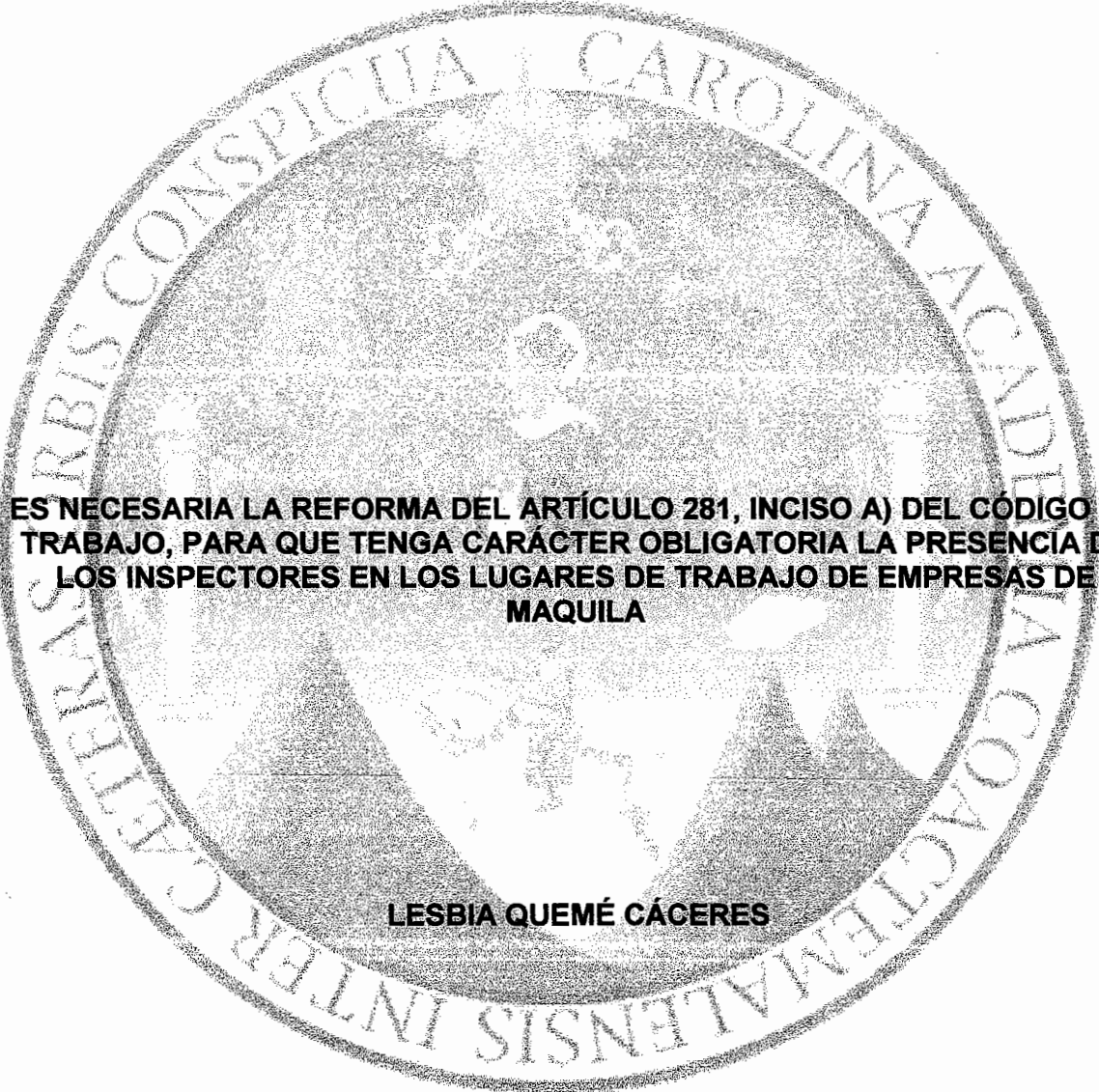


8

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



**ES NECESARIA LA REFORMA DEL ARTÍCULO 281, INCISO A) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, PARA QUE TENGA CARÁCTER OBLIGATORIA LA PRESENCIA DE
LOS INSPECTORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE EMPRESAS DE
MAQUILA**

LESBIA QUEMÉ CÁCERES

GUATEMALA, MAYO DE 2015

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

**ES NECESARIA LA REFORMA DEL ARTÍCULO 281, INCISO A) DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, PARA QUE TENGA CARÁCTER OBLIGATORIA LA PRESENCIA DE
LOS INSPECTORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE EMPRESAS DE**

MAQUILA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LESBIA QUEMÉ CÁCERES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos de

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:

Presidente:	Lic.	Miguel Fernando López Paredes
Vocal:	Lic.	Belter Rodolfo Mancilla Solares
Secretario:	Licda.	Leyla Susana Lemus Arriaga

Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Crista Ruiz de Juárez
Vocal:	Lic.	Estuardo Abel Franco Rodas
Secretario:	Licda.	Ana Mirella Urizar Soto

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



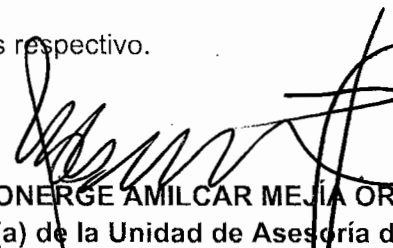
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 20 de agosto de 2014.

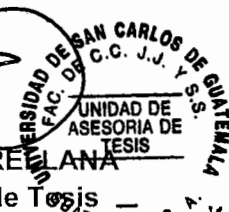
Atentamente pase al (a) Profesional, KALIDASA ESTRELLA RAMIREZ HERNANDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LESBIA QUEMÉ CÁCERES, con carné 9717884,
 intitulado ES NECESARIA LA REFORMA DEL ARTÍCULO 281, INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE
TENGA CARÁCTER OBLIGATORIA LA PRESENCIA DE LOS INSPECTORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE
EMPRESAS DE MAQUILA.


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




 Kalidasa Estrella Ramirez Hernández
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 20 / 10 / 2014

f)

Asesor(a)





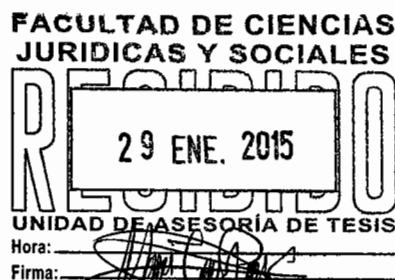
Licda. Kalidasa Estrella Ramírez Hernández
ABOGADA Y NOTARIA

7ª. Avenida 6-53 Zona 4, Oficina 44
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado No. 6653

2do. Nivel, Edificio El Triangulo, Exterior
Ciudad de Guatemala

Guatemala, 15 de diciembre de 2014

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



Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante **LESBIA QUEMÉ CÁCERES**, intitulado "ES NECESARIA LA REFORMA DEL ARTÍCULO 281, INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE TENGA CARÁCTER OBLIGATORIA LA PRESENCIA DE LOS INSPECTORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE EMPRESAS DE MAQUILA". Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** considero que el tema investigado por la bachiller **Lesbia Quemé Cáceres**, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo se enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales tanto nacionales como internacionales relacionados con el tema.
- b) **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:** la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología concerniente al método jurídico e inductivo. En lo concerniente a las técnicas de investigación la sustentante aplicó la observación y las técnicas de investigación documentales, comprobándose con ello que se hizo uso de la recolección de bibliografía actualizada.
- c) **Redacción:** la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a la claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.
- d) **Contribución científica:** el aporte que el tema investigado por la sustentante brinda, es hacer notar la importancia de reformar el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, de manera que la misma regule con carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los centros de maquila.



Licda. Kalidasa Estrella Ramírez Hernández
ABOGADA Y NOTARIA

7ª. Avenida 6-53 Zona 4, Oficina 44
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado No. 6653

2do. Nivel, Edificio El Triangulo, Exterior
Ciudad de Guatemala

- e) **Conclusión discursiva:** mediante el desarrollo del presente trabajo, se pudo establecer que las condiciones de la mujer trabajadora de maquila es precaria, y vive a merced de los abusos y arbitrariedades de su patrono, pues se logro establecer desprotección jurídica de las mismas, generando consecuencias negativas a dicho sector laboral y por el bienestar y dignificación de las trabajadoras de maquila de la jornada nocturna se debe reformar el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.
- f) **Bibliografía utilizada:** cabe destacar que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.
- g) **Expresamente declaro** que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación.

Sin otro particular, suscribo la presente como su amable servidora.

LICDA. KALIDASA ESTRELLA RAMÍREZ HERNÁNDEZ
ABOGADA Y NOTARIA
Colegiado 6653

Kalidasa Estrella Ramírez Hernández
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de marzo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LESBIA QUEMÉ CÁCERES, titulado ES NECESARIA LA REFORMA DEL ARTÍCULO 281, INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA QUE TENGA CARÁCTER OBLIGATORIA LA PRESENCIA DE LOS INSPECTORES EN LOS LUGARES DE TRABAJO DE EMPRESAS DE MAQUILA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiarme y estar a mi lado en cada instante de mi vida, por ayudarme y darme las fuerzas y la voluntad necesaria para alcanzar esta meta tan anhelada.

