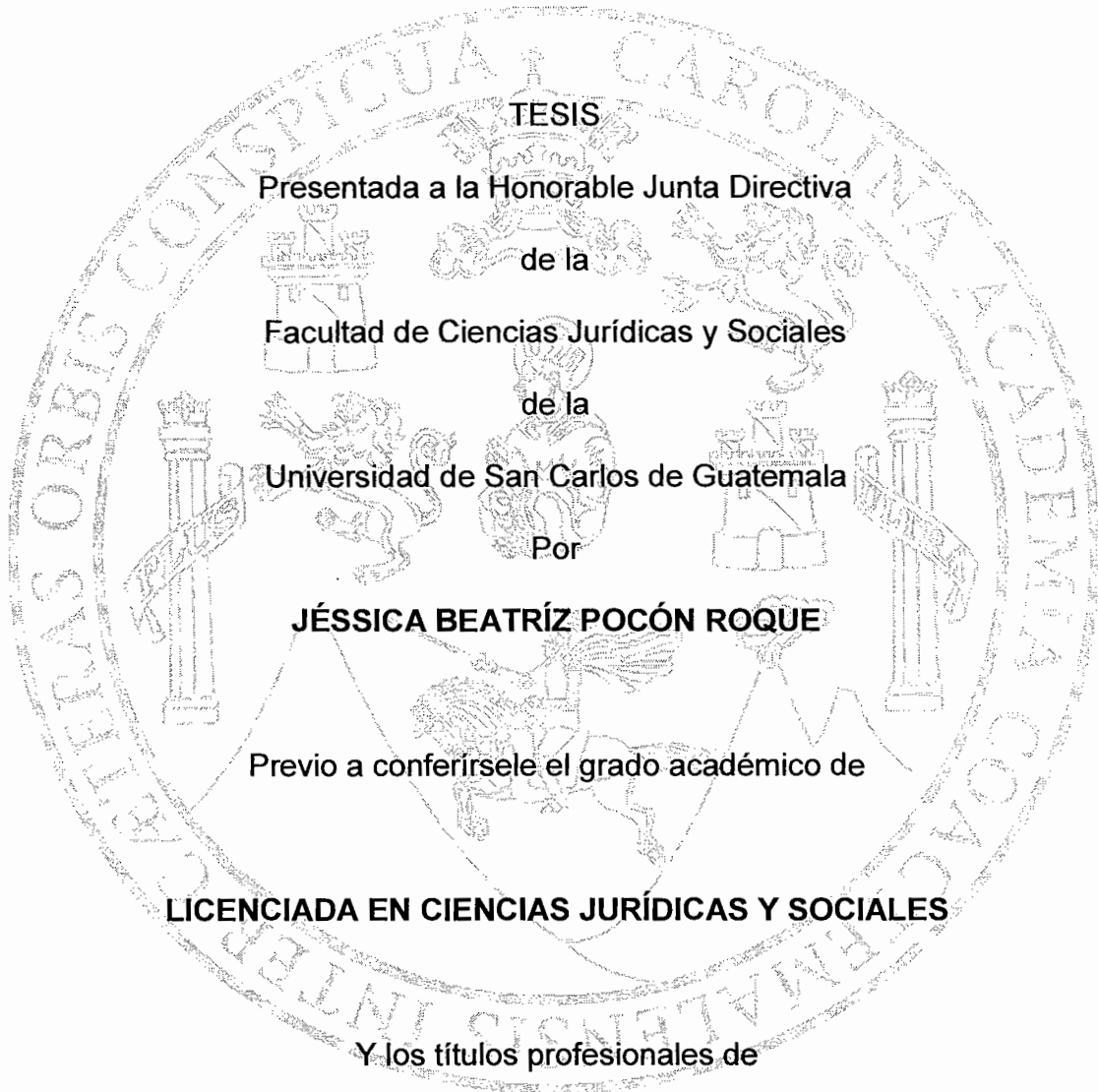
**INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LAS MAQUILAS DEL
MUNICIPIO DE SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

JÉSSICA BEATRÍZ POCÓN ROQUE

GUATEMALA, MAYO DE 2015

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

**INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LAS MAQUILAS DEL
MUNICIPIO DE SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**



ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, mayo de 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta:	Licda.	Crista Ruiz de Juárez
Vocal:	Lic.	Hugo Roberto Martínez Rebullá
Secretaria:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres Lima
Vocal:	Lic.	Raúl Genaro Coton Canastuj
Secretario:	Lic.	Héctor David España Pinetta

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



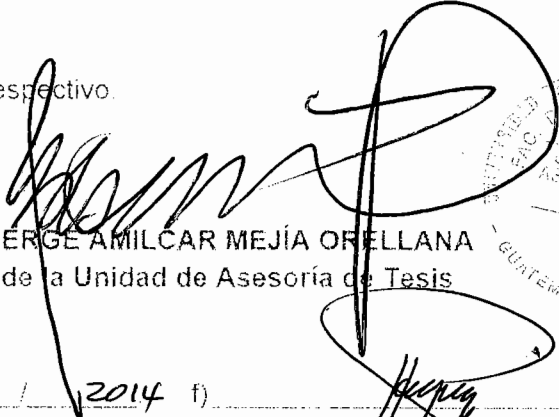
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 25 de noviembre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JÉSSICA BEATRÍZ POCÓN ROQUE, con carné 200816227
 intitulado INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LAS MAQUILAS DEL MUNICIPIO DE SAN
PEDRO SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

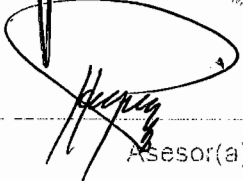
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 26 / 3 / 2014 f)


 Asesor(a)



Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802

Guatemala C.A.

Bufete Profesional

De Especialidades

10 calle 9-68 Z. 1. Of. 208 Edificio

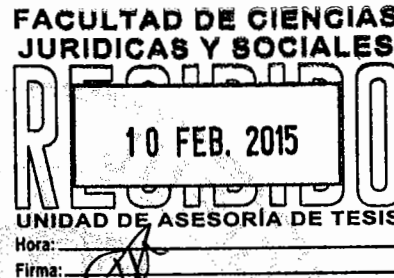
Rosanca

Guatemala, 11 de septiembre de 2014



Honorable Señor
Jefe de Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Doctor Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Señor Jefe de la Unidad de Tesis:



De conformidad con el oficio fechado el veinticinco de noviembre del año dos mil trece, fui nombrado Asesor del Trabajo de Tesis presentado por la Bachiller **JÉSSICA BEATRÍZ POCÓN ROQUE**, instituido, **“INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LAS MAQUILAS DEL MUNICIPIO DE SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA”**, por lo que hago constar lo siguiente:

DICATEMEN

- I. El tema escogido por la sustentante, reviste capital importancia en el medio laboral guatemalteco, ya que su contenido demuestra el interés de la ponente, de demostrar en forma puntual, el incumplimiento de las leyes laborales por parte de los maquileros, que constantemente abusan del trabajador humilde y sin mayor instrucción escolar, sometiéndolo a trato inhumano dentro de las maquilas y pagando salarios bajos que no compensan el trabajo que éstos entregan a sus patronos, teniendo dentro de las maquilas a personal que los vigila no como control de calidad de las prendas sino en calidad de policías de los patronos, para poder despedir personal sin pagarles las prestaciones legales a que tienen derecho cuando son despedidos.
- II. La Bachiller Pocón Roque, realizó esta importante investigación del uno de enero al treinta y uno de diciembre del año dos mil doce, haciendo énfasis en la necesidad de crear una Delegación de la Inspección General del Trabajo, en el Municipio de San Pedro Sacatepéquez, del departamento de Guatemala, tomando en cuenta la cantidad de maquilas que se encuentran instaladas en ese Municipio, con el objeto de poder atender en forma pronta y eficaz los problemas laborales por los que atraviesan los laborantes de las maquilas instaladas en esa zona laboral.
- III. La estructura del trabajo de investigación, fue realizado de tal forma que le es fácil al estudiante o al entendido en la materia de escudriñar históricamente el origen de las maquilas en el Municipio de San Pedro Sacatepéquez del Departamento de Guatemala, sus características y la forma como se fueron expandiendo en el Municipio y la situación actual de las existentes llegando a tener la categoría de parque industrial, para la elaboración de prendas de toda clase y especialmente la fabricación de prendas de vestir.
- IV. La ponente, en el trabajo que pone a la consideración de nuestra casa de estudios superiores, parte desde la etapa histórica del derecho laboral, la legislación laboral en la república de Guatemala, el origen de las maquilas y la situación actual de las maquilas en el Municipio de San Pedro Sacatepéquez del Departamento de Guatemala.

TECNICO EN FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO. INEM. MADRID, ESPAÑA

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802

Guatemala C.A.

Bufete Profesional

De Especialidades

10 calle 9-68 Z. 1. Of. 208 Edificio

Rosanca

Guatemala, 11 de septiembre de 2014



- V. La redacción utilizada, sencilla pero puntual, reúne las condiciones exigidas por nuestra casa de estudios, con claridad y precisión, brindando un importante y valioso aporte jurídico al tema expuesto y en la secuela de la investigación establece de la necesidad de implementar, una Delegación de la Inspección General de Trabajo, en el Municipio de San Pedro Sacatepéquez del Departamento de Guatemala, con el objeto de agilizar los conflictos de carácter laboral; que se dan a diario por la infracción a las leyes de trabajo, por parte de la parte empleadora.
- VI. El infrascrito Asesor, pudo establecer, que la sustentante, puso empeño y dedicación en el presente trabajo de investigación utilizando de manera científica, los métodos: analítico, sintético, deductivo, aplicando las técnicas de investigación bibliográfica y documental, lo cual se refleja en la conclusión discursiva, de la necesidad de implementar la delegación que ella propone para lograr el cumplimiento y respeto a la legislación laboral, por parte de la parte empleadora, que en el municipio de San Pedro Sacatepéquez del departamento de Guatemala, transgrede continuamente los derechos laborales de los trabajadores que por su baja escolaridad y necesidad, tienen que soportar los atropellos en sus centros de trabajo.
- VII. La sustentante aplico en forma puntual, la legislación y la bibliografía correcta, en lo atinente al tema desarrollado, que en la República de Guatemala, ha tenido auge y se le ha puesto atención en muchos países, así como en área centroamericana, por las razones ya anteriormente expuestas. De conformidad con lo anteriormente expuesto, procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE, en virtud que el trabajo de investigación presentado por la autora, reviste capital importancia en el medio laboral del país, y será un instrumentos necesario, para el mejor conocimiento de este sector laboral, tanto para profesionales como estudiosos del tema, por la amplitud y conocimiento del problema, no solo en ese Municipio sino a nivel nacional. Y, en virtud de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos establecidos en el artículo 31 del Normativo para el Examen público de Tesis, el mismo, puede someterse a la discusión, para sustentar el examen publico correspondiente. Así mismo declaro expresamente que no soy pariente de la Bachiller dentro de los grados de ley.

Sin más por el momento me es grato suscribirme del señor Jefe del Departamento de asesoría de Tesis de la Facultad de derecho de la Universidad de San Carlos der Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.


Lic. HECTOR DAVID ESPAÑA PINETTA

ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO No. 2,802
Asesor



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de marzo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JÉSSICA BEATRÍZ POCÓN ROQUE, titulado INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LAS MAQUILAS DEL MUNICIPIO DE SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. 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:

Porque hasta aquí me ha ayudado, nunca me dejó sola, ha sido mi refugio y fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida y me ha dado la bandera de victoria para alcanzar esta meta. Gracias padre la gloria y la honra son para Ti.

A MIS PADRES:

Rigoberto Pocón Guacamaya y Aida del Carmen Roque Villela por ser los motivos principal para alcanzar esta meta, por darme el ejemplo de positivismo, esfuerzo y perseverancia, gracias por el cariño, comprensión, paciencia y apoyo incondicional brindado a lo largo de este caminar. Hoy en gran parte gracias a ustedes puedo ver alcanzada mi meta. Los amo.

A MI HERMANO:

Felix Rigoberto Pocón Roque por motivarme a seguir adelante y apoyarme siempre que lo necesito. Gracias por todo.

