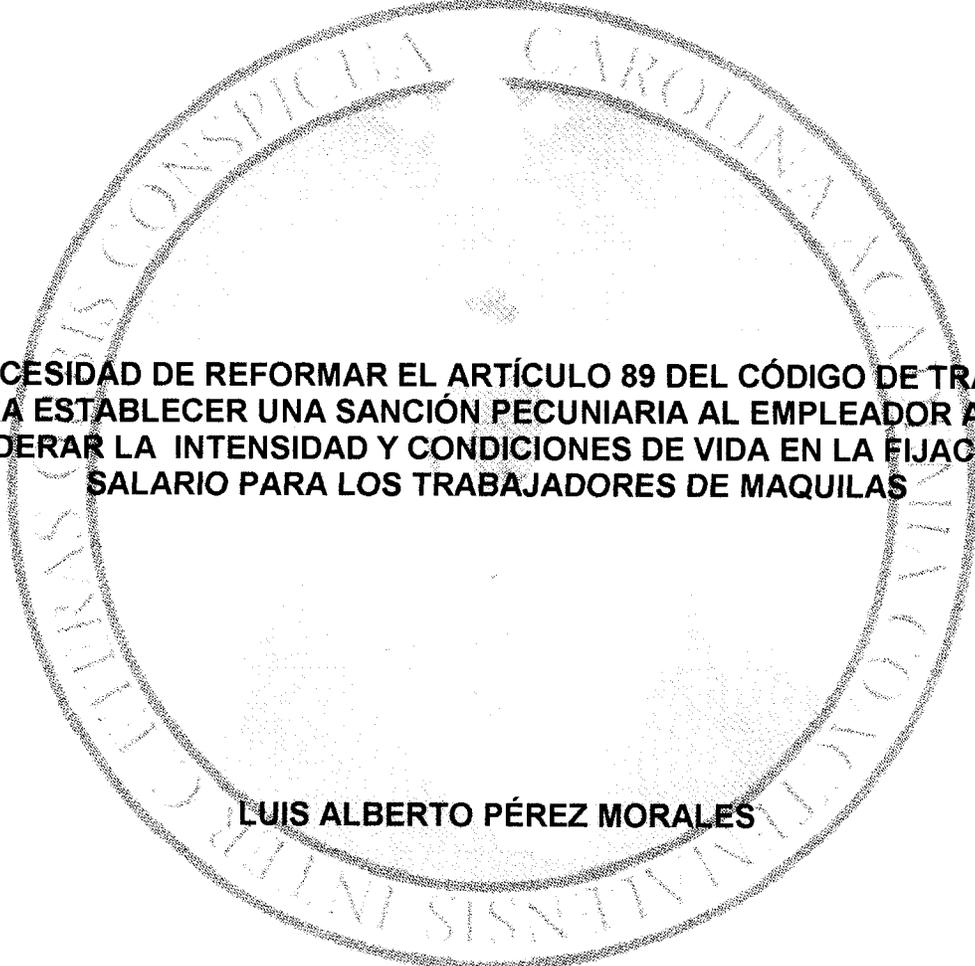


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a religious or historical figure, surrounded by Latin text. The outer ring of the seal contains the words "UNIVERSITAS CAROLINA GUATEMALENSIS" and "FUNDATA 1690".

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
PARA ESTABLECER UNA SANCIÓN PECUNIARIA AL EMPLEADOR AL NO
CONSIDERAR LA INTENSIDAD Y CONDICIONES DE VIDA EN LA FIJACIÓN DEL
SALARIO PARA LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS**

LUIS ALBERTO PÉREZ MORALES

GUATEMALA, AGOSTO DE 2015

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO,
PARA ESTABLECER UNA SANCIÓN PECUNIARIA AL EMPLEADOR AL NO
CONSIDERAR LA INTENSIDAD Y CONDICIONES DE VIDA EN LA FIJACIÓN DEL
SALARIO PARA LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS ALBERTO PÉREZ MORALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto 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 Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

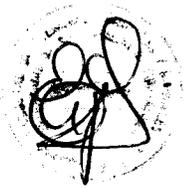
Primera Fase:

Presidente:	Lic. Oscar Humberto Asencio Leonardo
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Gamaliel Sentes Luna
Vocal:	Lic. Marco Antonio Posadas Pichillà
Secretario:	Lic. Héctor David España Pinetta

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



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

Atentamente pase al (a) Profesional, EFRAIN ESQUITE MARROQUÍN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS ALBERTO PÉREZ MORALES, con carné 8410583
 intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ESTABLECER
UNA SANCIÓN PECUNIARIA AL EMPLEADOR AL NO CONSIDERAR LA INTENSIDAD Y CONDICIONES DE VIDA EN
LA FIJACIÓN DEL SALARIO PARA LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS.