A MI MADRE:

Brigida Cáceres, un agradecimiento especial por ser mi amiga, por su ejemplo de dedicación, honestidad, lealtad y amor. Este triunfo es también de usted.

A MI PADRE:

Pablo Quemé, por su ejemplo de trabajo y honestidad por todo su cariño, amor, cuidado y apoyo que me ha brindado.

A MIS HERMANOS:

Por el apoyo incondicional durante los años de estudio.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de profesionalizar en tan distinguida casa de estudios.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por los conocimientos adquiridos.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo investigativo realizado en relación al tema intitulado; es necesaria la reforma del Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, para que tenga carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los lugares de trabajo de empresas de maquila. Fue desarrollado con el tipo de investigación hipotética y descriptiva, pues, parte de una hipótesis para su investigación, de la misma manera se describe su contenido, paso a paso desde el primer capítulo hasta la conclusión discursiva, logrando a través de ello el cometido del trabajo investigativo, aspecto que se desarrolló en la comprobación de la hipótesis.

La rama a la que pertenece el presente trabajo, es rama pública, dado a que la naturaleza del derecho laboral pertenece a dicha área, en cuanto al contexto diacrónico, fue realizado tomando en cuenta los periodos de los años 2012 y 2014, tiempo durante el cual el fenómeno de la falta de supervisión de los inspectores en la jornada nocturna se ha manifestado con mayor frecuencia. En relación al contexto sincrónico el trabajo investigativo fue ejecutándose, observando las condiciones en las que labora el sector laboral de maquilas, y los resultados obtenidos fueron válidos en toda la República de Guatemala en virtud de que la ley objeto de reforma es de ámbito nacional.

En cuanto al aporte académico, se puntualiza en la presentación del resultado del análisis realizado, en la necesaria reforma del Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, para que tenga carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los lugares de trabajo de empresas de maquila, y así alcanzar la dignificación del sector trabajador de la jornada nocturna.



HIPÓTESIS

Las variables utilizadas para la presente investigación fueron; independientes: Las mujeres de maquilas, las maquilas, los inspectores de trabajo; en cuanto al objeto de la investigación se tomó, el Código de Trabajo, y el sujeto de la investigación fue, la propuesta de reformar el Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala y que sea obligatoria la presencia de los inspectores en los lugares de trabajo de maquilas en la jornada nocturna; el tipo de hipótesis fue de investigación, la muestra fue representativa al realizarlo con un porcentaje de trabajadoras de maquila.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Comprobación de la hipótesis; para la comprobación de la hipótesis, se utilizó el método inductivo como punto de partida el artículo objeto de análisis, esto como una forma de inducción que recomienda el método presente; al contrastar las variable, se plantea que, a la trabajadora de maquila en la jornada nocturna, le es vulnerado su derecho como trabajadora, al sufrir arbitrariedades y menosprecio a su dignidad de persona, pues la falta de supervisión de los inspectores en la jornada nocturna, es puerta abierta para que se den los referidos abusos, sin que el sector patronal incurra en responsabilidad alguna y esto es peligro para el derecho laboral.

En cuanto a las trabajadoras de maquilas de la jornada nocturna, es uno de los sectores con riesgo de ser vulneradas en su derecho laboral, dado a que el Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, no obliga al inspector a realizar la supervisión de forma obligatoria; los factores que fueron observados en esta investigación fueron: El filosófico en el sentido de que el trabajo es un derecho de los seres humanos y además corresponde una remuneración para el mismo, sin embargo eso se anula dado a que el legislador creo esta norma objeto de reforma con carácter discrecional, por tanto se propone su reforma.

La hipótesis fue validada, dado a que la hipótesis plantada es reconocida mediante la investigación realizada, en la que se puede puntualizar, que al reformar el Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, la dignidad de las trabajadoras de maquilas de la jornada nocturna será reivindicada.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral en Guatemala.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Definición.....	4
1.3 Derecho laboral en Guatemala.....	5
1.4 Principios del derecho laboral.....	6
1.4.1 Tutelaridad.....	8
1.4.2 Mínimum de garantías sociales.....	9
1.4.3 Necesario e imperativo.....	10
1.4.4 Realista y objetivo.....	12
1.4.5 Congruencia de los principios del derecho laboral.....	13

CAPÍTULO II

2. La legislación laboral de Guatemala.....	15
2.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	16
2.2 El Código de Trabajo Decreto 1441.....	19
2.3 El derecho laboral guatemalteco.....	23
2.4 La interpretación de las normas laborales.....	27

CAPÍTULO III

	Pág.
3. EL Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	31
3.1 Inspección General de Trabajo.....	32
3.2 Objeto de la inspección.....	35
3.3 Atribuciones de los inspectores.....	35
3.4 Consecuencias del trabajo inspector.....	41
3.5 Consecuencias de la ausencia de inspección.....	42

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de reformar el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, para que tenga carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los centros de maquila.....	45
4.1 Las maquiladoras.....	52
4.2 El trabajo nocturno en los centros de maquilas.....	54
4.3 Las condiciones laborales y económicas de las féminas en las maquilas.....	54
4.4 Propuesta de reforma del Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de las República de Guatemala.....	57
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	63



INTRODUCCIÓN

El presente tema se eligió a consecuencia de la realidad que atraviesa el derecho laboral en Guatemala, incierta en su practicidad que cada día se torna preocupante, especialmente cuando se trata del abuso y la arbitrariedad con que el sector empleador está menoscabando los derechos de las trabajadoras, por ejemplo; el hecho de las condiciones deplorables en las que obligatoriamente deben trabajar, horas extras no retribuidas, tiempo reducido para ingerir alimentos, exceso de trabajo etc. Todo esto por no poseer carácter obligatorio para los inspectores que acudan a los lugares de trabajo de maquilas a inspeccionar esencialmente en horas nocturnas.

El objetivo general, fue; establecer la necesidad de reformar el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, de manera que la misma regule con carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los centros de maquila. El objetivo específico fue: Señalar las causas por la que los inspectores no visitan los centros de maquilas en jornadas nocturnas, enumerar las consecuencias laborales y económicas que enfrenta el trabajador en la jornada nocturna e indicar los beneficios que adquirirán las trabajadoras de maquilas al reformar el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo.

En la hipótesis se menciona que las mujeres que trabajan en maquilas, enfrentan abusos y arbitrariedades por parte del sector patronal, dada la ausencia de inspección nocturna, permitida de forma indirecta en el Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo, dicha norma carece de carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los centros de maquilas. Por lo que es necesario plantear la reforma



del Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala y que sea obligatoria la presencia de los inspectores, para que cesen los abusos y arbitrariedades en contra de las trabajadoras de maquilas.

Esta investigación consta de cuatro capítulos: en el primero, se hace referencia al derecho del trabajo y sus principios; el segundo, se relata lo referente a la legislación laboral; en el tercero se describe las instituciones del derecho laboral, como el Ministerio de Trabajo, la Inspección General de Trabajo; el capítulo cuatro, trata claramente la propuesta de la reforma del Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, para que tenga carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los lugares de trabajo de empresas de maquila.

El método deductivo se utilizó mediante la comparación entre la sustantividad y la practicidad laboral. El método analítico permitió analizar; desde todos los supuestos planteados; la técnica de investigación empleada, fue la ficha bibliográfica, es el que se anotaron los datos más importantes del tema y sirvió para la presente investigación en relación a la trabajadora de maquilas de la jornada nocturna.

Este trabajo investigativo se expone en dirección al Estado, al patrono, a la sociedad, para que reparen la realidad en la que vive el referido sector, de manera que se conviva en un Estado de Derecho.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral en Guatemala

1.1 Antecedentes

El derecho laboral atraviesa diferentes tipos de problemas, una realidad que a diario deben enfrentar las trabajadoras del área de maquilas, generando con lo peor del caso, la vulneración de los derechos de las trabajadoras, circunstancias que deben cesar, por la dignificación y la reivindicación del derecho laboral.

Previo a presentar las definiciones de dicha materia, debe hacerse referencia a los antecedentes del derecho laboral, así: “Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.



Época colonial: El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: a) en el campo reglamentándolo por medio de las leyes de indias y b) en la ciudad organizándolos en gremios.

Leyes de indias: Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones: a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes, b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas, c) El trabajo solamente podía ser diurno aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche, d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales, e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos, f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados, g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes, h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte, i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés, j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo, k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes, l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones, m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar, n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida.