A MI SOBRINO:

Ander Moises Pocón Corado por alegrar mis días, por convertirse en una razón mas para seguir adelante y ser mi aliado en los momentos mas complicados de este caminar.

A MIS PASTORES:

Licenciado Alfredo Seijas Donis y Silvia Dinora Ley Estrada por ser personas ejemplares y de mucho valor gracias por el apoyo brindado. Los aprecio mucho.



AL MINISTERIO FUEGO SANTO

Por formar parte de mi familia, gracias por sus oraciones y motivaciones.

A MI FAMILIA EN GENERAL:

Por ser parte importante en mi vida, que Dios los bendiga siempre. Gracias por todo.

A MIS AMIGOS:

Por compartir conmigo momentos de alegrías, tristezas, triunfos, preocupaciones, aventuras, durante la formación profesional; gracias por el apoyo y motivación brindada en todo momento. Y a todos aquellos que forman parte de mi vida.

A:

El Licenciado Héctor David España Pinetta por su asesoría e instrucción en el presente trabajo de Investigación.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y me brindó la oportunidad de cumplir uno de mis más anhelados sueños y contribuir con la formación de mujeres y hombres de excelencia.

A:

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a sus distinguidos y honorables catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

La tesis fue realizada de conformidad con la investigación cualitativa siguiendo el método deductivo, así mismo se baso en una hipótesis previa que fue comprobada durante el proceso sistematizado de la investigación para finalmente generalizar y difundir el presente resultado.

La investigación pertenece a la rama cognoscitiva del derecho del trabajo o derecho laboral ya que el tema abordado se enfoca en las relaciones laborales existentes entre patronos y trabajadores y principalmente en el análisis jurídico del incumplimiento de la legislación laboral en las maquilas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala.

El contexto diacrónico de la investigación fue realizado en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala haciendo énfasis en el periodo comprendido del uno de enero al 31 de diciembre de 2012 y el contexto sincrónico de la investigación fue realizado en siete meses. El objeto y sujeto de estudio fueron las maquilas ubicada en el referido municipio y los trabajadores que laboran en dichas maquilas.

El aporte académico es presentar la necesidad que existe de crear una delegación de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala.



HIPÓTESIS

La presente hipótesis se baso en determinar la causa principal que genera el incumplimiento de la legislación laboral en las maquilas de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala estableciendo la necesidad de crear una delegación de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala.

Para la formulación de la hipótesis el método principal fue el deductivo que permitió encontrar las variables dependientes e independientes, el objeto de investigación para formular la hipótesis fueron las maquilas ubicadas en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala; los sujeto fueron los trabajadores que laboran en dichas maquila; el tipo de hipótesis utilizada es la descriptiva y la representatividad del la muestra frente al universo establecido fueron cien trabajadores activos en las referidas maquilas.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para resolver la hipótesis planteada fue necesario realizar la presente investigación utilizando el método inductivo, a través del cual se obtuvo los resultados específicos o particulares de la problemática identificada.

Comprobándose efectivamente que si se necesita la creación de una delegación, de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala; para que ejerza un mejor control que coadyuve a lograr el cumplimiento y respeto de la legislación laboral por parte de los empleadores de las maquilas de dicho municipio y para que los trabajadores tengan facilidad de acceso a la información y puedan conocer sus derechos laborales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Naturaleza Jurídica.....	3
1.3. Definiciones.....	5
1.4. Características.....	5
1.5. Principios laborales.....	9
1.6. Fuentes del derecho de trabajo.....	12
1.7. Sujetos del derecho individual de trabajo.....	13
1.8. Disciplinas que se relación con el derecho laboral.....	17

CAPÍTULO II

2. Legislación laboral en Guatemala.....	19
2.1. Definición.....	19
2.2. Clasificación de la legislación laboral.....	19
2.3. Leyes nacionales.....	20
2.4. Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo	27

CAPÍTULO III

3. Las maquilas en Guatemala.....	33
3.1. Origen de las maquilas.....	33



Pág.

3.2. Definición.....	34
3.3. Características.....	35
3.4. Expansión geográfica.....	37
3.5. Actividades principales.....	38
3.6. Condiciones laborales.....	39
3.7. Realidad de las maquilas.....	41
3.8. Legislaciones reguladoras.....	42

CAPÍTULO IV

4. Situación de las maquilas de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala.....	45
4.1. Numero de maquilas existentes.....	45
4.2. Denominaciones sociales de las maquilas.....	46
4.3. Porcentaje poblacional que labora en las maquilas.....	47
4.4. Violación de los derechos laborales.....	48
4.5. Explotación laboral.....	54

CAPÍTULO V

5. Inspección General de Trabajo.....	57
5.1. Definición.....	57
5.2. Objetivos.....	58
5.3. Funciones.....	58
5.4. Organización administrativa.....	60
5.5. Competencia legal.....	69
5.6. Servicios.....	70
5.7. Otras delegaciones.....	72



5.8. Análisis de la creación de una delegación, de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Departamento de Guatemala.....	74
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	77
ANEXOS.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

Las maquilas textiles ubicadas en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala representan una fuente de empleo e ingresos económicos para la población sampedrana; sin embargo, el tema de investigación surge por la necesidad de frenar la violación e incumplimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores de las maquilas del referido municipio, porque a pesar que existen dependencias encargadas de velar por el cumplimiento y respeto a la legislación laboral, los empleadores de las maquilas de dicho municipio violan y vulneran las garantías mínimas sociales de los trabajadores de manera repudiante, ignorando que existen normativas laborales nacionales e internacionales específicas que regulan los derechos de los trabajadores.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la necesidad y beneficios que tendría una delegación de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala. Mismo que fue alcanzado.

La hipótesis se comprobó ya que efectivamente se necesita la creación de una delegación, de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala; para que ejerza un mejor control, que coadyuve a lograr el cumplimiento y respeto de la legislación laboral por parte de los empleadores de las maquilas de dicho municipio y para que los trabajadores tengan facilidad de acceso a la información y puedan conocer sus derechos laborales.



La investigación fue desarrollada en cinco capítulos: el primero contiene el derecho del trabajo, antecedentes históricos, definiciones, características, principios, fuentes, y los sujetos del derecho individual del trabajo; el segundo desarrolla la legislación laboral en Guatemala y su clasificación; el tercero desarrolla a las maquilas en Guatemala, su origen, definición, características, actividades principales y las condiciones laborales; el cuarto indica la situación de las maquilas de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala, número, denominaciones sociales, violación de los derechos laborales y la explotación laboral; y el quinto desarrolla a la Inspección General de trabajo, definición, objetivos, funciones, organización administrativa, otras delegaciones, y el análisis de la creación de una delegación de la Inspección General de trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala.

Entre los métodos utilizados está el deductivo, el documental, el estadístico y el jurídico que fueron aplicados en la interpretación de leyes laborales y en el desarrollo de la investigación. Las técnicas que se han aplicado son: las fichas bibliográficas, boletas de encuestas dirigidas a los trabajadores de las maquilas, entrevistas y visitas realizadas a los inspectores de trabajo, que fueron empleadas en la investigación de campo a través de las cuales se logró obtener información real. Con el presente estudio se pretende coadyuvar a disminuir el incumplimiento de la legislación laboral en las maquilas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala a través de la instalación de una delegación de la Inspección General de Trabajo en dicho municipio.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

1.1. Antecedentes históricos

El antecedente más antiguo del derecho de trabajo se deriva del derecho civil, debido a que en los tiempos pasados las relaciones laborales se regían únicamente entre particulares, las personas involucradas en determinadas relaciones laborales tenían la facultad de contratar de forma libre sus propias normas y condiciones de trabajo; situación que con el transcurso del tiempo, el surgimiento de nuevos proyectos, el avance de la industria y el comercio; se hace necesario crear una rama propia del derecho de trabajo en donde no solo intervinieran personas particulares sino que un tercero que tuviera las facultades suficientes para proteger al sector débil y coaccionar a los grupos sociales poderosos que infringieran sus obligaciones; por lo que se establece que el derecho del trabajo nace a la vida jurídica desde el momento en que se reconocen determinados beneficios a favor de una clase social encargada de aportar actividades físicas o intelectuales a otra clase social poderosa, quienes son los principales obligados en cumplir dichos beneficios; por lo que es desde la Revolución Industrial que existe el derecho de trabajo como una disciplina especial.

“Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, en la que se creó una legislación que defendía



primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomo como consecuencia la industrialización acelerada, que conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista que el trabajador de las industrias, un miserable era explotado por jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector. La Revolución Francesa había proclamado la igualdad de todos los hombres por lo cual surgió la libertad de contratar y la libertad de movimiento”¹.

Además se establece que el desarrollo del derecho de trabajo se deriva de varias etapas entre las cuales se pueden resaltar las siguientes: la etapa de represión, de tolerancia y de legalización; la etapa más destacada es la de la legalización dándole surgimiento al movimiento colectivo laboral. “Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos fases: El de reconocimiento a nivel ordinario; leyes ordinarias, aisladas, reconocían derechos de los trabajadores y una culminación que fue la llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir a nivel constitucional; se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los individuales como los colectivos”².

Es importante resaltar los primeros textos constitucionales que tuvieron la iniciativa de incorporar los derechos laborales tanto individuales como colectivos y entre ellos se

¹ Menjívar Juárez, Guillermo Augusto. **Material de apoyo docente**. Pág. 2.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 38.



encuentran los siguientes: “El escrito de ser la primera legislación conteniendo derechos laborales, corresponde a la Constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, después de su revolución. Posteriormente aparece la de Weimar, Alemania, en 1919. Seguidamente fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de países latinoamericanos”³.

Es importante resaltar el momento trascendental en que Guatemala implementa el derecho del trabajo como necesario y útil para la sociedad guatemalteca. “Fue con la Revolución de octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la constitución de 1945 y la elaboración del primer código de trabajo el uno de mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330”⁴.

1.2. Naturaleza jurídica

La doctrina señala varias corrientes o teorías que tratan de ubicar al derecho laboral, entre las corrientes más destacadas y opuestas se encuentran la corriente privatista y publicista. En la corriente privatista “Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato, que como todos los contratos se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes. Subrayan que sin esa voluntad originaria de las partes, el derecho laboral, con toda su imperatividad, no podría actuar. Reconocen la aplicación coercitiva de ciertas normas de derecho público, pero

³ **Ibid.** Pág. 38 y 39.

⁴ Menjívar Juárez. **Op. Cit.** Pág. 3.



sostienen que ello no le quita el carácter privado a esta rama jurídica, ya que dicha intervención es secundaria y supletoria y que puede aceptarse como un apéndice de derecho público únicamente cuando el Estado interviene como autoridad en cuestiones periféricas, como higiene y seguridad, que es de índole administrativa laboral. Ponen énfasis en la naturaleza volitiva del contrato. Recalcan que el derecho laboral proviene del derecho civil, de cuyo seno se separó. Derecho típicamente privado”⁵.

Por otra parte la corriente publicista acepta la intervención del Estado en toda su plenitud, prevaleciendo ante la voluntad de los particulares, debido a la fuerza coercitiva inmersa en las normas jurídicas laborales, la intervención de las dependencias estatales como los juzgados de trabajo y previsión social, la Inspección General de Trabajo y otras dependencias que de forma supletoria se relacionan con esta rama del derecho.

No obstante lo anterior, a pesar de existir dos corrientes opuestas como las antes expuestas, en Guatemala el derecho de trabajo es de naturaleza pública tal y como lo establece el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el considerando cuarto literal e): “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo”.

⁵ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 57.



1.3. Definición

“El derecho de trabajo es el conjunto de principios y disposiciones que regulan la industria humana”⁶. Dávalos lo define de la manera siguiente: “Es la rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general”⁷.

El derecho de trabajo no se encuentra definido expresamente en un cuerpo legal; sin embargo, el Artículo 1 del Código de Trabajo guatemalteco establece: “El presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Por lo tanto el derecho de trabajo es un conjunto de normas jurídicas, doctrinas, principios e instituciones encargadas de regular las relaciones que se deriven entre los patronos y los trabajadores por las prestaciones de trabajo subordinado que realicen, en la iniciativa privada o pública estatal.