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

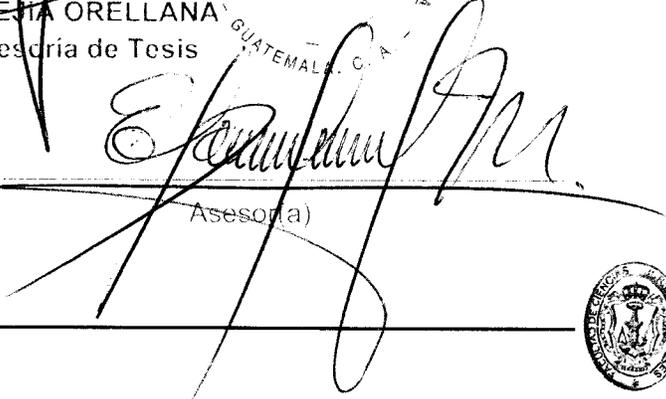
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 20 / 8 / 2014 f)


 Asesor(a)

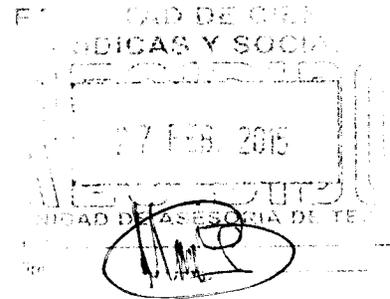


Licenciado Efraín Esquite Marroquín
Abogado y Notario
Oficina Jurídica: 20 calle 11-61, zona 1, Ciudad de Guatemala
Tel. 22539080



Guatemala, 3 de noviembre de 2014.

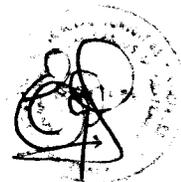
Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable doctor:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de el bachiller **LUIS ALBERTO PÉREZ MORALES**, la cual se intitula **LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ESTABLECER UNA SANCIÓN PECUNIARIA AL EMPLEADOR AL NO CONSIDERAR LA INTENSIDAD Y CONDICIONES DE VIDA EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO PARA LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS**, declarando expresamente que no soy pariente de el bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la necesidad de hacer una reforma en la legislación laboral guatemalteca, con el objeto de tomar en cuenta la intensidad del trabajo y las condiciones de vida para la fijación de los salarios de los trabajadores de maquilas.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la forma en que se realizan las labores en las empresas de maquilas.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido

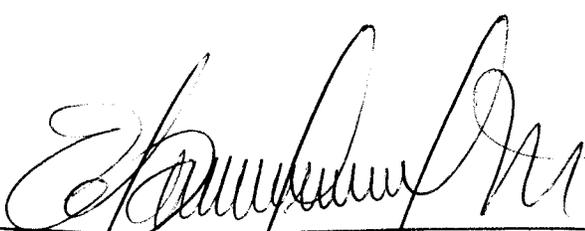


investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras generaciones.

- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que se haga un análisis por parte de las autoridades de trabajo con la finalidad de mejorar los salarios de los trabajadores de las maquilas en base a la intensidad y condiciones de vida; para lo cual recomienda la reforma del Artículo 89 del Código de Trabajo.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus *opiniones y los aportes que planteó.*

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,


Lic. Efraín Esquite Marroquín, Abogado y Notario
Asesor de Tesis
Colegiado No. 7008