Época independiente: El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes. Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra. Permanecen abandonados hasta 1871, en que la llamada Revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la Revolución de 1871 se emite por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la Revolución francesa de 1789".¹

¹ Sandoval Cardona, Mario René, **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral**, Pág.73



Desafortunadamente ha sido para el sector trabajador en la mayoría de los países, pero especialmente en Guatemala, en el que aun el trabajador es esclavo del sector patronal, los cuales son circunstancias que jamás han favorecido al sector trabajador, y se afirma que el contexto, en el que dicho sector sobrevive es hostil, esclavo y sin consideración, en tanto el silencio de las autoridades cada vez es más marcado, dejando especialmente a las trabajadoras de maquilas en el olvido y a merced de los patronos.

1.2 Definición

En cuanto al derecho laboral, en Guatemala, es importante presentar, dos definiciones del mismo, la primera que, “Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”.²

Según Ossorio, define el derecho laboral así, “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las

² <http://definicion.de/derecho-laboral/>. Consultado el 3 de Junio de 2014



profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.³

Las definiciones referidas explican la existencia de norma especial para regular la relación laboral entre los dos sectores, tanto para el patronal como para el trabajador, y en este aspecto se podría decir que hay satisfacción por la existencia de la norma laboral, empero el problema radica en la inaplicabilidad de la legislación, especialmente en la falta de inspección en los lugares de maquilas en la jornada nocturna.

1.3 Derecho laboral en Guatemala

El cuadro laboral actual en Guatemala es nebuloso, esto, al ver la realidad en la que viven los trabajadores día a día frente al sector patronal, todo esto, empeora el hecho del que el Estado mismo abandona en manos del patrono a los trabajadores, en especial a la trabajadora, por el hecho de ser mujer, en ocasiones más vulnerada en relación a los hombres.

³ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 305



Sin embargo, para comprender de mejor forma esta realidad, es importante referirse a los principios del derecho en materia laboral, ya que a través de ellos se comprenderá mejor el planteamiento que se pretende con este trabajo investigativo.

1.4 Principios del derecho laboral

Se debe atender con mucha consideración todos los principios del derecho laboral, tanto en la sustantividad de la ley como en el proceso, dado que, a través de ellos el derecho laboral se desarrollaría en su justa dimensión, dando el valor y dignificación que merecen en este caso las trabajadoras de maquilas, dar la consideración significativa que todo el desarrollo del derecho laboral debe basarse en los principios en esta materia, como ejemplo; el principio de la Tutelaridad, lo cual refiere que debe el derecho ser principalmente protector, aspecto que no se observa en la realidad que vive la trabajadora guatemalteca, concretamente las que laboran en los centros de trabajo de maquilas.

Empero, para una mejor claridad en cuanto a la función de los principios del derecho laboral se cita al autor, Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra: "Derecho colectivo de trabajo", al exponer que, "los principios son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.



El tratadista De Castro, citado por el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una triple función de los principios inspiradores del derecho colectivo, e indica:

- "a) Los principios del derecho colectivo al trabajo, cumplen una función informadora, que inspiran al legislador, sirviendo como fundamento al ordenamiento jurídico.
- b) Inspiran una función normativa, que actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) Función Interpretadora: En virtud de que operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que hay algunos de esos principios que sirven más para el legislador o el creador de las normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma y otros que sean más útiles para el intérprete.

No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel".⁴

⁴ *Ibíd.*



Se colige de forma concreta que los principios son el fundamento para que el legislador en el momento de la creación de la norma la considere, a la vez que, es la esencia de todo el ordenamiento jurídico, de allí la consideración que debe dársele no solo en la sustantividad laboral, si no que en todo proceso.

1.4.1 Tutelaridad

El autor Fernández Molina refiere en relación a este principio que; “La producción del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre, contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por lo bajísimos salarios; etc. De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculables proporciones y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el Derecho Laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador”.⁵

⁵ Fernández Molina Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 2



Cabe mencionar en relación a este principio, esa característica que posee o debería poseer el derecho laboral, que de lo contrario dejaría de ser tutelar, mejor dicho, no es tutelar en el momento de observar la realidad en la que se encuentran las trabajadoras de maquila, específicamente en la jornada nocturna, quienes nadie inspecciona la relación laboral, el trato que reciben por parte del patrono.

1.4.2 Mínimum de garantías sociales

Resulta ser difícil la comprensión de estos términos, y aun más al confrontarlos con la realidad laboral, económica y jurídica del trabajador, el hecho de ser mínimos, se le está diciendo al trabajador que sus garantías son ínfimas, pequeñas, debe considerarse que, de la relación laboral, el trabajador es la parte más débil económicamente hablando, en ese orden de ideas, el trabajador esta en completa desventaja ante la ley, ante el patrono y sobre todo ante el alto costo de vida.

“El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador.



Mínimas: Se consideran así porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades (salario mínimo)”.⁶

Ante esta realidad de mínimas garantías que el Estado le debe al trabajador, que se puede decir, que urge que los mínimo debe ser activado en favor del trabajador, esto cuando se habla del trabajo nocturno especialmente, en donde las trabajadoras de maquila necesitan ser auxiliadas a través de la inspección general de trabajo, circunstancia que no se observa por ningún lado.

1.4.3 Necesario e imperativo

Este principio de necesidad, resulta trascendental dado a que las condiciones del derecho laboral son precarias en Guatemala, lo que es más la ausencia de empleos, que ha generado problema económico para las familias, que incluso ha provocado que los nacionales busquen la emigración en busca de trabajo para sustentar a su familia y a ellos mismos.

El derecho laboral es necesario, tan necesario que las personas viven porque trabajan como lo decía uno de los autores laboristas. Lo necesario no solo se limita en

⁶ [estuderecho.com/...es/para privados/cuestionario%20](http://estuderecho.com/...es/para-privados/cuestionario%20). Recuperado 2/julio/2014



obtener un empleo, si no que en la necesidad de velar porque los sujetos de la relación laboral se desarrollen bajo el sistema jurídico en la materia sin descuidar la norma constitucional.

En relación al principio de imperatividad, se dice que, “Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde se deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común.

¿Cuáles son los medios para superar las garantías mínimas?

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.
- Pactos colectivos de condiciones de trabajo (de manera muy especial y esto es así porque es una institución, que cuando se dan determinados requisitos es obligatorio para el patrono, negociarlo con los trabajadores, situación en la cual éstos logran realmente la superación de las garantías mínimas”.⁷

Debe entenderse que este principio tal como se observa en la definición, contiene la obligatoriedad de aplicar la norma laboral en toda relación de trabajo, a lo que en este trabajo investigativo se procura demostrar y plantear la reforma del Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, para que tenga carácter obligatoria la presencia de los

⁷ estuderecho.com/...es/para-privados/cuestionario%20. Recuperado 2/julio/2014



inspectores en los lugares de trabajo de empresas de maquila. De allí lo trascendental de este principio.

1.4.4 Realista y objetivo

“porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes(Art.18 del Código de Trabajo) Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, dicho en otras palabras, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas (Art. 19 y 4to. Considerando literal d, del Código de Trabajo)”.⁸

El derecho laboral, debería responder a las necesidades reales del trabajador, acorde a las condiciones económicas y laborales en que vive el sector laboral, sin embargo no es así, situación que es lamentable dada las necesidades que enfrenta dicho sector diariamente.

⁸ Ob.cit. Recuperado 2/julio/2014



1.4.5 Congruencia de los principios del derecho laboral

Después de analizar cada uno de los principios laborales se precisa establecer que la congruencia de los mismos no existe a plenitud, es decir, son casi todos los principios que no son practicados en el contexto del trabajo, como ejemplo; el principio de tutelaridad, uno de los que refiere la protección que debe el Estado al trabajador y de forma preferente, sin embargo no es lo que viven las trabajadoras de maquilas en la jornada nocturna, ya que la ausencia de la inspección en esos lugares concretamente en la jornada referida son vulnerables y dejadas a merced del sector patronal, todo porque la entidad responsable de la inspección no realiza su función como tal, esa de inspeccionar que tanto el patrono como los trabajadores debe desarrollarse bajo la ley, en el caso de las trabajadoras de la jornada nocturna son descuidadas porque la función inspectora no llega a ese lugar, lo que preocupa.

El problema es que el Artículo 281 del Código de Trabajo en su inciso a) no tiene carácter obligatoria la asistencia de los mismos a estos lugares de trabajo, aspecto que motivó el presente trabajo y que de manera amplia se desarrollarán en los capítulos que viene.



Finalmente la congruencia de los principios es un tema de mucha necesidad de ser tratado, ya que sin la congruencia de los mismos en el desarrollo laboral tanto sustantivo como procesal, dejaría de ser un derecho verdaderamente tutelar.



CAPÍTULO II

2. La legislación laboral de Guatemala

En virtud de que la fuente del derecho en Guatemala es la ley, se ha considerado iniciar el segundo capítulo con la legislación del trabajo, pues de ella emana toda la regulación en esa materia.