1.4. Características

En Guatemala de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República,

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 577.

⁷ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 5.



específicamente en el considerando cuarto de dicho cuerpo legal y la doctrina, el derecho laboral se distingue de otras ramas del derecho por los rasgos siguientes:

- a) “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. De igual forma la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 103 establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.

- b) El derecho de trabajo se integra por un conjunto de derechos laborales que “son irrenunciables, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que rige la ley. Serán ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores”. Tal y como se encuentra establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- c) “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de



cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

- d) “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 tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.
- e) “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.
- f) “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- g) 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; si no que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

- h) Es de carácter internacional debido a que las relaciones obreras patronales se realizan en todas las partes del mundo y sobre todo por estar vinculado con la Organización Internacional del Trabajo, que vela por el cumplimiento de las legislaciones laborales de los países miembros.

- i) También se distingue por ser un derecho autónomo, evolutivo y democrático. “Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses empresariales”⁸.

⁸ Alcalá Zamora, Luis y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 579



En conclusión el derecho laboral es caracterizado por ser protector de los trabajadores, debido a que la protección jurídica preferente que otorga el Estado a través de la legislación laboral, es el eje central de todas las características, ya que tanto la irrenunciabilidad, imperatividad, las garantías mínimas, la objetividad entre otras se desprenden de la necesidad de proteger al grupo social mayoritario que se encuentra en desventaja.

Sin embargo es de carácter internacional por tener relación directa con la Organización Internacional del Trabajo a través de todos los convenios internacionales que han sido ratificados por Guatemala, situaciones que permiten que sea distinto a las demás ramas del derecho.

1.5. Principios laborales

Los principios laborales son todas aquellos linamientos que sirven para interpretar y aplicar el derecho laboral en todas sus manifestaciones, entre ellos se encuentran los siguientes:

a) Principio de tutelaridad

Este principio otorga una protección jurídica preferente a los trabajadores, tratando de compensar las desigualdades económicas que se derivan de las relaciones laborales.



“Desempeña un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia”⁹.

El Código de Trabajo guatemalteco regula de manera expresa que dicho cuerpo legal se caracteriza por ser tutelar de los trabajadores, además la tutelaridad es considerada como uno de los principios más importantes del derecho laboral; sin embargo, el mismo cuerpo legal refleja de cierta forma la desprotección hacia los trabajadores, por medio de las prescripciones señaladas en dicho cuerpo normativo situaciones que traen desventaja a la clase laboral desprotegida.

b) Principio de irrenunciabilidad

Este principio trata de evitar que los mismos trabajadores renuncien a sus derechos laborales por motivos ajenos a su voluntad. Así mismo resguardar las garantías reguladas en los cuerpos normativos laborales.

c) Principio evolutivo

“Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano. Es una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse de dos sentidos: como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; como una tendencia a regular

⁹ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 05.



cada vez mas relaciones”¹⁰. La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 106 lo siguiente: “Los derechos consiguandos en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, suceptibles de ser superados a través de la contratacion individual o colectiva y en la forma que fija la ley”.

d) Principio de obligatoriedad

Es el lineamiento utilizado por el derecho laboral para dar cumplimiento de forma coercitiva a la legislacion laboral a traves de los juzgados de trabajo y prevision social.

e) Principio de realismo

El derecho laboral debe ser adaptado a la realidad.“Atendiendo a todos los factores económicos y sociales pertinentes”.Tal y como lo regula el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

f) Principio desencillez

Se refiere a que las normas jurídicas laborales e instituciones que integran el derecho laboral deben regularse de forma comprensible, practica y sencilla,debido a que gran parta de la poblacion trabajadora no posee un nivel academico superior. Sin embargo, no quiere decir que sea antiformalista.

¹⁰ **Ibid.** Pág. 17.



g) Principio de conciliación

Es uno de los principios fundamentales en el derecho laboral debido a que trata de armonizar las relaciones derivadas entre los empleadores y trabajadores; y de esa forma contribuir con la sociedad evitando conflictos innecesarios.

1.6. Fuentes del derecho de trabajo

Para poder señalar las fuentes específicas del derecho laboral, es necesario hacer mención de las fuentes formales generales que dieron nacimiento a todas las ramas del derecho, tales como la ley, la jurisprudencia, la costumbre y la doctrina. El Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República, señala que: "La ley es la fuente del ordenamiento jurídico. La jurisprudencia, la complementara. La costumbre regira sólo en defecto de la ley aplicable o por delegación de la ley, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada".

En base a lo antes mencionado se puede determinar que las fuentes específicas del derecho laboral son las siguientes:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala
- b) Los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, debidamente ratificados por Guatemala.
- c) Código de Trabajo
- d) Contratos individuales y colectivos de trabajo



- e) Reglamentos interiores de trabajo
- f) Pactos colectivos de condiciones de trabajo
- g) Convenios colectivos.

1.7. Sujetos del derecho individual de trabajo

Los sujetos que integran las relaciones de trabajo se clasifican de manera general de la siguiente forma:

a) Trabajador

Es toda persona humana que presta voluntariamente sus servicios materiales e intelectuales a otra persona individual o jurídica a cambio de un salario, en relacion de dependencia y en consecuencia de un contrato de trabajo.

La definición legal de trabajador se encuentra debidamente regulada en el Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.



“En el Código de Trabajo no se hace distinción entre empleado y trabajador, cuando se habla de uno y de otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Art. 124
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Art. 212
- Empleados de confianza, Art. 351”¹¹.

b) Patrono

Es toda Persona Individual o Jurídica que requiere los servicios materiales e intelectuales de una o mas personas individuales, ofreciendoles a cambio de dicha prestación de servicios, un salario.

Uno de los aspectos relevantes en cuanto al patrono, es la empresa mercantil según el Artículo 655 del Código de Comercio de Guatemala. “Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios”. Se entiende que la empresa como tal, es un bien mueble y no una persona capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. “Sin embargo, en el articulado del Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, tal es el caso, en los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que, con mejor criterio, se indica empresa o centro de

¹¹ Menjívar Juárez. **Op. Cit.** Pág. 15.



producción. En todo se refiere a la figura de empleador¹². Dicha situación se puede considerar como un error de termino, plasmado por el legislador en las normas jurídicas.

c) Auxiliares del patrono

Son todos aquellos que ayudan a realizar un trabajo; y se distinguen del grupo de trabajadores, por las funciones específicas que desempeñan y porque a pesar que tienen una relación laboral, no es necesario que exista subordinación alguna. El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República los clasifica de la siguiente forma:

- Representantes del patrono

De conformidad con el Artículo 4 del Código de Trabajo “Los representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como los gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono”.

¹² Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 176.



En la actualidad los representantes del patrono son los que crean las relaciones laborales, debido a que son los facultados para contratar al personal necesario para realizar determinado trabajo.

- **El trabajador de confianza**

“Debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador; estando claramente marcada esta distinción, debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de este segundo grupo al que realmente pertenece. Por lo general desempeña funciones de dirección o vigilancia, por lo que la suerte de la empresa depende en forma mas directa de su actuación; correlativamente el empleador debe reservarle una preferente retribución”¹³. El trabajador de confianza es una de las columnas principales de toda empresa mercantil o sociedad mercantil, debido a que desempeña el papel de empleador en todos los casos que sean necesarios.

- **El intermediario**

Es definido en el Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de la manera siguiente: “Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o mas trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un

¹³ **Ibid.** Págs. 178 y 179.



patron. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitucion, del presente código, de sus reglamentos y demas disposiciones aplicables”.

En terminos generales se puede definir a los intermediarios como trabajadores que ayudan de forma indirecta al patrono, debido a que utilizan la prestacion de servicios materiales o intelectuales de terceras personas en beneficio del empleador.

1.8. Disciplinas que se relacionan con el derecho laboral

Son varias las disciplinas que se relacionan con el derecho laboral, sin embargo las de mayor importancia son las siguientes:

El derecho laboral se relaciona con el derecho constitucional, debido a que la Contitución Política de la República de Guatemala contiene los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, ademas es la norma de mayor jerarquía y fuente principal del derecho laboral.

Se relaciona de forma directa con el derecho civil de cuyo seno se desprendio; es el antecedente mas antiguo del derecho laboral, debido a que este derecho se inicio como una relación entre particulares en la que no exisita un tercero que protegiera los intereses de la clase obrera.



De igual forma se relaciona con el derecho penal, debido a que a través de las sanciones reguladas en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para todo aquel que cometa infracciones a las disposiciones contenidas en dicho cuerpo normativo, se ve reflejada la facultad punitiva del Estado.

Se relaciona con el derecho administrativo debido a que existen ciertas dependencias del Estado tales como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el Centro de Justicia Laboral que coadyuvan a exigir el cumplimiento de los derechos laborales. De igual forma se relaciona atendiendo al vínculo que existe entre los funcionarios y empleados públicos con el Estado que no es más, que una relación eminentemente laboral.

Además se relaciona con el derecho procesal, ya que el derecho de trabajo posee procedimientos propios para hacer valer los derechos laborales regulados en el ordenamiento jurídico guatemalteco; serán aplicables supletoriamente las disposiciones contenidas en el Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 y la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República.

También se relaciona con el derecho internacional, prueba de ello es la intervención de la Organización Internacional del Trabajo, a través de los convenios que han sido debidamente ratificados por Guatemala.



CAPÍTULO II

2. Legislación laboral en Guatemala

2.1. Definición

Para definir legislación laboral, es necesario tener claro el significado de legislación. "Proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes"¹⁴.

"Entendemos por legislación laboral a aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador"¹⁵.

2.2. Clasificación de la legislación laboral

a) Legislación laboral interna

¹⁴ López Mayorga, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 93.

¹⁵ <http://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php>(3 de marzo de 2014).



Es el conjunto de leyes laborales que han sido debidamente creadas por el Congreso de la República de Guatemala con el fin de armonizar las relaciones laborales en el país y que comprenden el ordenamiento jurídico guatemalteco vigente en el territorio nacional.

b) Legislación laboral externa

Está integrada por los convenios creados por la Organización Internacional del Trabajo que han sido debidamente ratificados por Guatemala; dichos convenios son aplicables en todo lo que fuere necesario con el fin de brindar una protección preferente a la clase trabajadora.