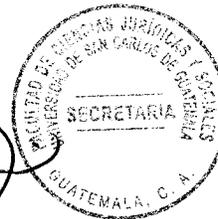
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS ALBERTO PÉREZ MORALES, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, PARA ESTABLECER UNA SANCIÓN PECUNIARIA AL EMPLEADOR AL NO CONSIDERAR LA INTENSIDAD Y CONDICIONES DE VIDA EN LA FIJACIÓN DEL SALARIO PARA LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS. 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 darme la vida y ser el creador de todas las cosas, sin él nada es posible.
- A MIS PADRES:** Por inculcarme mis primeras letras e impulsarme por el camino del bien, por su apoyo incondicional y sabios consejos.
- A MI ESPOSA:** Rosa María Rodríguez López, por brindarme su ayuda en todo momento y ser mi pareja idónea.
- A MIS HIJOS:** Luis Alfonso y Ada Beatriz, por ser mi fuente de inspiración y motivación para culminar mi carrera profesional.
- A MIS HERMANOS:** Al igual que mis hermanas, con especial cariño.
- A MIS MAESTROS:** Quienes con sus enseñanzas influyeron y generaron que me formara como persona competente a los retos de la vida y *muy en especial al licenciado Raúl Chicas Hernández.*
- EN ESPECIAL:** A Formularios Standard, empresa que me ha brindado trabajo por varios años.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme culminar mis estudios superiores y hacerme acreedor de formar parte del claustro de abogados y notarios de la tricentenaria USAC.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.



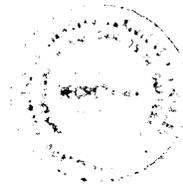
PRESENTACIÓN

La presente investigación se refiere a un fenómeno que ocurre muy comúnmente en la sociedad guatemalteca, las injusticias a las que son sometidos los trabajadores en ciertas ramas de la producción nacional; para lo cual aquí se presenta una investigación de tipo cualitativo, lo que implica una observación y estudio profundo de la realidad en que desarrollan las labores en las empresas maquiladoras.

Con el objetivo de establecer la situación actual en que se realizan las actividades laborales en las empresas de maquilas, se hizo un estudio general de cómo ha sido el desenvolvimiento de las mismas tomando como contexto el departamento de Guatemala, en el período del 2009 al 2013.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho laboral, el cual está comprendido dentro de las ciencias sociales, lo que sugiere una metodología cualitativa para determinar la realidad en que viven los trabajadores en las empresas maquiladoras y que no responde a sus necesidades.

Como aporte académico del tema, se puede decir que la formación profesional de abogado y notario, implica adquirir buena cantidad de conocimientos en materia laboral, lo que queda plasmado en el desarrollo de un tema de esta naturaleza.



HIPÓTESIS

En la actualidad, los derechos de los trabajadores de maquilas se ven afectados por la forma en que son remunerados; en virtud que los mismos son vulnerables por la necesidad que impera de tener que ganarse el sustento diario; por lo cual tienen que aceptar salarios y jornadas laborales no acordes a la realidad económica ni social.

La hipótesis se basó en que los salarios de los trabajadores de las maquilas no responden a las necesidades de los mismos; ya que el empleador no toma en consideración los aspectos de intensidad y condiciones de vida al aplicar el salario.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó mediante los métodos del análisis y la deducción; puesto que luego de analizarse el Código de Trabajo guatemalteco, se estableció que no existen sanciones para los patronos que no respetan la intensidad de las jornadas de trabajo de los empleados de las maquilas y por lo mismo estos aspectos no se toman en cuenta cuando se fijan los salarios de estos operarios que trabajan en condiciones desfavorables.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho laboral.....	1
1.1.1. Patrono.....	2
1.1.2. Trabajador.....	3
1.1.3. Contrato de trabajo.....	3
1.2. Antecedentes del derecho laboral.....	5
1.2.1. Derecho obrero.....	7
1.2.2. Derecho disciplinario.....	7
1.2.3. Derecho industrial.....	7
1.2.4. Derecho social.....	8
1.2.5. Nuevo derecho.....	8
1.2.6. Derecho económico.....	9
1.2.7. Derecho profesional.....	9
1.2.8. Derecho de los trabajadores.....	9
1.3. Características del derecho laboral.....	10
1.3.1. Es autónomo.....	11
1.3.2. El derecho laboral es conciliatorio.....	11