Resulta difícil desarrollar con libertad algún análisis referente a la legislación en materia laboral, pues en estos últimos años, no se ha encontrado sincronización entre la ley y la realidad que vive el trabajador, pues no se observa por ningún lado que se cumpla a cabalidad lo que está regulado en dicha legislación. Todo esto es preocupante para el sector laboral que siempre ha vivido bajo condiciones míseras, que nadie ha hecho algo por atenderlas, ni mucho menos por resolverlos.

Especialmente el sector laboral, no puede más que vivir bajo las arbitrariedades del sector patronal, especialmente cuando se trata de las trabajadoras de maquilas de la jornada nocturna, quienes están abandonadas por el Estado, especialmente por la inspección general de trabajo, quienes son los competentes en la realización de inspección, que tristemente han abandonado a este sector de esta jornada.



Situación que no puede continuar así, la legislación debe ser reformada en muchas partes de su contenido, especialmente y por la naturaleza del presente trabajo investigativo en reformar el Artículo 281 del Código de Trabajo en su inciso a) dado a que la misma no tiene carácter obligatoria la asistencia de los inspectores a los centros de trabajo de maquila concretamente en la jornada nocturna.

2. 1 Constitución Política de la República de Guatemala

Si bien es cierto, que el punto medular del presente trabajo es en relación al contenido regulador del Código de Trabajo lo referente a la obligatoria presencia de los inspectores en los lugares de trabajo de empresas de maquila, se estima hacer referencia a la Constitución Política de la República de Guatemala, dado a que en ella se sustenta la fundamentación suprema del derecho laboral, de allí la necesidad de señalar lo manifestado por el autor Martínez Vivot, Julio, J. En su obra, “Elementos del derecho de trabajo” Al referirse a la Constitución Política de la República así: “Ésta es sin duda la fuente formal principal. Sus disposiciones imponen un programa de realizaciones en esta materia, así como distribuyen la competencia legislativa en el orden nacional y provincial”.⁹

La legislación guatemalteca posee una estructura tomada de la teoría kelseniana, que coloca a la Constitución Política de la República de Guatemala, en la cúspide del

⁹ Martínez Vivot, Julio, J. Elementos del derecho de trabajo, Pág. 39



ordenamiento jurídico. De tal manera que se precisa la acotación del contenido constitucional, dado a que los principios como la normativa en materia laboral emana de la misma constitución, aspecto que debe considerarse para realizar cualquier comentario en relación al derecho laboral.

El hecho de que el andamiaje laboral posa en las normas constitucionales, eso indica mucho, ya que como se dijo anteriormente la norma constitucional es suprema y por lo tanto todo lo que prescribe en ella, debe ser acatado y realizado. Sin embargo, no es así en la realidad. A manera de ejemplo la norma suprema, regula que las leyes son tutelares para los trabajadores, pero esa prescripción dista de la realidad que afronta el sector laboral, exactamente cuando se trata de velar porque las trabajadoras del sector de maquilas de la jornada nocturna sean respetados sus derechos, el hecho de trabajar en jornada nocturna es difícil, dado a que existe ausencia de inspección por parte de los inspectores, entonces no existe la tutelaridad constitucional, esa realidad es la que preocupa y entristece, no se puede seguir bajo esas condiciones, pues son demasiados años que las trabajadoras han sido vulneradas, existiendo normas tutelares, hace falta que la sustantividad de la ley, sea puesta en práctica, de lo contrario de nada sirve contar con legislación, cuando en el plano de la realidad se vive un caos.

Esa súper legalidad se reconoce con absoluta precisión, en tres artículos de la ley fundamental: el Artículo 44 que en su parte conducente estatuye, que serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que



disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”; el Artículo 175 afirma que ninguna ley podrá contrariar sus disposiciones y que las que violen o tergiversen sus mandatos serán nulas ipso jure; y el Artículo 204, donde establece que los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observaran obligadamente el principio de que la Constitución Política de la República de Guatemala prevalece sobre cualquier ley o tratado”(Gaceta No. 42, expediente No.639-95, página No.23, sentencia (11-12-96) Es congruente y consecuente, desde un punto de vista amplio, especialmente el de reconocer la jerarquía existente en nuestro ordenamiento jurídico, más no basta contar con su existencia, como parte de una ley vigente, ni mucho menos como patrimonio jurídico de un Estado, sino que debe ser una ley positiva, aplicable en todos los ámbitos de aplicabilidad de la ley.

El Artículo 103 constitucional, donde claramente estatuye: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores laborales, económicos y sociales pertinentes” juntamente el Artículo 101 constitucional en su segunda línea claramente reza: “El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”, y con base al principio de supremacía constitucional, regulado en el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que claramente señala: “Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales



son nulas ipso jure, se debe entender que dicha norma de carácter constitucional, atendiendo a su tenor literal, se observa el imperativo mismo de la norma.

Se concluye este apartado haciendo ver la urgente necesidad de que la norma constitucional debe ser tomada como es, la suprema de las normas y de todo el ordenamiento jurídico, pero la práctica que se realiza en todos los lugares de trabajo no son las que se contempla en la ley, circunstancias que deben ser atendidas de inmediato.

2. 2 El Código de Trabajo Decreto 1441

Previo a desarrollar el presente tema, es necesario hacer referencia de lo que sustenta Mario David García, al abordar el tema; “El derecho del trabajo ha muerto” expone; “En Guatemala la influencia del marxismo, del socialismo del New Deal de Roosevelt, y de la sociedad Fabiana británica, cristalizaron en la emisión del Derecho Legislativo 1441, Código de Trabajo promulgado en 1947 con posteriores modificaciones que llegan a 2001 (en este último caso, en un vano intento por revivir el movimiento sindical).

El Código de Trabajo resume aspectos doctrinarios sustentados en una ideología que dominó el siglo XX, que apelaba a fines de igualdad social y que hoy es posible



evaluar con la suficiente perspectiva. En particular, el análisis crítico de los efectos de la legislación laboral es factible a partir del estudio de hechos destacables, referente a los hechos destacables, que indica el autor, en su obra, El derecho del trabajo ha muerto.

1) La emigración iniciada en 1973 en Guatemala (con la salida “caminando” de más de 2,500 campesinos Kanjobales, que llegaron hasta los alrededores del lago Okeechobee, en el centro del Estado de la Florida, en Estados Unidos) que supera ya el millón de personas. Éxodo en búsqueda de mejores ingresos y condiciones de vida que poco o nada tuvo que ver con el conflicto armado de 30 años. Las conquistas sociales logradas al amparo de la legislación laboral, han sido dejadas atrás por ciento de miles de los supuestos beneficiarios; que renunciando a ellas han optado por emigrar a naciones que no ofrecen ninguna de estas prebendas sociales, pero que si les aseguran mejores salarios en un mercado laboral dinámico, no entorpecido por la coercitiva legislación nacida de la ideología igualitaria y/o la demagogia. Los emigrantes protagonizaban así un fenómeno merecedor de estudio y reflexión puesto que optaron por la renuncia de sus conquistas sociales para ir en pos del sueño americano. Trabajar en una nación federada que no ofrece a los trabajadores una indemnización, pago del séptimo día, aguinaldos, bono 14, ni otros privilegios sociales.

2) La naciones europeas, como se ha puesto en evidencia en los congresos de expertos en Derecho de Trabajo, auspiciado por la Universidad de catalana Ramon Llull, dejaron atrás el Estado bienestar y con él, la normativa laboral tal y como fue



concebida hasta 1990. Según este panorama, en el mediano plazo, las normas que regulan las relaciones laborales podrán estar contenidas en los códigos civiles o de obligaciones y contratos, en los penales (en cuanto se trate de delitos) y en el derecho económico, este último que toma auge a partir de fenómenos como la globalización y el comercio electrónico. Es necesario, en consecuencia contribuir al debate nacional tendiente a conseguir cambios sustanciales de la legislación guatemalteca de trabajo, en orden a hacerla congruente y consecuente con la pretensión de prosperidad de los trabajadores, la muerte de las ideologías anticapitalistas y la inevitable competencia natural de la “globalización”.¹⁰

Lo que se quiere establecer con esta descripción, es la realidad en la que el derecho laboral ha tenido que atravesar, realidad que no ha cambiado mucho, pues las condiciones de las trabajadoras han sido difíciles, incluso en la actualidad.