2.3. Leyes nacionales

En Guatemala existen varias leyes de carácter laboral, que con el transcurso del tiempo y el surgimiento de las necesidades sociales se han integrado al ordenamiento jurídico guatemalteco vigente. Así mismo existen leyes de carácter laboral que se rigen dentro de la administración pública y regulan relaciones específicas entre el Estado y los funcionarios y empleados públicos; sin embargo, a continuación se describirán las leyes laborales aplicables al sector laboral privado.



a) Constitución Política de la República de Guatemala

Siendo la Constitución Política de la República de Guatemala la Ley Suprema del Ordenamiento Jurídico Guatemalteco, reguladora de aspectos generales; es necesario resaltar que dicho cuerpo normativo establece en la sección octava y novena del capítulo y título segundo todo lo relacionado con trabajo.

b) Código de Trabajo Decreto 1441

Es el punto de partida sobre el cual versan las relaciones laborales entre patronos y trabajadores. Este cuerpo normativo está integrado por 18 títulos, 431 Artículos que regulan instituciones propias del derecho de trabajo; tales como los contratos individuales y colectivos de trabajo, pactos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, obligaciones de los patronos, obligaciones de los trabajadores, salarios, jornadas, descansos, trabajos sujetos a regímenes especiales, higiene y seguridad, sindicatos, huelga, organización administrativa de trabajo, juzgados de trabajo y previsión social entre otros.

c) Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295

Es uno de los Decretos más antiguos, promulgado en el gobierno de Juan José Arévalo integrado por 75 Artículos; el referido Decreto contiene aspectos fundamentales de la seguridad social como un conjunto de medidas que tienen por objeto enmendar las



consecuencias de una contingencia social que obstaculice la actividad física y como resultado impidan la obtención total o parcial del salario. El Artículo 28 del referido cuerpo legal regula: “Los riesgos de carácter social tales como accidentes de trabajo y enfermedades, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudedad, vejez, muerte y los demás que los reglamentos determinen los cuales gozan de protección y beneficio en caso ocurran”.

d) Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto 76-78

Este Decreto se encuentra integrado por 19 Artículos que regulan el derecho de recibir aguinaldo, tal y como lo establece el Artículo 1 de dicho cuerpo legal, “Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente”. Otro de los aspectos relevantes es la forma en que debe hacerse efectivo el pago del aguinaldo; el Artículo 2 de la referida ley establece: “Deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restantes en la segunda quincena del mes de enero siguiente”. El espíritu del presente Decreto es coadyuvar a los trabajadores en la época de fin de año y en el inicio del ciclo escolar.



e) Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado

Decreto 78-89

Decreto integrado por 9 Artículos. De conformidad con lo regulado en los Artículos 1 y 3 de dicho cuerpo legal; "Se crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. Por su naturaleza la bonificación incentivo a que se refiere esta ley, no constituye ni sustituye el salario mínimo ya establecido o que se establezca de acuerdo a la ley, a los salarios ya acordados o a otros incentivos que estén beneficiados y a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo". Es decir que la bonificación incentivo fue creada con el objeto de motivar de forma pecuniaria a los trabajadores, para que realicen las actividades laborales eficientemente.

f) Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público

Decreto 42-92

Ley integrada por 10 Artículos que regulan de forma concreta el derecho de los trabajadores de recibir un salario adicional, que contribuya con la satisfacción de necesidades de los trabajadores y sus familias; es conocido y denominado en la sociedad guatemalteca como bono 14. Los Artículos 1 y 3 del referido Decreto regulan: "Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como de sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta



prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”.

“La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”.

g) Ley de las Secretarias Decreto 25-94

Se encuentra integrada por 3 Artículos que regulan y otorgan la celebración del día nacional de la secretaria el 26 de abril de cada año, dicha celebración es discrecional acorde a las políticas internas de las empresas e instituciones.

h) Asueto del día de la Madre Decreto 1794

Decreto integrado por 3 Artículos, los cuales otorgan a las madres trabajadoras tanto del sector público como privado descansar con goce de salario el 10 de mayo de cada año. El legislador otorga este beneficio con el fin de concientizar a la población en general el valor de una madre trabajadora.

Así mismo se establecen las normas reglamentarias que desarrollan aspectos propios e importantes de la legislación laboral, tales como:



a) Reglamento para el Goce de Periodo de Lactancia

Reglamento que desarrolla de forma específica el deber constitucional del Estado de brindar protección a la mujer trabajadora y las condiciones en que debe prestar sus servicios. El Artículo 1 del presente Reglamento establece: “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”.

b) Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes Acuerdo 1002

El referido Reglamento describe de manera completa la forma en que se brindara la protección a todos los afiliados que sufran lesiones a causa de acciones violentas y repentinas; las prestaciones se dan en servicio o en dinero.

c) Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social Acuerdo número 1123

Este Reglamento desarrolla las condiciones que obligan a un patrono a inscribir a sus trabajadores al régimen de seguridad social. El Artículo 2 del citado Reglamento establece: “Todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el régimen de seguridad social. El pago de la cuota corresponde tanto al trabajador como al patrono”.



d) Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia
Acuerdo 1124

Desarrolla ampliamente “La protección del régimen de seguridad social relativa a invalidez, vejez, fallecimiento, orfandad, viudedad y otros beneficios, esta protección se otorga a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Tal y como lo establece el Artículo 1 del referido Reglamento.

e) Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo

“Tiene por objeto regular las condiciones de higiene y seguridad en los lugares donde se ejecutan las labores tanto en el sector público como privado”. Obliga a los patronos a proporcionar instalaciones adecuadas para realizar las actividades laborales, así como maquinaria idónea, brindar capacitaciones a los trabajadores para fomentar normas de higiene dentro del centro laboral, entre otras obligaciones que coadyuvaran a lograr higiene y seguridad en el trabajo.

f) Acuerdo Gubernativo 537-2013 Salario Mínimo 2014 (Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila).

Es uno de los Acuerdos más importantes, debido a que regula la cantidad de dinero que debe percibir un trabajador como mínimo por hora, día y mes laborado dependiendo las



actividades que desempeñen; con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores y sus familias. El presente Acuerdo es renovado cada año con el objeto de aumentar el salario mínimo y adaptarlo a la realidad social.

2.4. Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

Guatemala es uno de los países Centroamericanos que más convenios internacionales de trabajo ha ratificado, por lo que se hace necesario resaltar aspectos fundamentales relacionados con la organización encargada de la creación de dichos convenios; “La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946”¹⁶. Así mismo otro de los motivos que impulsaron la creación de la referida organización fue la explotación que sufrían los trabajadores sin importar ninguna condición y con el fin de coadyuvar a eliminar los tratos inhumanos que se presentaban y lograr un trato decente a los trabajadores surgió la Organización Internacional del Trabajo.

Actualmente la Organización Internacional del Trabajo no ha creado ningún convenio que contenga derechos específicos de trabajadores que laboran en industrias maquileras, a pesar de ser uno de los sectores laborales más numerosos y vulnerables a la explotación de los derechos laborales.

¹⁶ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> (6 de marzo de 2014).



Sin embargo, serán aplicables al sector de industria maquilera los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por Guatemala y otros convenios que se relacionan, tales como:

a) Convenio número 29

Relativo al trabajo forzoso u obligatorio. Ratificado el 13 de junio de 1989, el Artículo 1 de dicho Convenio establece: “La expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

b) Convenio número 87

Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. Ratificado el 13 de febrero de 1952, el Artículo 2 del referido Convenio regula que: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas”.

c) Convenio número 98

Relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952 a través del Decreto



legislativo número 843, el cual regula las directrices que deben ser aplicadas a la protección contra todo acto que impida la sindicalización de los trabajadores.

d) Convenio número 100

Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificado el dos de agosto de 1961, el referido Convenio trata de eliminar las diferencias que pudieran existir entre pago del salario entre una mujer y un hombre que realizan las mismas actividades laborales.

e) Convenio número 105

Sobre la abolición del trabajo forzoso 1957. Ratificado el 9 de diciembre de 1959, integrado por 10 Artículos que regulan de forma expresa que los Estados miembros que ratifiquen el referido Convenio quedan obligados a suprimir el trabajo forzoso y obligatorio.

f) Convenio número 111

Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación 1958. Ratificado el 11 de octubre de 1960, dicho Convenio trata de establecer la igualdad de oportunidades laborales que deberían de existir para todas las personas, sin importar raza, color, sexo, religión, nacionalidad entre otros aspectos. De igual forma obliga a los Estados



miembros a promover políticas nacionales que coadyuven a lograr la igualdad de oportunidades de trabajo.

g) Convenio número 138

Sobre la edad mínima de admisión al empleo. Ratificado el 27 de abril de 1990, el referido convenio regula los parámetros que deben adoptar los Estados miembros con el fin de garantizar el desarrollo físico y mental de los niños a través de la eliminación del trabajo infantil; el Artículo 3 de dicho Convenio establece: "La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza a las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años".

h) Convenio número 182

Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Ratificado el 11 de octubre de 2001, su objetivo es eliminar todas las formas de esclavitud, la venta y tráfico de niños, prostitución, actuaciones pornográficas, utilización para el tráfico de estupefacientes y en fin todo trabajo que dañe la integridad física y psicológica de los niños.



Así mismo serán aplicados otros convenios que buscan garantizar las condiciones de trabajo y el cumplimiento digno de los derechos laborales de los trabajadores que laboran en el sector industrial de las maquilas, entre ellos se encuentran los siguientes

En materia de derechos individuales

a) Salarios

- Convenio número 26 sobre los métodos para la fijación de salarios. (Ratificado el 4 de mayo 1961).
- Convenio número 95 sobre la protección del salario. (Ratificado el 13 de febrero de 1952).
- Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos. (Ratificado el 14 de junio de 1988).

b) Jornadas laborales y descansos

- Convenio número 1 sobre las horas de trabajo (industrias). (Ratificado el 14 de junio de 1988).
- Convenio número 14 sobre el descanso semanal. (Ratificado el 14 de junio de 1988)
- Convenio número 89 sobre el trabajo nocturno de las mujeres.
- Convenio número 90 sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria.

(Los anteriores dos convenios fueron ratificados el 13 de febrero de 1952).



En materia de seguridad social

- Convenio número 77 sobre el examen médico de los menores en la industria.
- Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo.
(Los dos anteriores fueron ratificados el 13 de febrero de 1952).
- Convenio número 103 sobre la protección de la maternidad. (Ratificado el 13 de junio de 1989).
- Convenio número 161 sobre los servicios de salud en el trabajo. (Ratificado el 18 de abril de 1989).
- Convenio número 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación, del aire, ruido vibraciones). (Ratificado el 22 de febrero de 1996).

En materia de derechos colectivos

- Convenio número 154 sobre la negociación colectiva. (Ratificado el 29 de octubre de 1996).



CAPÍTULO III

3. Las maquilas en Guatemala

3.1. Origen de las maquilas

“La maquila surgió por dos razones fundamentales: la primera, por la necesidad de los países subdesarrollados de crear fuentes de trabajo, para paliar en alguna medida el gran desempleo, de forma rápida y masiva; y la segunda, por la necesidad de los inversionistas de los países industrializados de encontrar mano de obra que abarate sus costos de producción”¹⁷.

“La industria de la confección textil en Centroamérica empieza a configurarse dentro de esa lógica a finales de los años setenta y han sido varios los factores internos y externos que han contribuido a su desarrollo. Dentro de los factores externos cabe citar el interés estadounidense de hacer frente a los costes de producción de impuestos por el mercado Asiático lo que derivó en una serie de mecanismos que han favorecido al acceso de los mercados Centroamericanos al mercado Estadounidense”¹⁸.

Señala la historia que fue en el gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo que se inició con el establecimiento e implementación de las industrias en el país, con el fin de

¹⁷ Cohen Orantes, Isaac. **Funcionalismo e integración centroamericana**. Pág. 45.

¹⁸ Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco (MSICG). **La maquila textil y de confección en Guatemala ¿oportunidad y desarrollo?**. Pág. 3.



aprovechar los recursos nacionales y en consecuencia generar fuentes de trabajo y de esa forma contribuir con el desarrollo económico del país. Sin embargo, a mediados de los años ochenta surgieron algunos factores tales como; mano de obra barata, ineficacia de la Inspección General de Trabajo, cercanía de los países poderosos entre otros factores que resultaron atractivos para la instalación de este tipo de industrias en el país.

3.2. Definición

Para Tamayo “Las maquilas son centros de producción, generalmente localizados en países empobrecidos, como resultado de decisiones estratégicas por parte de las empresas con el fin de que los costes de producción sean menores”¹⁹. También se puede señalar que “Son plantas dedicadas a toda clase de manufacturas, a donde llegan algunos insumos del exterior, le aplican una mano obra, dan una terminación a los productos que luego son reexportados”²⁰.

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto número 29-89 del Congreso de la República en el Artículo 3 literal b) establece la definición legal de maquila, el cual regula que: “Es el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que percibe en la producción y/o ensamble de mercancías”.

¹⁹ <http://www.sudnordnews.org/trabajo> (10 de marzo de 2014).

²⁰ <http://www.lasmaquilasmaura.blogspot.com> (10 de marzo de 2014).



En resumen las maquilas son centros de producción ubicadas en países de escasos recursos, en los cuales se transforman las materias primas en productos textiles que pueden ser o no exportados, dichos productos son elaborados por un grupo de personas a un bajo costo de producción.

Sin embargo, en la actualidad la utilización del término maquila es incorrecto “La confección en Guatemala se describe a menudo con la palabra maquila: La gente dice trabajo en una maquila, cuando en realidad ya no lo es, señala la consultora para Centroamérica de Walter Wilhelm Associates, LLC, Gabrielle Sampietro. La palabra maquila significa ensamblaje de piezas. Eso no existe aquí; cuando hicimos un estudio para Vestex (Comisión de Vestuario y Textiles), solo vimos dos maquilas. Ahora es el sector de confección de vestimenta o de indumentaria”²¹.