	Pág.
1.3.3. El derecho laboral es protector.....	12
1.3.4. Derecho laboral autoregulador.....	12
1.3.5. El derecho laboral es antiformalista o de sencillez.....	12
1.3.6. Derecho laboral de equidad.....	13
1.3.7. Derecho laboral de estabilidad.....	13
1.4. Principios del derecho laboral.....	14
1.4.1. Principio tutelar.....	14
1.4.2. Principio de mínimo de garantías sociales.....	15
1.4.3. Principio de imperatividad.....	15
1.4.4. Principio de realismo y objetividad.....	16
1.4.5. Principio de derecho público.....	17
1.4.6. Principio democrático.....	17

CAPÍTULO II

2. Jornadas de trabajo en Guatemala.....	19
2.1. Definición de jornadas de trabajo.....	19
2.1.1. Breve reseña histórica.....	20
2.2. Características de la jornada de trabajo.....	25
2.2.1. La duración de la jornada.....	25
2.2.2. La permanencia de la jornada.....	25
2.2.3. La remuneración de la jornada.....	26
2.3. Tipos de jornadas de trabajo en Guatemala.....	29



	Pág.
2.3.1. Jornada ordinaria.....	28
2.3.2. Jornada extraordinaria.....	30
2.4. Regulación legal de las jornadas de trabajo.....	31
2.4.1. En la norma constitucional.....	32
2.4.2. En la norma ordinaria, Código de Trabajo.....	33
2.4.3. En los convenios de la Organización Internacional de Trabajo...	35

CAPÍTULO III

3. Empresas textiles en Guatemala.....	39
3.1. Definición de empresa textil.....	39
3.1.1. Antecedentes históricos en general de la fábrica textil.....	41
3.1.2. Antecedentes en Guatemala.....	43
3.2. Maquilas en Guatemala.....	46
3.2.1. Antecedentes.....	46
3.2.2. Definición de maquila.....	48
3.2.3. Aspecto legal.....	49

CAPÍTULO IV

4. Fundamentos para reformar el Artículo 89 del Código de Trabajo para establecer una sanción pecuniaria al empleador que no considere la intensidad y condiciones de vida en la fijación del salario para los trabajadores de maquilas.....	55
4.1. Realidad de los trabajadores en empresas maquiladoras.....	55



	Pág.
4.2. Definición de sanción pecuniaria.....	57
4.2.1. Las sanciones morales.....	58
4.2.2. Las sanciones sociales.....	59
4.3. Intensidad de labores en maquilas.....	60
4.3.1. Definición de intensidad.....	60
4.3.2. Presión laboral.....	61
4.4. Condiciones de vida en la actividad laboral en maquilas.....	63
4.5. Beneficio para la sociedad guatemalteca.....	65
4.6. Proyecto de reforma del Artículo 89 del Código de Trabajo de Guatemala.....	66
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73



INTRODUCCIÓN

En Guatemala, se garantiza el derecho al trabajo como un derecho inherente a la persona humana, por lo que toda persona puede disponer libremente a que trabajo o actividad dedicarse; sin embargo, existe la posibilidad de que un trabajador pueda ser empleado en una empresa de maquila y estar sujeto a las condiciones en que se laboran en esas empresas y como consecuencia lógica debe sujetarse a las disposiciones que existen en las mismas.

Esta problemática tiene un gran efecto e interés social, dado a que en el medio guatemalteco, el sector empleador ha sido favorecido económicamente en buen porcentaje por la inadvertencia del Estado, ya que siempre ha remunerado un salario que no responde a las necesidades y condiciones de vida de los trabajadores, ni a la intensidad del trabajo, tal y como la regula el Artículo 89 del Código de Trabajo; en consecuencia la fragilidad económica y laboral que posee el trabajador le impiden manifestarse y poder revertir esa realidad que vive a diario; en donde se denota una intensidad de horarios de 12 o más horas que no es reconocida, entendible no como tiempo extraordinario sino como la energía y fuerza que utilizan al realizar las labores en esas empresas.

La hipótesis se comprobó, puesto que además de la violación de los derechos de los trabajadores en las maquilas; la remuneración que reciben no es compatible a las necesidades que presentan ni a sus condiciones de vida y la intensidad con que se realizan las labores.