En cuanto al Código de Trabajo, sería demasiado ambicioso desarrollarlo en sus capítulos, sin embargo por la naturaleza del mismo, se señala el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, dado que el mismo no posee carácter obligatorio para que los inspectores que acudan a los lugares de maquilas de la ciudad de Guatemala, a supervisar la actividad laboral, trato y respeto a las leyes laborales en horas nocturnas, dicho inciso regula que: pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en

¹⁰ García, Mario David. *Ob. Cít.* Pág.4



distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar de que se respeten las leyes laborales. Es evidente la falta de obligatoriedad de esta norma dejando abierta y a discreción de la inspección acudir o no a la realización de tan importante labor, regulación que preocupa cuando se piensa en las condiciones que viven las trabajadoras de maquilas en la jornada nocturna. La ausencia de los inspectores, abre la puerta para que el sector empleador menoscabe los derechos de las trabajadoras, a manera de ejemplo; las condiciones deplorables en las que obligatoriamente deben trabajar, tales como: las horas extras no retribuidas, tiempo reducido para ingerir alimentos, exceso de trabajo etc. Estos son unos de los tantos problemas que debe atender el Estado de Guatemala por medio de la Inspección General de Trabajo, de manera que tanto empleador como trabajador cumplan con las leyes de trabajo y convenios colectivos, de modo que se respeten las garantías mínimas de las trabajadoras que laboran en ese sector.

El presente trabajo investigativo se aborda desde el punto de vista jurídico, dado a que se analizará y se propondrá la reforma del artículo mencionado anteriormente; así mismo desde el punto de vista económico dado, que el objeto de toda relación laboral y la dependencia continua del trabajador al patrono es por la vinculación económica, se procurará analizar este aspecto; dicha reforma se propone con el fin de que no quede a discreción de la inspección general de trabajo, el acudir a inspeccionar o no en las jornadas nocturnas, si no que debe contener carácter obligatorio, acudir periódicamente especialmente en horas nocturnas y evaluar en realidad bajo qué condiciones laboran las mujeres trabajadoras en aquellos lugares. Por el respeto a la dignidad de las trabajadoras y el futuro promisorio laboral de las



generaciones venideras. Los subtemas que comprenderán esta investigación son: El Derecho laboral en Guatemala, Legislación laboral en Guatemala, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspección General de trabajo, Las maquilas.

Es evidente que la inspección no se ve obligada a inspeccionar, ni mucho menos en la jornada nocturna, y eso es lo que debe considerarse, esa falta de coercibilidad en la norma. Este Artículo 278 del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 (Reformado por el Artículo 2 del Decreto número 1486 del Congreso de la República) la obligación de velar porque patronos, 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.

Si la norma laboral, carece de coercibilidad para realiza la función de supervisión, como se va a esperar que sean inspeccionados los lugares de trabajo en la jornada nocturna, es difícil, pues eso lo que se está tratando en este apartado, que las visitas de los inspectores sean obligatorias.

2.3 El derecho laboral guatemalteco

La condición del derecho laboral guatemalteco en la actualidad es bastante preocupante, dada la falta de reforma de normas que fueron creadas en circunstancias distintas que las actuales, así como la falta de aplicabilidad de las



mismas, permitiendo con ello el riesgo de la vulneración de los derechos de las trabajadoras de dicho sector.

Para ello, se necesita hacer referencia de una publicación realizada por el periódico, prensa libre, publicado el primero de mayo de dos mil doce, lo siguiente:

“Según el funcionario, de 50 mil compañías que existen en la capital, solo el 30 por ciento cumplen con la aplicación de las normas laborales.

“Muchísimas empresas no cumplen con las leyes, pero nosotros lo que buscamos es impulsar que exista una cultura de legalidad”, declaró el ministro.

El funcionario emitió las declaraciones durante la ceremonia de imposición de la Orden Laboral en conmemoración del Día Internacional del Trabajo.

David Morales, de la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares de Guatemala (FESTRAS), resaltó que esta es una realidad en la situación actual del país, por lo que insisten en que Estados Unidos aplique el mecanismo de panel de arbitraje contra el Estado por el incumplimiento de las normativas que protegen los derechos de los trabajadores.

Denuncias: De acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo (Mintrab), del 1 de enero al 27 de abril último esa dependencia ha recibido cuatro mil 610 quejas, de las cuales



mil 810 son denuncias por visitas que realizan los inspectores a las compañías y dos mil 800 conciliaciones trabajador-empleador.

En el 2011, el Mintrab conoció ocho mil 602 procesos en contra de patronos.

Ese ministerio también detalló que hasta el viernes último, la gerencia del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) presentó 924 denuncias por incumplimiento de pago del salario mínimo a los trabajadores.

En el expediente se incluyen empresas de vestuario y textiles, seguridad privada, agrícolas, exportadoras y comercio en los departamentos de Guatemala, Huehuetenango, Quiché, Retalhuleu, Escuintla, Suchitepéquez y Jalapa.

Además, las principales quejas reportadas al Mintrab por parte de los trabajadores son el despido de dirigentes sindicales, sobre todo en corporaciones municipales y sector privado; cese de labores de trabajadoras embarazadas y lactantes, así como el impago del aguinaldo y salario mínimo.

“El 75 por ciento de los empleados cuentan con trabajos poco remunerados, sin prestaciones y sin seguro social”, explicó Contreras.



Alejandro Ceballos, director de la comisión laboral del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), señaló que muchas compañías se vuelven informales debido al incremento al salario mínimo que se aplica todos los años.

“Las empresas prefieren contratar a alguien que facture y eso es un error grave, pues no les dan a los trabajadores prestaciones ni seguro social y tampoco las personas acumulan pasivo laboral”, refirió.

Ceballos expuso que si el pago mínimo sube habrá más trabajadores que pasarán a la informalidad y se está condenando a una generación que no paga IGSS y “cuando lleguen a viejos no van a tener quién por ellos”. El ministro explicó que están fortaleciendo la Inspectoría General de Trabajo con la contratación de cien inspectores que se están incorporando para fiscalizar a las empresas.

Mercado laboral

Según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) 2011, que efectúa el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Población Económicamente Activa (PEA) es de cinco millones 836 mil 341 personas, es decir que se sumaron 769 mil personas.



La ENEI refiere que la tasa de desempleo alcanzó a 230 mil 137, es decir el 4.06 por ciento de la PEA.

Mientras que los sub ocupados personas que trabajan menos horas y que perciben un salario inferior a su formación y preparación académica es de tres millones 111 mil o sea el 56 por ciento de la PEA.¹¹

Es lamentable que en pleno siglo veintiuno, las empresas no cumplan con las leyes laborales y lo peor del caso es que las autoridades a sabiendas no aplican las sanciones necesarias para erradicar dichas condiciones. En este caso es el sector laboral quien sufre las inclemencias de este desacato por parte del sector patronal, es aquí en donde se necesita recalcar, que aunque las normas contengan coercibilidad no son aplicables, se necesita rigurosidad en este caso.

2.4 La interpretación de las normas laborales

Es importante entender la interpretación de las normas laborales, pues con ella se tendrá una panorámica jurídica más concreta y clara del contenido de las normas en

¹¹ 01/05/12. URIAS GAMARRO Y ROXANA LARIOS. http://www.prensalibre.com/noticias/mayoria-empresas-violan-derechos_0_692330785.html. Recuperado, 23 de Septiembre de 2014.



materia laboral. Y no solo eso sino que además para tener el verdadero sentido de las mismas, así como para su aplicación en el análisis para la reforma del artículo referido y que se tiene como fin principal en este apartado.

A continuaciones algunos métodos de cómo interpretar las normas laborales:

Interpretación del derecho, es desentrañar el significado, sentido y alcance de una norma jurídica al aplicarse a un caso concreto.

Métodos de interpretación.

Interpretación auténtica: Es la que deriva del pensamiento o intención de los legisladores expuesto en los debates de la promulgación de la ley o en la exposición de motivos de la misma. Interpretación usual: Es la que se deriva de la jurisprudencia o práctica de los tribunales en caso concreto.

Interpretación doctrinal: Es cuanto proviene de los tratados, estudios o comentarios de los investigadores del derecho.

Interpretación clásica o exegética: Se basa en la letra de la ley, aplicando estrictamente su texto basándose en el espíritu que la originó, es propia del derecho



civil y se originó en la escuela contractualista. Interpretación histórica: Se basa en la letra de la ley sin estar ligada estrictamente a su texto, sino en una forma dinámica auxiliándose de principios que inspiraron la ley; lo que la norma pretende es tutelar el marco histórico-social en que se emitió la norma y la realidad social al momento de su interpretación, es más propia del derecho del trabajo y se originó en la escuela histórica. Interpretación legal: Es la interpretación expuesta en la propia ley que indica cómo debe interpretarse; ésta puede ser: interpretación legal o general e interpretación específica. Interpretación legal general: Es la interpretación que la ley determina para todas las leyes que no contemplan su propia interpretación. (Artículo 10 Ley del Organismo Judicial).

Las leyes deben interpretarse conforme al texto según el sentido propio de las palabras, a su contenido y de acuerdo a la constitución, los pasajes oscuros se podrán aclarar atendiendo al orden siguiente:

- a. A la finalidad y espíritu de la ley.
- b. A la historia y de la institución.
- c. Por analogía de otras leyes.
- d. Conforme a la equidad y principios generales del derecho en toda decisión puede ponderarse la equidad, pero solo se puede fundamentar las decisiones en la equidad, en los casos en que la ley expresamente lo permita. Interpretación legal específica: Es la forma expresa de interpretación que una ley determina para sí misma.