3.3. Características

Las maquilas poseen aspectos y elementos propios que las distinguen de otras industrias o centros de producción, entre las más importantes se encuentran las siguientes:

- a) Producen un impacto en la economía nacional, debido a que son generadoras de fuentes de trabajo.

²¹ <http://www.s21.com.gt/node/253041> (12 de marzo de 2014).



- b) Se identifican por el origen del capital “El 68% de empresas maquiladoras corresponden al capital coreano, 24% a capital guatemalteco y el 8% restante a Estados Unidos de América”²².
- c) Se encuentran debidamente ubicadas en países empobrecidos o de escasos recursos como lo es Guatemala.
- d) “Desde sus inicios en la década de los ochenta hasta la actualidad, el sector de la industria de la maquila en Guatemala, se ha caracterizado por la contratación de mujeres para el desempeño en la mayoría de sus actividades, ya que es conocida la relación entre las labores que se realizan en la maquila textil y las tareas reproductivas ancestrales como la costura, donde las mujeres centroamericanas han sido socializadas y por lo tanto, llevan consigo una ventaja competitiva en el momento de la contratación”²³.
- e) Se caracterizan por imponer condiciones de trabajo poco beneficiosas.
- f) Se identifican por la violación que realizan a la legislación laboral.
- g) Se caracterizan por buscar mano de obra barata y abundante.
- h) Gozan de una exoneración fiscal de diez años y exención en derechos y cargas arancelarias sobre la maquinaria, el equipo y la materia prima.

²² <http://www.vestex.com.gt/vx/images/docs> (12 de marzo de 2014).

²³ Morales, Luisa Eugenia. **Flexibilidad laboral en las empresas maquiladoras en Guatemala**. Pág. 9.



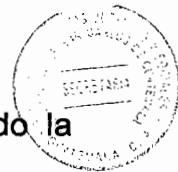
3.4. Expansión geográfica

Las maquilas se encuentran implementadas y expandidas en las denominadas zonas francas “Una zona franca es, un área geográfica específica que se destina a la industrialización con fines de exportación. Se trata de un espacio del territorio de un Estado nacional donde la legislación aduanera se aplica en forma diferenciada o no se aplica, por lo que las mercancías de origen extranjero pueden ingresar y permanecer o ser transformadas sin estar sujetas al régimen tributario normal”²⁴.

Guatemala es catalogada como una zona franca, debido a que existen grandes diferencias económicas y sociales. El Artículo 1 de la Ley de Zonas Francas Decreto número 65-89 establece: “La presente ley tiene por objeto incentivar y regular el establecimiento en el país de zonas francas, que promuevan el desarrollo nacional a través de las actividades que en ella se realicen particularmente en acciones tendientes al fortalecimiento del comercio exterior, la generación de empleo y la transferencia de tecnología”.

“Respecto a la ubicación geográfica que han mantenido las empresas de la maquila textil, confección y accesorios desde el año de 1990 y amparadas en el Decreto 29-89 del Congreso de la República cabe destacar que estas se han concentrado principalmente en los departamentos de Guatemala, Escuintla, Chimaltenango y

²⁴ <http://www.definicion.de/zona-franca/#ixzz2wrFGrCXJ>(12 de marzo de 2014).



Quetzaltenango²⁵. Sin embargo, en el departamento que más se ha extendido la industria textil es en Guatemala específicamente en el municipio de San Pedro Sacatepéquez.

3.5. Actividades principales

En Guatemala las maquilas realizan una serie de actividades textiles entre las que más destacan, se encuentran las siguientes:

a) Ensamblado de piezas de vestir

Es una de las actividades cotidianas de las maquilas textiles, debido a que un grupo de personas son las encargadas de unir las piezas las cuales se ajustan perfectamente, con el fin de formar una prenda de vestir.

b) Confección de prendas de vestir

Consiste en la fabricación de una prenda de vestir, iniciando por cortar las telas, unión o ensamble de piezas hasta finalizar el producto deseado. La confección es la que actualmente se realiza en las maquilas guatemaltecas.

²⁵ Instituto de Estudios Sindicales, Indígenas y Campesinos de Guatemala. **Op. Cit.** Pág. 10.



c) Etiquetado de marcas

Actividad consistente en adherir etiquetas que identifiquen y distingan una prenda de vestir con otra.

d) Elaboración de empaques

Es otra de las actividades que realizan las maquilas textiles consistente en la adecuación de las prendas de vestir en los empaques correspondientes, para ser exportados.

3.6. Condiciones laborales

Es el conjunto de factores que se relacionan con la salud, seguridad, bienestar y todas aquellas circunstancias que otorguen calidad de vida en el trabajo.

“Las condiciones de trabajo en las maquilas están diseñadas para obtener el menor coste posible y el mayor abaratamiento de los precios. El mercado mundial necesita alimentarse de mano de obra barata, esto da lugar a lugares de trabajo poco iluminados, con escasas o inexistentes condiciones higiénicas, con cientos de obreros/as hacinados, sin medidas de seguridad, sin aireación ni ventilación, mala alimentación, pocas horas de sueño o reposo, jornadas laborales de 12 o 14 horas diarias, horas extra no remuneradas. Es muy frecuente que los trabajadores se



enfermen y/o desarrollen problemas de salud debido a las condiciones de trabajo a las que se ven sometidas. Muchas de ellas enfermarán o morirán debido a la explotación sufrida, o quedarán lesionadas o impedidas de por vida”²⁶. Otro de los aspectos relevantes en cuanto a las condiciones de trabajo, es el que sufren cientos de mujeres al ser despedidas por el hecho de estar embarazadas, todo lo contrario a lo que se encuentra debidamente regulado en la legislación laboral referente al trato especial que debe otorgarse a las mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de gestación. Es importante mencionar que otras de las condiciones que viven los trabajadores maquileros son el acoso psicológico, maltrato físico y despidos injustificados que brindan día con día las industrias textiles.

En Guatemala a pesar que existen entidades de gobierno encargadas de garantizar condiciones laborales dignas a los trabajadores, los maquileros vulneran totalmente dichas condiciones. Sin embargo, “Para mejorar dichas condiciones la Procuraduría de Derechos Humanos, así como la Agexpront, proponen algunas ideas para mejorar las condiciones de los trabajadores, entre ellas las siguientes: Mayor presencia y control de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre las empresas maquiladoras para garantizar sus derechos laborales. Apoyo y empuje positivo del gobierno de la república hacia la industria, además de evitar comentarios negativos que ahuyentan la inversión extranjera. Que los trabajadores denuncien cualquier tipo de abuso, para que sea investigado y sancionado según el Código de Trabajo”²⁷.

²⁶ <http://www.manosinvisibles.wordpress.com/2008/02/16/trabajo-esclavo> (13 de marzo de 2014).

²⁷ <http://www.prensalibre.com/noticias/Conflictos-laborales-maquilas.html> (13 de marzo de 2014).



3.7. Realidad de las maquilas

Lamentablemente la realidad que se vive en las maquilas textiles ubicadas en Guatemala es drástica, debido a las estructuras débiles llenas de corrupción, altos índices de pobreza, analfabetización, violación de los derechos laborales, amenazas por parte de las multinacionales de abandonar el país, salarios bajos, malas condiciones de trabajo que provocan graves problemas sanitarios, cierre anómalo de las maquilas utilizado como estrategia para evadir el pago de impuestos después de transcurridos los 10 años que establece la ley de la materia, ineficacia de la Inspección General de Trabajo, largas horas de trabajo entre otras.

En Guatemala es evidente, la triste realidad que viven las personas que integran el sector laboral de la industria textil, donde los empleadores de las maquilas textiles se aprovechan de las necesidades básicas de las personas; así como de las condiciones físicas y deficiencias académicas que poseen. El mayor porcentaje que integra los centros de producción textil son mujeres a quienes se les tiene prohibido quedar embarazadas como si fuera un delito.

Existen situaciones que son preocupantes tales como la restricción de hacer uso de los servicios sanitarios, tomar agua, escuchar música, conversar con los compañeros de trabajo mientras realizan sus labores; situaciones que son semejantes con la esclavitud y no dignas a las condiciones laborales que deberían gozar los trabajadores. Según los



empleadores las limitaciones se deben, a que tienen que producir todo lo que sea posible con el afán de obtener mayores beneficios únicos para los empleadores.

3.8. Legislaciones reguladoras

Entre las leyes que actualmente regulan temas relacionados con la industria textil y las maquilas se encuentran las siguientes:

a) Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala

Ley integrada por 44 Artículos que regulan las actividades de exportación y maquila que realizan determinadas industrias, entró en vigencia el 19 de agosto de 1989 en el gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo; "Tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías para exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para un contratante domiciliado en el extranjero, al cual la empresa domiciliada en Guatemala le suministrara productos de acuerdo a las condiciones convenidas; así como regular la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total". Tal y como lo establece el Artículo 1 de la referida Ley.



otro de los aspectos interesantes de la presente Ley son los beneficios que otorga dependiendo el régimen al que se adhieran las empresas, pudiendo formar parte del régimen de admisión temporal, régimen de devolución de derechos, régimen de reposición con franquicia arancelaria, régimen de exportación de componente agregado nacional total.

La mayoría de maquilas adoptan el régimen de admisión temporal, mismo que va orientado a la producción y/o ensamble de bienes destinados a ser reexportados; los beneficios que obtienen son los siguientes:

- exoneración de los derechos arancelarios por el plazo de un año, sobre las materias primas, maquinaria y equipo.
- exoneración de impuestos a la importación por el plazo de un año, sobre materias primas, maquinaria y equipo.
- exoneración del impuesto al valor agregado -IVA- por el plazo de un año, sobre materias primas, maquinarias y equipo.
- Exoneración total del impuesto sobre la renta -ISR- por el plazo de 10 años, que provengan de la exportación de bienes elaborados en el país.

b) Ley de Zonas Francas Decreto 65-89 del Congreso de la República

Decreto integrado por 59 Artículos que regulan la ubicación de las zonas francas en el país, entro en vigencia en el gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo; "Tiene por



objeto incentivar y regular el establecimiento en el país de zonas francas, que promuevan el desarrollo nacional a través de las actividades que en ella se realicen particularmente en acciones tendientes al fortalecimiento del comercio, la generación de empleo y la transferencia de tecnología". De conformidad con lo establecido en el Artículo 1 de la referida Ley.

Las zonas francas son los espacios físicos territoriales debidamente delimitados que se encuentran sujetos a un régimen aduanero especial; tal y como lo es el caso de las maquilas textiles ubicadas en Guatemala.



CAPÍTULO IV

4. Situación de las maquilas de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala

4.1. Número de maquilas existentes

El municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala es denominado y conocido a nivel nacional como la cuna de la maquila, debido a que cuenta con varias maquilas textiles que operan en el municipio.

Una de las principales y mayoritarias fuentes de trabajo la constituyen las maquilas textiles que se encuentran ubicadas y distribuidas tanto en el pueblo como en las aldeas que conforman el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala; según el estudio realizado y la investigación de campo efectuada, el referido municipio cuenta con 29 maquilas textiles, las cuales realizan diversas actividades como ensamblaje, confección y empaque.

Además de las 29 maquilas textiles que funcionan en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala, existen aproximadamente 55 confeccionadoras que realizan actividades de confección de prendas de vestir, iniciando por el corte de telas, el ensamblaje, hasta llegar al empaque y son conocidas por la población como pequeños talleres.



Las referidas confeccionadoras se encuentran ubicadas en las distintas zonas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, se caracterizan por ser el núcleo familiar, quien está a cargo y labora en ellas, otra de las características principales es que confeccionan en menores cantidades, que las maquilas textiles propiamente dichas.

Los productos elaborados por las confeccionadoras en la mayoría de casos son distribuidos en el territorio nacional, es decir que son negociados en los centros comerciales que se encuentran instalados en el país; sin embargo existen casos excepcionales en que exportan los productos elaborados en dichas confeccionadoras.