La interpretación de la norma según el Código de Trabajo.



De acuerdo con el Artículo 106 Constitucional, en caso de duda sobre la interpretación o los alcances de las leyes, reglamentos, y contratos en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.

El Artículo 15 del Código de trabajo regula que: Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común.

1. Artículo 16 del Código de trabajo regula que: en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar la primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.¹²

¹² Méndez Salazar Libertad Emérita. "aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo". Recuperado, 23 de septiembre de 2014. GUATEMALA, 2005. Tesis. Pág.28. de biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6016.pdf

CAPÍTULO III

3. EL Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Dado a que el Ministerio de Trabajo, es la entidad responsable de velar porque los patronos y trabajadores, respeten y den cumplimiento a las leyes establecidas en la legislación guatemalteca a través de la inspección general de trabajo se debe cumplir dicha función, pues lo que se procura es mantener la armonía dentro de los lugares de trabajo, en donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo, además para que los principios de trabajo y los derechos fundamentales de los mismos sean respetados, en ese orden de ideas se considera importante plasmar el siguiente artículo.

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



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

Al leer el artículo referido, se sustrae, que lo que se pretende es la armonía entre patronos y trabajadores, sin embargo la armonización en los lugares de trabajo se ha perdido, tomando en cuenta que al trabajador, en este caso a las trabajadoras muy concretamente en las maquilas de textiles en la jornada nocturna, las han dejado solas a merced del patrono, generando con ello el maltrato hacia la trabajadora, sin que las mismas puedan hacer algo para mejorar su situación. Empero el Estado como responsable, esta inerte ante dicha realidad, por eso mismo la propuesta de reformar el referido artículo.

3.1 Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, es la entidad competente de velar por el cumplimiento de las leyes laborales por patronos y trabajadores, por ello la necesidad de considerar la propuesta de reformar el artículo en mención, en sí que es la inspección según Ossorio “Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la



legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella, llámese también policía del trabajo”.¹³

Es atinente la definición de Ossorio, en el sentido de la fiscalización que debe ejercer la inspección general de trabajo, pues no hay otra entidad con tal atribución, urge que dicha fiscalización sea obligatoria en los lugares de trabajo, especialmente en la jornada nocturna, dado a que en el Artículo 281, inciso a) no posee carácter obligatorio la visita de los inspectores, cuando en realidad la norma debiera de poseer carácter obligatoria su visita, y de esa forma cumplir con la fiscalización.

Se precisa describir el siguiente artículo, esto con la finalidad de conocer las atribuciones de la inspección general de trabajo.

Artículo 278. 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.

¹³ Ossorio, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 523



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

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; y en cuanto a estos últimos, solo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.



3.2 Objeto de la inspección

Es de considerar muy puntualmente el objeto de la inspección general de trabajo, y es el fiscalizar que tanto el patrono como el trabajador se sometan a las leyes en materia laboral, de manera que sean respetados los principios laborales y constitucionales, sobre todo la dignidad de las trabajadoras del sector maquila de textiles en la jornada nocturna.

3.3 Atribuciones de los inspectores

De forma muy, pero muy concreta se abordará con detenimiento las atribuciones de los inspectores de trabajo, dado a que es el meollo del trabajo investigativo, la falta de obligatoriedad y de coercibilidad que carece la norma, al no poseer carácter obligatoria la visita a los centros de trabajo, pues no se encuentra lógico que ante tan importante atribución no se cuente con obligatoriedad, dado a que es un trabajo delicado, el de velar porque los patronos y trabajadores cumplan las leyes de trabajo.

Se observa claramente en el Artículo 281 del Código de Trabajo, en el inciso a) la falta de imperatividad para los inspectores que hagan visita obligatoria, pues debe ser obligada la visita, dada la naturaleza de la institución de la inspección, de inspeccionar el trabajo en horas de la noche, a manera de entendimiento de lo que se pretende



plantear, se puede decir que si los trabajadores sufren violaciones a sus derechos laborales en el día, que de alguna manera la inspección acude con irregularidad, que será de noche, de allí la urgente necesidad de ejercer la inspección de trabajo, especialmente en aquellos lugares, de forma que se dignifique el trabajo de las mujeres trabajadoras.

A continuación las atribuciones de los inspectores de trabajo, de las cuales se analizará solamente el inciso a) dado a que es en donde se encuentra el problema que se pretende demostrar y por consiguiente la propuesta de reformar el mismo Artículo en su inciso a).

“Artículo 281. Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

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

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad



podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.

Esta una de las atribuciones importantes que los inspectores deben de realizar, el hecho de examinar los libros, pues allí se podría hallar irregularidades en cuanto al pago de las horas extraordinarias.

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que Intervengan.

Este trabajo de la inspección y supervisión es sumamente necesario, que cuando existen irregularidades en el lugar, se podría dar una resistencia por parte de los patronos, circunstancias que deben ser denunciadas de forma inmediata.

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente,



deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.

Las condiciones de salubridad, es otro de los aspectos que los inspectores deben de supervisar, pues hay lugares con condiciones deplorables y nocivas para el sector trabajador, por tal razón, deben ser supervisados.

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

Este trabajo de la supervisión es muy necesario, pues permitirá que ambos sujetos del derecho laboral, sometan su actuación bajo la imperatividad de la norma laboral.



f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.

Esta es otra de las razones por la que el trabajo inspector debe ser constante, con la finalidad de que sean respetados los derechos del trabajador.

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

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

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

Dado a que el inspector cuenta con las facilidades de los medios de comunicación, debe ser aprovechado con la finalidad de realizar el trabajo de la supervisión, de forma inmediata.



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

k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

En este inciso, hay limitaciones al trabajo inspector, con la finalidad que el trabajo contenga transparencia en su desarrollo, de tal manera que este inciso también es importante transcribirlo.

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije,



se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

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

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

3.4 Consecuencias del trabajo inspector

El trabajo de la inspección de trabajo, es eminentemente importante en el sentido de que inspeccionar se hace necesario para tener en realidad armonización en los centros de trabajo, esto entre patronos y trabajadores y lograr así, el Estado de derecho y concretamente el respeto de la dignidad de las trabajadoras de maquilas. Empero una de las consecuencias positivas del trabajo inspector, es el resguardo de



los derechos de las trabajadoras en relación a su patrono, pues lo que se busca con la inspección es que se respete las leyes de trabajo, y que en consecuencia se tengan condiciones aceptables de trabajo, una ergonomía aceptable, que permita el buen desarrollo laboral, en el impera el buen trato y el respeto entre patronos y trabajadores.

3.5 Consecuencias de la ausencia de inspección

La ausencia de la inspección es irregular, pues con ella se abre la puerta a la arbitrariedad y el irrespeto a la trabajadora de maquila, y es lo que se quiere evitar, desde todo punto de vista, pues lo que se pretende es la reivindicación del derecho de los trabajadores, en este caso de las mujeres trabajadora en los centros de maquila en la jornada nocturna.

Podría señalarse algunas consecuencias que se genera por la ausencia de la inspección.

- ✓ El maltrato de palabra y de obra
- ✓ El trabajo de horas extras sin remuneración
- ✓ La arbitrariedad de los patronos
- ✓ Condiciones deplorables



- ✓ Demasiada carga de trabajo.

Esto y más se genera con la ausencia de la inspección de trabajo, y todo porque la fiscalización no es obligatoria, realidad que debe detenerse, acontecerá si se considera la propuesta del artículo que se pretende reformar.





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de reformar el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, para que tenga carácter obligatoria la presencia de los inspectores en los centros de maquila

Este capítulo, puede decirse que es uno de los relevantes en todo el desarrollo de la presente tesis, dado a que se pretende plasmar esa necesidad trascendente de reformar el Artículo 281 inciso a, del Código de trabajo, ya que en esencia reformar dicho artículo repercutirá de forma positiva en el contenido normativo laboral referido y por consecuencia el mejoramiento de las condiciones laborales del sector trabajador, especialmente el de las trabajadoras en la jornada nocturna.

Que se entiende por reforma; “Aquel cambio que se propone, proyecta o bien se ejecuta sobre determinada cuestión con el objetivo de conseguir una innovación o una mejora en el rendimiento, la presentación, entre otras cuestiones.

Por ejemplo, cuando la reforma que un arquitecto lleva a cabo en una casa vieja, ésta, traerá el cambio a un nivel más pequeño, individual si se quiere, aunque una reforma puede hacerse también sobre una cuestión más amplia que traerá consecuencias e



innovaciones para una extensa mayoría, como puede ser la reforma en una ley, en el código penal, entre otros”.¹⁴

Después de contar con una definición de reforma se precisa señalar algo muy importante en relación a la reforma del Código de Trabajo, y lo que refieren los diputados con relación a dicha reforma de la ley ordinaria laboral.

“Propuesta de Reformas al Código de Trabajo Decreto No.1441.Nineth Montenegro Leonel Lira Luis Pedro Álvarez.

Antecedentes: El 25 de junio del año 2013, el Presidente de la República presentó ante la Dirección Legislativa del Congreso de la República la Iniciativa de ley que propone se reforma al Código Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, y sus reformas. El 07 de noviembre del año 2013, fue conocida por el Pleno del Congreso de la República, y fue remitida a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su estudio y dictamen correspondiente. Las Reformas presentadas por el Organismo Ejecutivo, se dan a consecuencia del compromiso que el Estado de Guatemala adquiere de aplicar las leyes laborales de Guatemala, por ser parte del Tratado de libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y

¹⁴<http://www.definicionabc.com/general/presentacion.php>.Recuperado14/07/2014



Estados Unidos (CAFTA-DR). Las reformas se inspiran en el Numeral 4, del compromiso adquirido, Autoridad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para emitir recomendaciones de sanción y el proceso expedito de revisión judicial.

1. Denuncia de la Infracción a la norma jurídica laboral.
2. Inspector de trabajo facciona el acta donde hace constar la situación, y, inspector señala fecha para audiencia de conciliación o mediación.
3. Citación mediante formulario bajo apercibimiento de incomparecencia es motivo de sanción administrativa.
4. En caso de incomparecencia el Inspector facciona el acta y otorga audiencia por 5 días para que exprese sus motivos, y remitiendo así el acta para su notificación y señala nueva audiencia en un plazo de 8 días.
5. Transcurre el plazo para la evacuación de la audiencia se haya evacuado o no, se debe elevar el expediente para la aplicación de la sanción, la cual deberá elevarse ante la sección de sanciones administrativas del Ministerio de Trabajo.
6. Posteriormente deberá de elaborarse la resolución, y notificarse en forma personal y directa al sancionado. Regresa el expediente a la secretaria de la sección de sanciones, para que se verifique el cumplimiento del pago en tres 3 días.
7. El sancionado puede impugnar presentando recurso de revocatoria y reposición para que sean conocidos por el Consejo Técnico y Asesoría Jurídica.



8. En caso de incumplimiento del pago, el secretario de la sección de sanciones administrativas certificará la resolución y actuaciones que correspondan. Los oficiales de la sección de sanciones demandarán al sancionado, bajo la dirección del representante legal del Estado delegado por la PGN. Inicia el proceso judicial: Procedimiento Ordinario Laboral Art. 328-373 del Código de Trabajo Procedimiento Administrativo Sancionatorio Actual (Según el Acuerdo Ministerial 32-2001) View slide.

Procedimiento Administrativo Sancionatorio Según Iniciativa de Ley No. 4703

1. Denuncia (Querrela) para las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.
2. Citación y Apercibimiento. La IGT determinará llevar a cabo inspecciones de oficio o visitad Uría para constatar la falta, si existe falta se citará al denunciado para que comparezca a la primera audiencia ante dicha autoridad.
3. Primera Audiencia o Visitad Uría, prevendrá al denunciado para que subsane errores si existieran.
4. Segunda Audiencia y Advertencia El denunciado deberá acreditar que cumplió con la subsanación de la falta, se le apercibe que de que exista reincidencia deberá de pagar una multa que será impuesta por la autoridad judicial.
5. En caso de que el denunciado no haya acreditado cumplir con la falta en la segunda audiencia, la IGT, deberá emitir su resolución y trasladar el caso a la autoridad judicial competente, indicando la falta y la sanción que recomienda imponer al infractor.



6. Inicia la fase judicial.

7. En un plazo de 5 días hábiles siguientes de haberse constatado el incumplimiento por parte del denunciado, la IGT deberá presentar la denuncia ante juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social competente para que conozca y resuelva lo que en derecho proceda.

8. Primera resolución dentro de los 3 días siguientes, deberá de resolver el juez si cumple con los requisitos, además señalará día y hora en la misma resolución para que comparezca a audiencia oral, apercibiéndole sobre las actitudes que puede tomar frente a la denuncia.

9. Actitudes del denunciado: -Incomparecencia -Allanamiento total, por escrito. Oposición, de forma oral.

10. Audiencia y Resolución En la audiencia se reciben los medios de prueba propuestos, en donde se privilegia la prueba documental, luego el juez deberá valorarlos, recibirá los alegatos y dictará resolución final.

11. Apelación. Se apelará únicamente la resolución final Procedimiento sancionatorio. Juicio oral de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social View slide.

Observaciones: La iniciativa de Ley 4703, contiene deficiencias que según a criterio de la Bancada Encuentro Guatemala, viola el derecho de defensa, así como también contradice los principios en los que el Derecho de Trabajo se inspira. Dentro de las observaciones puntuales que la bancada Encuentro por Guatemala, hace a la Iniciativa de Ley 4703, son: En la fase administrativa del nuevo proceso sancionatorio,



se limita el derecho de defensa, al no establecer un medio de impugnación en contra de la resolución de la Inspección General de Trabajo (IGT), e iniciar de manera inmediata el proceso judicial, sin que el denunciado tenga derecho a impugnar esta resolución. Se crea un nuevo proceso judicial, y no se establece si el procedimiento ordinario establecido en los Artículos 328 al 373 del Código de Trabajo queda vigente, pues crea confusión en qué momento se planteará el proceso de Juicio oral de faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y Procedimiento Ordinario Laboral. Se vulnera la independencia judicial cuando en el Artículo 21 de la Iniciativa, indica en el segundo párrafo que la Inspección General de Trabajo recomienda al órgano jurisdiccional competente la sanción a imponer.

Observaciones: El procedimiento administrativo sancionatorio, no establece la etapa conciliatoria, la cual es de suma importancia pues esta etapa vela por el cumplimiento del principio contenido en el considerando 6° del Código de Trabajo, que indica que las normas jurídicas contenidas en el Código de Trabajo deben ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes. El procedimiento administrativo sancionatorio, que establece la iniciativa de ley, puede estar contenido en una norma reglamentaria, entiéndase un Acuerdo Ministerial, por ejemplo el Ministerio de Trabajo podría presentar la Reforma del Acuerdo Ministerial 32-2001 que contiene las disposiciones en esta materia. Dentro de las normas jurídicas que contiene la iniciativa de Ley 4703, contienen normas que ya fueron declaradas inconstitucionales por la Corte de



Constitucionalidad, en su momento por lo cual hace incongruente que se incluyan de nuevo. (Gacetas de la Corte de Constitucionalidad No. 898-2001; No. 1014-2001).

Propuesta: Se propone que las reformas al Código de Trabajo se apeguen estrictamente a los compromisos adquiridos por el Estado de Guatemala en el Acuerdo de Ejecución de Derechos Laborales (CAFTA-DR). Estos se limitan al intento de desjudicializar los procesos por faltas cometidas en contra de leyes y reglamentos laborales y darle más atribuciones a la Inspección General de Trabajo. De esta cuenta, los Artículos 12 al 30 de la propuesta, colisionan directamente con lo contemplado en el Título decimotercero. Se intenta establecer nuevamente una manera de presentar la demanda inicial, reformando el Artículo 420 (en contraposición a los Artículos 326 y 333). Se obliga, por medio de una modificación al Artículo 422, a los funcionarios de la Inspección General de Trabajo, redundando en la obligación de todo funcionario público de denunciar todo acto ilegal que sea de su conocimiento, así como en lo preceptuado en el Artículo 280. Se pretende establecer un período conciliatorio, reformando el Artículo 424, cuando este ya está contemplado para todo procedimiento judicial oral.

Conclusiones: El Acuerdo de Ejecución de Derechos Laborales (CAFTA-DR) no contempla la creación ni modificación de ningún proceso judicial. Su intención principal es otorgarle más atribuciones a la Inspección General de Trabajo, con el fin de descargar a los Juzgados ordinarios laborales. A pesar de lo anterior, sí son necesarias varias reformas a nuestro Código de Trabajo, apeándose estas a los



compromisos adquiridos previamente por el Estado de Guatemala, y en concordancia con los principios que inspiran al Derecho del Trabajo”.¹⁵

En toda esta propuesta no se encuentra la reforma del artículo objeto de estudio y eso es lo preocupante, por lo que es muy importante impulsar la necesidad de reformar el Artículo 281, el inciso a) en que regula; Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278.

Por el mismo deviene inminente que el Estado considere seriamente reformar el artículo referido.

4.1 Las maquiladoras

Cabe señalar en este apartado, la regulación en torno a la ley de maquila.

Según la Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, Decreto número 29-89, emitido por el Congreso de la República de Guatemala, el

¹⁵ <http://es.slideshare.net/encuentroguate/propuesta-de-reformas-al-codigo-de-trabajo>. Consultado, 4 de octubre de 2014.



Artículo tres, literal b) Maquila. Es el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías.