4.2. Denominaciones sociales de las maquilas

El Artículo 87 del Código de Comercio de Guatemala, Decreto 2-70 del Congreso de la República establece: “La sociedad anónima se identifica con una denominación social, la que podrá formarse libremente, con el agregado obligatorio de la leyenda: Sociedad Anónima, que podrá abreviarse S.A. La denominación podrá contener el nombre de un socio fundador o los apellidos de dos o más de ellos, pero en este caso, deberá igualmente incluirse la designación del objeto principal de la sociedad”.

Las maquilas que operan en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala se encuentran constituidas a través de sociedades anónimas las cuales se identifican con las denominaciones sociales siguientes: (ver anexo I).



Otro de los sectores que realizan actividades propias de las maquilas son las confeccionadoras o pequeños talleres como lo son comúnmente conocidas tal y como se hizo mención en el punto que antecede; los nombres comerciales con las que se identifican son los siguientes: (ver anexo II).

Sin embargo, existe un grupo de confeccionadoras que labora de forma anónima, debido a que no poseen un nombre comercial o una denominación social que las distinga de las demás, el único dato que las diferencia es la dirección en la que se encuentran ubicadas, aunque la mayoría se encuentran concentradas en la zona dos del referido municipio; entre ellas las siguientes: (ver anexo III).

4.3. Porcentaje poblacional que labora en las maquilas

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística INE, el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala; actualmente cuenta con un total de 41, 860 habitantes divididos de la siguiente forma 21,024 hombres y 20,836 mujeres.

De conformidad con la investigación realizada el porcentaje poblacional que labora en las maquilas textiles de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala es el 60% de la población sampedrana y el 40% restante, es de otros lugares aledaños al referido municipio.



4.4. Violación de los derechos laborales

Uno de los problemas más destacados a nivel nacional es el que se vive día con día en las maquilas textiles que operan en la República de Guatemala, en el cual se encuentra incluido el municipio de San Pedro Sacatepéquez, donde una de las principales fuentes de trabajo es la maquila textil, brindando oportunidades de trabajo a la población en general y a todo aquel que necesite un empleo.

Sin embargo, la violación de derechos laborales e incumplimiento de la legislación laboral guatemalteca es evidente, es impresionante la vulneración de los derechos laborales mínimos que realizan los patronos, a pesar de existir entidades de gobierno encargadas de velar por la justicia en Guatemala, específicamente en materia laboral la cual corresponde a la Inspección General de Trabajo dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los patronos de las maquilas incumplen y tergiversan la legislación laboral a su conveniencia.

De conformidad con el trabajo de campo realizado, los derechos laborales mínimos son vulnerados por los patronos, debido a que nunca pagan dichas prestaciones apegadas a derecho, si no que en la mayoría de casos realizan pagos parciales cancelando únicamente el 60%, 50% o 25% de lo establecido en la ley.



El resultado obtenido en la investigación efectuada refleja los derechos laborales más vulnerados por los empleadores de las maquilas textiles entre ellos se encuentran los siguientes:

a) Salario mínimo

Es la cantidad pecuniaria menor, con que puede retribuirse a un trabajador por prestar sus servicios materiales, intelectuales o ambos a un patrono, con el cual se pretende cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 103 regula de forma expresa lo siguiente: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral, cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o destajo”.



El salario mínimo se encuentra debidamente regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, como un derecho inherente al trabajador, de igual forma se encuentra regulado en cuerpos normativos específicos estableciendo los parámetros correspondientes, con el fin de proporcionar un salario digno y básico año con año a los trabajadores

Sin embargo, los empleadores de las maquilas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala han vulnerado el derecho al salario mínimo debido a que la forma de fijación del salario utilizada en la industria textil es por unidad de obra (por pieza, precio alzado o a destajo) situación que es perjudicial para dichos trabajadores ya que únicamente ofrecen, una cantidad inferior a la correspondiente a los trabajadores de actividades exportadoras y de maquilas que se designa cada año a través del acuerdo gubernativo correspondiente.

b) Jornada de trabajo

Es el límite máximo del tiempo de trabajo efectivo, en el que el trabajador presta sus servicios materiales o intelectuales al patrono; pudiendo ser a través de la jornada ordinaria o jornada extraordinaria, a su vez la jornada ordinaria puede ser diurna, nocturna o mixta y está integrada por un periodo de ocho, seis o siete horas de trabajo.



El Artículo 116 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor a ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor a seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana”. Así mismo el Artículo 117 del referido Decreto regula: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

En las industrias textiles a nivel nacional las largas jornadas de trabajo son un problema que no tiene fin, debido a que los empleadores se aprovechan de la necesidad económica de los guatemaltecos, ofreciendo extensas jornadas laborales. En el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala no es la excepción los trabajadores de las maquilas laboran entre 11 y 12 horas al día como una jornada laboral creada por los propios empleadores de dichas maquilas, vulnerando notoriamente las jornadas laborales establecidas en la ley.

c) Horas extras

Se entiende por horas extras según lo estipulado en el Artículo 121 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada



extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes”.

En las maquilas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala las horas extraordinarias no son remuneradas y en casos excepcionales son pagadas parcialmente nunca cumpliendo y respetando los parámetros establecidos en la ley de la materia.

d) Bonificación anual o bono 14

La bonificación anual o mal llamado bono 14, es uno de los derechos más violados en las maquilas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala debido a que los patronos únicamente hacen efectivo el pago de forma parcial, incumpliendo el pago del 100% que regula la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92 del Congreso de la República.

En muchos casos los empleadores de las maquilas del referido municipio, hacen efectivo el pago de la bonificación anual a través de la entrega de sobres que contienen Q.600.00 o Q.700.00 y obligan a los trabajadores a firmar recibos en blanco para luego llenarlos con cantidades mayores y distintas a las que realmente se entregaron.



Además existen casos en los que el pago de la referida bonificación, se hace únicamente a las personas que ocupan cargos de mayor jerarquía como por ejemplo a los supervisores de línea, jefes inmediatos etc. Sin embargo, se realiza de forma incompleta, atrasada y nunca de conformidad con la ley.

e) Aguinaldo

Como sucede con el pago de la bonificación anual, el pago del aguinaldo es incumplido por parte de los patronos de las maquilas, ya que únicamente cancelan un porcentaje del salario que perciben los trabajadores, utilizando la estrategia del recibo o comprobante en blanco el cual es firmado por los trabajadores y posteriormente es llenado con las cantidades equivalentes al 100% de los salarios que establece la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto 76-78 del Congreso de la República.

f) Protección a la maternidad de la mujer trabajadora

El Artículo 147 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

Los derechos laborales correspondientes a las mujeres trabajadoras y las condiciones especiales en que deben prestar sus servicios, son otros de los derechos vulnerados e



ignorados por los patronos de las maquilas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala debido a que no se brinda un trato especial como se encuentra regulado en la ley de la materia, si no que se siguen tratando de la misma forma que una mujer que no se encuentra en estado de gestación y de igual forma que un hombre, realizando trabajos forzosos que ponen en riesgo el estado en que se encuentra, no se otorga el descanso pre y post parto que regula la ley y menos los periodos de lactancia que en derecho corresponden.

Al contrario las mujeres embarazadas son despedidas inmediatamente por sus patronos vulnerando de forma total los derechos preferenciales que otorga la ley.

4.5. Explotación laboral

La existencia de factores negativos en las maquilas ubicadas en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala tales como: la violación flagrante de derechos laborales, las largas jornadas de trabajo, las malas condiciones de trabajo que ofrecen la mayoría de maquilas, hacen que se determine la explotación laboral.

El abuso cotidiano que se vive diariamente en las maquilas, es semejante a la esclavitud que se vivía en épocas históricas; en la actualidad la necesidad de obtener un empleo para generar ingresos y cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, obligan a las personas a aceptar las malas condiciones creadas por los patronos de las maquilas, que conllevan a la explotación laboral.



En las maquilas de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala la explotación laboral se encuentra disfrazada ante el resto de la población; sin embargo, los trabajadores de dichas maquilas son víctimas de varias limitaciones impuestas por los patronos, hasta llegar al extremo de privar a los trabajadores el acceso a los servicios sanitarios en horas laborales, firmar recibos en blanco para luego llenarlos con datos falsos apegados a derecho, ocultando la verdad de los pagos que se realizan; mismos que incumplen totalmente lo establecido en las leyes laborales.

Otro de los factores que contribuyen con la explotación laboral y que impide la disminución de la misma en las industrias textiles ubicadas en el referida municipio, es la intimidación que efectúan los patronos, gerentes o representantes legales para que trabajadores no denuncien ante las autoridades correspondientes la violación de derechos e incumplimiento de leyes laborales, amenazándolos con despidos injustificados, malas referencias personales o laborales al momento de ser solicitadas por otras maquilas.





CAPÍTULO V

5. Inspección General de Trabajo

5.1. Definición

El Artículo 278 primer párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República establece la definición legal de la forma siguiente: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque 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 emitan en lo futuro".

De forma generalizada se puede definir a la Inspección General del Trabajo como un órgano administrativo integrado por un grupo de inspectores y trabajadores sociales adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con carácter de asesoría técnica del referido ministerio, es parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago correspondiente de prestaciones laborales; tiene por objeto primordial velar por que los patronos, trabajadores, organizaciones sindicales y todos los sujetos involucrados en una relación laboral cumplan y respeten la legislación laboral vigente.



5.2. Objetivos

El objetivo general de la Inspección General del Trabajo es el siguiente:

- “Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”²⁸.

Entre los objetivos específicos de la Inspección General del Trabajo se encuentran los siguientes:

- Suscribir arreglos directos y conciliatorios con carácter de título ejecutivo.
- Aplicar las sanciones correspondientes a los infractores de las leyes laborales.

5.3. Funciones

La Inspección General de Trabajo realiza varias actividades que coadyuvan al cumplimiento de sus objetivos entre ellas se encuentran las siguientes:

- “Realizar verificaciones laborales.
- Realizar verificaciones administrativas.
- Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo.

²⁸ <http://www.mintrabajo.gob.gt> (19 de marzo de 2014).



- Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.
- Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- Participar como representante mediador del ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- Asesorar técnicamente al ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia.
- Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales.
- Informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral²⁹.

Las funciones antes señaladas son las actividades propias de la Inspección General de Trabajo las cuales fueron creadas con el objetivo de alcanzar el bienestar de los trabajadores y el estricto cumplimiento de las leyes laborales en el país; sin embargo, en la actualidad dichas funciones no se realizan de forma eficiente debido a la falta de personal en dicha dependencia ya que los inspectores de trabajo y trabajadores sociales que conforman la referida dependencia, no son suficientes para mantener el control de todos los centros de trabajo que funcionan a nivel nacional.

²⁹ Ibid.



5.4. Organización administrativa

La Inspección General de Trabajo para realizar sus funciones y cumplir sus objetivos está organizada de conformidad con el manual de organización, de la forma siguiente:

a) Inspector general de trabajo

“El inspector general de trabajo, es la autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto ley 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social”³⁰.

En la actualidad el inspector general de trabajo juega un papel muy importante debido a que es el encargado de controlar el buen funcionamiento de la dependencia a su cargo, así mismo le corresponde asesorar a las demás dependencias que integran el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, situaciones que requieren que la persona que sea nombrada inspector general de trabajo posea características y cualidades idóneas que conlleven al cumplimiento de sus funciones, actividades y objetivos.

³⁰ Ibid.



- **Funciones del inspector general de trabajo**

- “Representar al ministerio en las gestiones de inspecciones de trabajo, y asuntos laborales que son competencia del gobierno de Guatemala.
- Asesorar al despacho ministerial y al resto del ministerio en materia jurídica laboral, relacionada con inspecciones de trabajo.
- Tomar decisiones para realizar o no actividades que afecten al Estado, ministerio o su dirección en el ámbito de relación laboral.
- Dirigir y coordinar todas las funciones y actividades de la Inspección General de Trabajo.
- Velar por el buen funcionamiento de la Inspección General de Trabajo encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo.
- Vela por el cumplimiento de la política laboral social.
- Analizar expedientes o casos de trabajo, de situaciones especiales y de oficio, para proponer las resoluciones de asuntos laborales.
- Solicitar informes a los funcionarios de planta y a delegados regionales de sus funciones y actividades realizadas.
- Sancionar jurídicamente y aprobar los convenios Individuales y colectivos laborales en su contexto legal y sus reglamentos y otras normas aplicables.
- Aprobar los proyectos de reglamentos Interiores de trabajo, en su contenido jurídico.
- Solicitar la remoción y aplicación de sanciones a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacerlo conforme a la ley.



- Participar en las sesiones de trabajo y deliberaciones del consejo de directores.
- Velar, por el estricto cumplimiento de las leyes laborales.
- Informar al despacho ministerial de las funciones y acciones de la dirección de inspección a su cargo”³¹.

Son varias las funciones que han sido delegadas al inspector general de trabajo, sin embargo una de las más importantes es velar por el buen funcionamiento de la referida dependencia encausándola a la eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos de trabajo, debido a que es el eje central de las demás funciones. De igual forma se hace necesario verificar de forma constante la problemática laboral que hay en el país para buscar las soluciones adecuadas que vayan dirigidas al cumplimiento de sus funciones.

b) Subinspectores generales de trabajo

“Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general, a quién representan o sustituyen por ausencia de este. Tienen las mismas atribuciones del inspector general, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades”³².

³¹ **ibid.**

³² **ibid.**



Los referidos subinspectores de trabajo deben de igual forma que los inspectores generales de trabajo, tener las características y cualidades idóneas para ocupar dichos cargos públicos, debido a que de ellos depende el buen o mal funcionamiento del cuerpo de inspectores de trabajo y trabajadores sociales que conforman dicha dependencia.

- **Funciones de los subinspectores generales**

- “Las mismas del Inspector de trabajo. Dentro del nivel de su jerarquía.
- Representar al inspector general en ausencia de este.
- Asesorar al inspector general en las actividades que ejecute el ministerio de inspección o supervisión laboral.
- Asesorar a los empleados de la inspección en las funciones administrativas y de orden laboral.
- Evacuan consultas y resuelven expedientes que les asigne el inspector general de trabajo.
- Supervisan el trabajo de los inspectores y del personal administrativo.
- Evalúan informes y expedientes de los inspectores y personal administrativo.
- En coordinación con el inspector general, elaboran y planifican las actividades de la Inspección General de Trabajo.
- Mantienen contacto directo con las direcciones regionales de trabajo.



- Resuelven con el inspector general de trabajo, todas las actividades y problemas que se susciten en las direcciones regionales de trabajo”³³.

Es importante resaltar que una de las funciones más importantes que corresponden al inspector general del trabajo es la asesoría que debe brindar a los empleados de la inspección ya sea de carácter administrativa o laboral, debido a que deben tener amplio conocimiento, para proponer soluciones efectivas a los conflictos laborales que se presenten.

c) Secretaría de la inspección general

“Puesto de trabajo creado para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo”³⁴.

Las secretarías es uno de los puestos de trabajo esenciales en todas las dependencias del Estado, ya que son las encargadas de llevar el control de la agenda diaria de dichas dependencias y en la Inspección General de Trabajo no es la excepción, debido a que le corresponde velar por la correcta y adecuada programación y realización de las actividades diarias que se presenten en la referida inspección.

³³ **Ibid.**

³⁴ **Ibid.**



- **Funciones de la secretaría de la inspección general**

- “Organizar el trabajo secretarial de la inspección.
- Transmitir a los inspectores, personal a su cargo y jefes de departamento las instrucciones que emanen al despacho de la inspección general.
- Elaborar correspondencia y transcribir informes y resoluciones elaborados por el despacho de la inspección general.
- Recibir y coordinar comunicaciones telefónicas de orden laboral.
- Registrar actividades y anunciar horario de reuniones de trabajo.
- Manejar las llamadas telefónicas, comunicación vía fax, Internet y correo no electrónico.
- Atender solicitudes de entrevista.
- Manejar correspondencia y resolver los expedientes pasando a los despachos respectivos para firmas.
- Manejo de agenda de actividades de los despachos en coordinación con el personal de los mismos.
- Apoyar actividades de recepción.
- Velar por el orden y presentación de la oficina de la inspección general.
- Corregir anomalías del personal a su cargo haciendo los apercibimientos necesarios”³⁵.

³⁵ **Ibid.**



Otra de las funciones que está a cargo de la secretaría, es el Ingreso, registro y evacuación de los expedientes de la Inspección, así como ordenar la tramitación de los mismos.

d) Sección de consultas laborales y opiniones jurídicas laborales

“Es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general”³⁶.

La referida sección es la encargada de emitir las resoluciones que sean necesarias y es la competente para opinar sobre los asuntos laborales con equidad y prontitud con el fin de proteger los derechos sociales productivos.

- Funciones

- “Elaborar estudios sobre consultas de asuntos laborales.
- Elaborar proyectos o resoluciones jurídicas laborales.
- Otras que le asigne el inspector general de trabajo”³⁷.

³⁶ **Ibid.**

³⁷ **Ibid.**



Otra de las funciones que el inspector general de trabajo designa a la referida sección es la lectura e investigación de los expedientes relacionados; así como la interpretación imparcial de los problemas presentados y plantear criterios jurídicos con fundamentos de derecho.

e) Sección de visitaduría laboral

“Se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar, el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social”³⁸.

La sección de visitaduría laboral es la más importante de todas las que forman la Inspección General de Trabajo, ya que es la encargada de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en los centros de trabajo.

Sin embargo en la actualidad los inspectores de trabajo y trabajadores sociales encargados de realizar las respectivas visitas a las distintas empresas o centros industriales no las llevan a cabo de manera diligente, debido a la falta de personal, falta de voluntad por parte de los pocos inspectores con los que cuenta la sección de visitaduría laboral, así como la aceptación de sobornos otorgados por los patronos hacia los inspectores con el fin de ocultar las infracciones cometidas, situación que hace ineficaz y deficiente el trabajo realizado por los inspectores.

³⁸ **Ibid.**



- Funciones

- “Realizar visitas de verificación laboral o revisión en centros de trabajo a petición de parte o de inspecciones de oficio ordenadas por la superioridad.
- Velar por la aplicación de las leyes y reglamentos laborales y previsión social en centros de trabajo o empresas.
- Formulación de prevenciones respectivas sobre faltas laborales y de previsión social que compruebe mediante revisión.
- Las funciones que le asigna la ley de trabajo y previsión social y sus reglamentos.
- Otras que les sean asignadas inherentes a su cargo por el inspector general de trabajo”³⁹.

Las funciones que se encuentran a cargo de la sección de visitaduría laboral son las más importantes, debido a que entre ellas se encuentra verificar y velar por el cumplimiento de la legislación laboral tanto de patronos como de trabajadores, a través de las correspondientes visitas que se realizan y en consecuencia la aplicación de las sanciones por cada infracción cometida.

³⁹ Ibid.



f) Sección conciliación laboral

“Está a cargo de un cuerpo de inspectores de trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral”⁴⁰.

A la sección de conciliación laboral le corresponde buscar soluciones ecuanímes a las demandas administrativas que se presenten, con el fin de evitar los procedimientos judiciales ante los juzgados de trabajo y previsión social.

5.5. Competencia legal

La facultad atribuida y limitada correspondiente a la Inspección General de Trabajo para conocer, decidir y ejecutar los casos derivados de las relaciones laborales es de carácter administrativo; debido a que previo a iniciar un proceso judicial ante el órgano jurisdiccional competente por incumplimiento o violación de derechos laborales a los trabajadores, la Inspección General de Trabajo interviene de forma directa e inmediata para avenir a las partes de la relación laboral con el fin de obtener un convenio recíproco apegado a derecho.

La regulación legal de la competencia administrativa que posee la referida inspección se encuentra regulada en el párrafo tercero del Artículo 278 del Código de Trabajo que

⁴⁰ **Ibid.**



de forma expresa establece: “En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado. Otro de los aspectos que permiten la competencia legal es el carácter de asesoría técnica que posee dicha inspección”.

5.6. Servicios

La Inspección General de Trabajo cuenta con distintas clases de servicios que están a disposición de la población guatemalteca que los necesite, entre ellos se encuentran los siguientes:

a) Servicio de consultas y denuncias laborales

Para realizar una consulta o una denuncia laboral a la Inspección General de trabajo, referente a cualquier violación de derechos laborales puede hacerse efectiva por dos medios:

- “De manera personal por el interesado, la que puede hacerse en las oficinas ubicadas en la séptima avenida tres guion treinta y tres zona nueve, Torre Empresarial Primer nivel.
- a los teléfonos: 24222574 y 1511⁴¹.

⁴¹ **Ibid.**



Las denuncias pueden realizarse con identificación plena o de forma anónima. Al existir una denuncia a petición de parte o de oficio los inspectores de trabajo que conforman la sección de visitaduría, acudirán a las empresas o establecimientos laborales a investigar y aplicar lo que corresponda con el fin de velar por el respeto y cumplimiento de la legislación laboral.

b) Servicio de cálculo de prestaciones laborales

La Inspección General de Trabajo cuenta con el servicio de cálculo de prestaciones laborales que pueden ser solicitadas tanto por trabajadores como patronos. Se realizan de conformidad con los datos proporcionados que servirá de base para reclamar los derechos vulnerados.

c) Cartillas laborales y triforiales

las cartillas y todo material impreso que contenga derechos laborales y que sirvan para instruir a cualquier ciudadano de los derechos que le competen, son considerados como un servicio más, que ofrece la Inspección General de Trabajo debido a que contribuyen a proporcionar información y conocimiento de los derechos laborales que regula el ordenamiento jurídico guatemalteco.



5.7. Otras delegaciones

La Inspección General de Trabajo tiene sus oficinas centrales en la ciudad de Guatemala específicamente en la séptima avenida tres guion treinta y tres zona nueve, torre empresarial primer nivel.

Sin embargo, ante el incumplimiento de las leyes laborales, violación inhumana de los derechos de los trabajadores, explotaciones laborales, entre otras circunstancias que se manifiestan día con día en distintos departamentos y municipios de la República de Guatemala, surgió la necesidad de crear otras delegaciones de la Inspección General de Trabajo en distintos puntos del país, con el fin de contribuir con el cumplimiento y respeto de la legislación laboral. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- 1) “Cobán, Alta Verapaz.
- 2) Salamá, Baja Verapaz.
- 3) Peten
- 4) Chiquimula (Sub –coordinador Región Oriente)
- 5) Jutiapa
- 6) Jalapa
- 7) Izabal
- 8) Zacapa
- 9) El Progreso
- 10) Sacatepéquez (Sub – coordinador Región Centro)



- 11) Chimaltenango
- 12) Sololá
- 13) San Marcos (Sub – Coordinador Regional Occidente)
- 14) Tecun Human
- 15) El Carmen Frontera
- 16) Quetzaltenango
- 17) Coatepeque
- 18) Totonicapán
- 19) Huehuetenango
- 20) Quiche
- 21) Suchitepéquez (Sub-Coordinador Regional Sur)
- 22) Escuintla
- 23) Santa Lucia Cotzumalguapa
- 24) Retalhuleu
- 25) Santa Rosa⁴².

Actualmente en la República de Guatemala existen 25 delegaciones de la Inspección General de trabajo ubicadas en los departamentos y municipios antes mencionados, la instalación de dichas delegaciones ha contribuido con el mejoramiento al cumplimiento y respeto de las leyes laborales, reglamentos y convenios relacionados derivados de las relaciones laborales.

⁴² Ibid.



5.8. Análisis de la creación de una delegación, de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala

Atendiendo a uno de los principales factores que genera el incumplimiento de la legislación laboral en las maquilas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala, tal y como lo es la falta de participación activa de la Inspección General de Trabajo dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la vulneración de los derechos laborales se incrementa día con día, debido a la ausencia del órgano administrativo encargado de velar por que tanto patronos como trabajadores cumplan y respeten las leyes y derechos laborales.