Además se puede dar una definición en relación a las maquilas, “Una maquila (en inglés sweatshop) es una fábrica que suele situarse en un país empobrecido, donde los trabajadores, generalmente mujeres, trabajan en condiciones de salarios de hambre. Las maquilas suelen pertenecer a pequeñas empresas locales, las cuales son subcontratadas por grandes corporaciones multinacionales, por lo que producen para estas últimas. Aunque pueden existir de forma aislada, lo más habitual es que se encuentren concentradas en las denominadas Zonas Francas o Zonas de Procesamiento de Exportaciones; las (z p e) no son espacios por donde transitan los artículos, sino donde se fabrican, y donde además no se pagan gravámenes de importación y exportación.”¹⁶

El tema de las maquilas ha sido un tema bastante difícil de abordar, especialmente cuando se trata de las condiciones en las que se desenvuelve el trabajador de maquilas, en este caso de las trabajadoras que con la necesidad de trabajar deben soportar el trato que reciben en los centros de maquilas, otra de las cosas la jornada nocturna no es fácil el trabajo, pues regularmente las trabajadoras son maltratadas, debido a la poca inspección que se realiza en aquellos centros especialmente en esa jornada, de allí la preocupación enorme, que aún con las leyes existentes y entidades

¹⁶ <http://www.taringa.net/posts/info/1080755/Maquila>. Recuperado, 11/07/2014



competentes, la dignidad de las trabajadoras sean vulneradas, realidad que debe hacerse algo porque cesen.

4.2 El trabajo nocturno en los centros de maquilas

Es bastante delicado en el que se encuentra el sector laboral en Guatemala, no se diga las condiciones del sector que labora en jornada nocturna, el hecho de laborar en esas horas, es una condicionante para darse ciertas arbitrariedades y vulneración de los derechos de las trabajadoras del sector maquila. Una realidad que aqueja de forma nefasta ha dicho grupo de trabajadores.

El trabajo de maquilas vive una realidad que debe ser atendida de urgencia la jornada nocturna y la fragilidad de las féminas, por ello la necesidad de considerar esta jornada y por las condiciones en las que viven las trabajadoras, de reformar el artículo referido.

4.3 Las condiciones laborales y económicas de las féminas en las maquilas.

A manera de ejemplo se describen las siguientes líneas, aspectos que viven las trabajadoras en la República de El salvador.

“En el Salvador a las mujeres encintas las atiende una clínica en la maquila, en Guatemala son despedidas. Aquí en la clínica me llevan control para continuar mi trabajo, expresa Blanca Aída Mena, mientras fabrica camisas en la empresa Lyndotex, en San Salvador. Al igual que ella, otras mujeres embarazadas laboran sin problemas en la misma maquila.

Según Jaime Ernesto Arrieta, gerente de Lyndotex, además del aspecto humano, representa un costo alto despedir a mujeres embarazadas, por las prestaciones que hay que darles. En las Zonas francas están instalando clínicas médicas. El seguro social paga el servicio médico y nosotros abastecemos de medicinas la clínica, dijo Arrieta. En los demás países centroamericanos el Estado ejerce control estricto para que las empresas cumplan con el Seguro Social.

En Guatemala la historia es otra, autoridades del Ministerio de Trabajo aseguran que todavía es frecuente el problema de maquiladoras que evaden el pago del Seguro Social. Como ejemplo, empresarios coreanos expresan que fue necesario traer desde El Salvador a 15 empleadas a Guatemala para revisar unas prendas que no terminaban trabajadores guatemaltecos. Similitudes: Si bien existen diferencias entre las condiciones laborales de los trabajadores de la maquila en la región, también hay similitudes. Según los empleados, los salarios continúan siendo bajos.



Así, en El Salvador y Guatemala, un trabajador gana 95 centavos de dólar por hora, aproximadamente, contrario a Costa Rica, donde el salario supera los 2 dólares, según la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales, Agexpront.

Derechos laborales: Al igual que en Guatemala, los señalamientos contra las empresas maquiladoras están a la orden del día. Hay problemas: De acuerdo con Juan Francisco Alfaro, ministro de Trabajo de Guatemala, en las maquilas siempre hay problemas; ya hemos llevado a algunas a juicio, pero lamentablemente el sistema judicial es muy débil. Los inspectores de trabajo efectúan alrededor de 60 visitas mensuales a empresas maquiladoras, después de recibir denuncias telefónicas, informa el Ministerio de Trabajo. Uno de los señalamientos más frecuentes, según Alfaro, es que los inspectores son sobornables. Ellos realizan dos tipos de acciones de supervisión: una de oficio, donde chequean condiciones generales de trabajo y cumplimiento de salarios. Otra, cuando se trata de despidos injustificados, para lo cual se necesita de una denuncia porque es muy difícil detectarlos, afirma Alfaro¹⁷.

¹⁷ <http://www.prensalibre.com/>. Recuperado 10/07/2014



4.4 Propuesta de reforma del Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

El Artículo arriba señalado, debe ser considerado para su reforma, y de manera inexcusable, ya que su tenor literal no genera la obligatoriedad de supervisar el trabajo nocturno, si la inspección de trabajo no supervisa de día, será difícil que lo haga de noche. El tema en este caso es pretender la reforma del Artículo 281, inciso a) del referido Código, solo a través de ella que el escenario laboral puede cambiar su sentido, es decir que la reforma logrará que efectivamente los inspectores de trabajo realicen su trabajo de supervisar, pero no ha discreción, si no bajo una norma con característica de obligatoriedad, a continuación la norma prescribe así;

Artículo 281. Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

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

El problema que se observa en esta normativa, es la palabra que aparece en la parte conducente del inciso a), **pueden**, dejando abierto a la discreción del inspector en visitar o no los lugares de trabajo, aspecto que preocupa realmente, si al observar que



las condiciones de las trabajadoras es precaria, el trato que reciben de sus patronos es de arbitrariedad y de abuso de sus derecho laborales y garantías mínimas que merecen como trabajadoras. Asimismo el término, **y aún de la noche**.

La palabra pueden no presenta obligatoriedad, en tanto que la inspección debe ser obligatoria y no dejada a la discrecionalidad del inspector, por ello la norma referida debe ser considerada para su reforma. De lo contrario solo se tendrá en la mano un conjunto de normas en materia laboral que solo servirán para adorno, pero no para ser aplicada con obligatoriedad, siendo que es lo que se necesita, que el inciso a) posea carácter obligatorio. **Aún de la noche**, la conjunción **aún**, no presenta obligatoriedad, misma que debe ser reformada.

La propuesta que se plantea, busca que el Artículo 281, inciso a) del Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, quede de la siguiente forma:

Artículo 281. Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

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

La importancia de esta nueva forma del Artículo, se encuentra en dos palabras, **deben visitar, y de la noche.**

En cuanto a la primera palabra, ya posee carácter obligatoria la visita de los inspectores y desaparece la discreción de visitar o no, pues en relación a la inspección en todo momento tiene que ser una obligación del inspector visita los lugares de trabajo de maquila, especialmente en la jornada nocturna, de manera que tanto patronos como trabajaras cumplan las leyes en materia laboral.

La segunda palabra, el fonema "y" obliga, además en la noche, que en esa jornada debe hacerse la inspección. Lo que se pretende es que la inspección en la jornada nocturna sea obligatoria y no discrecional.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Mediante el desarrollo del presente trabajo, se pudo establecer que las condiciones de las trabajadoras de maquilas de la jornada nocturna, es uno de los sectores con riesgo de ser vulnerados en su derecho laboral, dado a que el Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala, no obliga al inspector a realizar la supervisión de forma obligatoria. Los factores que fueron observados en esta investigación fueron: El filosófico en el sentido de que el trabajo es un derecho de los seres humanos y además corresponde una remuneración para el mismo, sin embargo eso se anula dado a que el legislador creó esta norma con carácter discrecional, por tanto se propone su reforma.

Por tanto se colige en la urgente necesidad de reformar el Artículo 281 inciso a) del Código de Trabajo del Congreso de la República de Guatemala y que sea obligatoria la presencia de los inspectores en los lugares de trabajo de maquilas en la jornada nocturna, con la finalidad de proteger al trabajador, y así alcanzar la dignificación del sector trabajador.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. 1ª ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1966.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 2ª ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. Florida, 1958-1966.
- CARILLO, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas versus flexibilidad del derecho del trabajo**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- CASTELLANOS, Randolpho Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo**. 5ª ed; Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª ed; México: Ed. Porrúa, 1970.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, **Texto de derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed; Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, octubre 2004.
- GARCÍA, Mario David, **La muerte del derecho de trabajo**, premio Charles L. Stillman 2001, a la producción científica del profesorado de Las Universidades de Guatemala. Guatemala: Ed. Tierra Labrada, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa de trabajo**, revista facultad de ciencias jurídicas y sociales. 3ª. a la 6ª ed; Guatemala, Imprenta Universitaria, 1967-1968.
- OSSORIO SANDOVAL, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 1ª ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala**. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.
- Código de Trabajo**. Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1961.



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