Actualmente la Inspección General de Trabajo se ha extendido y descentralizado a 25 departamentos y municipios de la República de Guatemala ya que en ciertas cabeceras departamentales y municipios existen sectores agrícolas, mineros e industriales que necesitan hacer valer sus derechos, por lo cual se hace necesaria la presencia de dicha autoridad administrativa.

La oficina central de la Inspección General de Trabajo ubicada en la séptima avenida tres guion treinta y tres zona nueve, torre empresarial primer nivel, es la competente para conocer e inspeccionar los centros de trabajo y demandas laborales del municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala; Sin embargo, el desequilibrio existente entre el número de inspectores de trabajo y trabajadores sociales que integran la referida inspección, con la carga laboral que posee no es proporcional, situación que impide que



el cuerpo de inspectores de trabajo y trabajadores sociales velen de forma eficiente y efectiva el cumplimiento y respeto de las leyes laborales que integran el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Así mismo la distancia existente entre el referido municipio y las oficinas centrales de la Inspección General de Trabajo impide que los trabajadores que laboran en las maquilas, acudan a demandar las violaciones de derechos laborales que cometen los empleadores, ya que la mayoría de las personas que laboran en dichos centros posee un grado de escolaridad inferior y en muchos casos no saben leer ni escribir por lo que desconocen la ubicación de la Inspección General de Trabajo.

De igual forma la escasa información y publicidad que existe por parte de la Inspección General de Trabajo, genera que cientos de trabajadores desconozcan las funciones que tiene a su cargo dicha inspección y las actitudes que se deben tomar ante la vulneración de los derechos laborales.

De conformidad con el estudio realizado a través de entrevistas a los inspectores de trabajo y oficiales de la dirección de fomento a la legalidad laboral adscritas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opinaron que atendiendo a la concentración laboral mayoritaria industrial y al porcentaje poblacional que está involucrado en las actividades laborales propias de las maquilas, si es necesaria la creación de una delegación de la Inspección General de Trabajo en el referido municipio; de igual forma a través de las encuestas realizadas se determinó que el 96% de los trabajadores que laboran en las



distintas maquilas de dicho municipio consideraron que efectivamente es necesaria la creación de una delegación de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala.

Atendiendo a la realidad social que se vive diariamente en los referidos centros de trabajo, el incumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores de las maquilas textiles de dicho municipio, la falta de control y descentralización de la Inspección General de Trabajo, efectivamente si es necesaria la creación de una delegación de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala para que ejerza un mejor control, que coadyuve a lograr el cumplimiento y respeto de la legislación laboral por parte de los empleadores de las maquilas de dicho municipio y para que los trabajadores tengan facilidad de acceso a la información y puedan conocer sus derechos laborales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala es denominado y conocido como la cuna de la maquila, ya que posee un gran número de maquilas textiles en las cuales laboran cientos de trabajadores, que en su mayoría son personas con un bajo grado de escolaridad, de escasos recursos y que se ven obligados a aceptar cualquier propuesta de trabajo, con el fin de satisfacer algunas de sus necesidades. Situaciones que son beneficiosas para los empleadores, quienes buscan mano de obra barata, ofrecen malas condiciones de trabajo y ponen de manifiesto el incumplimiento de la legislación laboral guatemalteca, ya que, vulneran y tergiversan las leyes laborales a su antojo y conveniencia, olvidando e ignorando la existencia de normas jurídicas nacionales e internacionales que otorgan protección jurídica preferente a los trabajadores.

De igual forma la falta de presencia, descentralización y control eficiente por parte de la Inspección General de Trabajo han contribuido a generar dicha problemática; por lo que atendiendo a la realidad social, la concentración industrial y el porcentaje poblacional que está involucrado en las actividades laborales propias de las maquilas, se sugiere a las autoridades de gobierno correspondientes la creación de una delegación, de la Inspección General de Trabajo en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala; para que ejerza un mejor control, que coadyuve a lograr el cumplimiento y respeto de la legislación laboral por parte de los empleadores de las maquilas de dicho municipio y para que los trabajadores tengan facilidad de acceso a la información y puedan conocer sus derechos laborales, debido a que en la actualidad los trabajadores desconocen sus derechos.





ANEXOS



ANEXO I

Denominaciones sociales de las maquilas ubicadas en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala.

- G. y V. Corporación, S.A.
- Sewon International, S.A.
- Tzytex, S.A.
- Tikal Costura, S.A.
- Macditex, S.A.
- B.V. Full Package, S.A.
- Fábrica de maquila industrias y diseños Granados y Vásquez, S.A.
- Diseños Madrid, S.A.
- Cicladas Group, S.A.
- Creaciones Doral, S.A.
- Marquensita, S.A.
- Industria Marcopolo S.A -Inmaposa
- Custom Made Service, S.A. (Since 1989) -CMS
- Multicosturas Marbelys, S.A.
- M.C. Export, S.A.
- Indasa
- Proditexsa
- Maquiladora Azucena, S.A.



- Maquiladora Finas Prendas, S.A.
- Maquiladora Arnols, S.A.
- Comercializadora de Industrias Textiles San Pedro, S.A.
- Creaciones Rubel, S.A.
- Diseños Francis, S.A.
- Creaciones Modelo, S.A.
- Tzyão Textiles, S.A.
- Magditex, S.A.
- Dms, S.A.
- Junior, S.A.
- Cartex, S.A.



ANEXO II

Nombres comerciales de las confeccionadoras o pequeños talleres ubicados en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de Guatemala.

- Confecciones Macaw Polo
- Confecciones y Maquila Xuya (Comaqxa)
- Industria y Confecciones Lemen
- Serigrafía Y Confecciones Copan
- Confecciones Cortez
- Confecciones Luciano
- Confecciones Gutiérrez
- Confecciones Équite
- Confecciones Varonil
- Confecciones Wellins
- Confecciones Iza
- Confecciones Walfred
- Confecciones J.I
- Confecciones R.C
- Confecciones M Y A
- Confecciones Canel
- Confecciones Josué



ANEXO III

Confeccionadoras o pequeños talleres que únicamente se identifican por el lugar donde se encuentran ubicados.

- Confecciones 3 Calle 0-61 zona 1
- Confecciones 1 Avenida 0-99 zona 1
- Confecciones 2 Avenida 1-107 zona 1
- Confecciones 3 Avenida A 0-61 zona 1
- Confecciones 4 Calle 1-65 zona 2
- Confecciones 1 Avenida 4-22 zona 2
- Confecciones 4 Calle 1-57 zona 2
- Confecciones 5 Calle 1-17 zona 2
- Confecciones 2 Avenida 3-23 zona 2
- Confecciones 4 Calle 2-42 zona 2
- Confecciones 4 Calle 2-46 zona 2
- Confecciones 6 calle 2-17 zona 2
- Confecciones 3 avenida 3-46 zona 2
- Confecciones 3 avenida 5-60 zona 2
- Confecciones 4 calle 4-03 zona 2
- Confecciones 4 calle 4-30 zona 2
- Confecciones 5 calle 4-07 zona 2
- Confecciones 5 calle 4-81 zona 2
- Confecciones 4 avenida 6-50 zona 2



- Confecciones 6 calle A 3-10 zona 2
- Confecciones 5 avenida 6-45 zona 2
- Confecciones 5 avenida 7-29 zona 2
- Confecciones 5 avenida 8-02 zona 2
- Confecciones 4 avenida 6-26 zona 2 colonia San Pedro
- Confecciones 5 avenida 4-61 zona 2 colonia San Pedro
- Confecciones 5 avenida 14-60 zona 2 colonia San Pedro
- Confecciones 2 calle 7-89 zona 4
- Confecciones 6 calle 1-138 A zona 3
- Confecciones 6 calle 1-145 zona 3
- Confecciones 6 calle 6-65 zona 3
- Confecciones 8 avenida 5-45 zona 3
- Confecciones 2 calle 8-04 zona 3
- Confecciones 8 avenida 3-01 zona 3
- Confecciones 7 calle 6-53 zona 3
- Confecciones 7 avenida 0-59 A zona 4
- Confecciones 1 calle 7-59 zona 4
- Confecciones 2 calle 8-30 zona 4
- Confecciones lote 1B zona 5 colonia Laguna Seca.



BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA, Luis y CASTILLO y Guillermo Cabanellas De Torres. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1972.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1977.
- COHEN ORANTES, Isaac. **Funcionalismo e integración centroamericana**. Suiza: Ed. Escuela de Altos Estudios Internacionales, 1968.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. D.F. México: Ed. Porrúa S.A., 1980.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª ed. Guatemala: Ed. Juan Antonio Vásquez, 2004.
- <http://www.sudnordnews.org/trabajo> (10 de marzo de 2014).
- <http://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php>(3 de marzo de 2014).
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm> (6de marzo de 2014).
- <http://www.lasmaquilasmaura.blogspot.com> (10 de marzo de 2014).
- <http://www.s21.com.gt/node/253041> (12 de marzo de 2014).
- <http://www.vestex.com.gt/vx/images/docs> (12 de marzo de 2014).
- <http://www.definicion.de/zona-franca/> (12 de marzo de 2014).
- <http://www.manosinvisibles.wordpress.com/2008/02/16/trabajo-esclav> (13 de marzo de 2014).
- http://www.prensalibre.com/noticias/Conflictos-laborales-maquilas_0_22199204.html (13 de marzo de 2014).
- <http://www.mintrabajo.gob.gt> (19 de marzo de 2014).
- LOPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho I**. 6ª ed. Guatemala, Centroamérica: Ed. Lovi, 2008.
- MENJÍVAR JUÁREZ, Guillermo Augusto. **Material de apoyo docente**. Guatemala: (s.e), (s.f).



MORALES, Luisa Eugenia. **Flexibilidad laboral en las empresas maquiladoras en Guatemala.** Guatemala: Ed. Asociación Mujeres en Solidaridad, 2003.

MOVIMIENTO SINDICAL, INDIGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO (MSICG). **La maquila textil y de confección en Guatemala ¿oportunidad y desarrollo?** Guatemala: (s.e), 2011.

Legislación:

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

Convenio 01 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre las horas de trabajo (Industria), 1919. Ratificado por Guatemala el 14 de junio 1988.

Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el descanso semanal. Ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988.

Convenio 26 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre los métodos para la fijación de salarios. Ratificado por Guatemala el 4 de 1961.

Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado por Guatemala el 13 de junio 1989.

Convenio 77 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el examen médico de los menores en la industria. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la inspección del trabajo, 1947. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificado por Guatemala el 01 de febrero de 1999.

Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el trabajo nocturno de las mujeres. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 90 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la protección del salario. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.



Convenio 98 de la Organización Internacional del trabajo. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la igualdad de remuneración, 1951. Ratificado por Guatemala el 02 de agosto de 1961.

Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la protección de la maternidad. Ratificado por Guatemala el 13 de junio de 1989.

Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Ratificado por Guatemala el 09 de diciembre de 1959.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958. Ratificado por Guatemala el 11 de octubre de 1960.

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la edad mínima, 1973. Ratificado por Guatemala el 23 de abril de 1990.

Convenio 148 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación, del aire, ruido y vibraciones). Ratificado por Guatemala el 22 de febrero de 1996.

Convenio 161 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre los servicios de salud en el trabajo. Ratificado por Guatemala el 18 de abril de 1989

Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo Infantil y la acción Inmediata para su eliminación; Ratificado el 11 de octubre de 2001.

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

Código de Comercio de Guatemala. Decreto 2-70 del Congreso de la República de Guatemala. 1971.

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, 1946.



Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, 1978.

Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley de las Secretarias. Decreto 25-94 del Congreso de la República de Guatemala, 1994.

Asueto del día de la Madre. Decreto 1794 del Congreso de la República de Guatemala, 1968.

Reglamento para el Goce de Periodo de Lactancia. Del Presidente de la República, 1973.

Reglamento Sobre Protección Relativa a Accidentes. Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social. Acuerdo número 1123 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Reglamento sobre protección relativa a invalidez, vejez y sobrevivencia. Acuerdo 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Reglamento General Sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Del Presidente de la República, 1957.

Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila. Acuerdo Gubernativo 537-2013 Salario Mínimo 2014.