Derivado de lo anterior se cumplieron los objetivos esperados, al establecerse la importancia de reformar el Artículo 89 del Código de Trabajo de Guatemala, para que



se establezca una sanción pecuniaria al empleador que no tome en cuenta los preceptos que allí se mencionan, tales como la intensidad y condiciones de vida, al momento de determinar el salario para los trabajadores.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos de la forma siguiente: El capítulo uno, contiene lo relacionado al derecho laboral, las características ideológicas y principios que inspiran al mismo; en el capítulo dos se hace un análisis de las jornadas de trabajo, reseña histórica, los tipos de jornadas y la regulación legal de las mismas; el capítulo tres contiene lo referente a la industria textil y la industria de maquila, sus antecedentes y base legal, además se analizan los conceptos de intensidad y condiciones de vida en las labores de maquila; en el capítulo cuatro, se analizan los fundamentos para reformar el Artículo 89 del Código de Trabajo, se define la sanción pecuniaria, se establecen los beneficios de la reforma y se presenta un proyecto de reforma.

La metodología de investigación se basó en los métodos: analítico para estudiar los derechos laborales, las características y principios del derecho laboral, el deductivo para determinar la importancia de la intensidad y condiciones de vida en las jornadas laborales de los trabajadores de maquilas, los métodos deductivo y sintético se utilizaron para establecer el marco teórico sobre el cual debe fundamentarse el salario para los trabajadores de las maquilas. Para la recolección de material se utilizó la técnica bibliográfica documental.

Se espera que la información contenida en la tesis, sea de ayuda para que las personas conozcan sus derechos laborales y para que los empleadores tomen en cuenta las condiciones de vida y la economía de los trabajadores, a la hora de determinar los salarios y jornadas de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Es menester para este tipo de investigación definir primeramente qué se entiende por derecho laboral, así como conceptos que no pueden estar aislados tales como patrono, trabajador y contrato de trabajo; del mismo modo se deben conocer sus antecedentes históricos, sus características principales y principios; que son la base fundamental de esta rama del derecho.

1.1. Definición del derecho laboral

El derecho laboral es considerado como sinónimo de derecho de trabajo, hablar de este derecho es introducirse en una rama de las más apasionantes del mundo del derecho, pues como tal ha tenido y sigue teniendo diversas connotaciones dadas por diferentes tratadistas que han escrito sobre dicha materia; en tal sentido la doctrina lo define como: "Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas del derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado".¹

¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20



Trabajo es una actividad propia del ser humano, que requiere esfuerzo físico, corporal e intelectual para alcanzar un fin. De modo que es una actividad que le va a suponer una existencia digna ante la sociedad, en este sentido es una actividad lícita por la cual se hace acreedor a un pago o retribución en dinero. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 101: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

De tal manera que el derecho del trabajo, se puede decir que es el conjunto de principios, doctrinas, teorías y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo. De aquí se desprenden una serie de conceptos a considerar que necesitan ser explicados para una mejor comprensión.

1.1.1. Patrono

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 2, establece que: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". El patrono es el propietario del centro de trabajo en el cual se realizan las actividades.



1.1.2. Trabajador

Al respecto, el Código de Trabajo establece en el Artículo 3: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Es sinónimo de empleado, el que realiza las labores dentro de una empresa, bajo una dependencia continuada y es contratado por el patrono o el representante de éste.

1.1.3. Contrato de trabajo

Es el acuerdo entre patrono y trabajador o patronos y trabajadores, en el que se establece la forma mediante la cual se va a realizar el trabajo. El Código de Trabajo divide los contratos de trabajo en: contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo; en tal sentido el Artículo 18 establece que: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."



En el Artículo 38 regula: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

Además, se contempla en la legislación guatemalteca, que el contrato individual de trabajo, puede ser en forma verbal y en forma escrita. Para que sea verbal debe reunir ciertos requisitos, tales como que se refiera a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y; cuando se trate de un trabajo para obra determinada y no exceda de cien quetzales su valor y si tiene plazo que no exceda de sesenta días.

El contrato escrito de trabajo será el que se encuentre fuera de los enunciados o características mencionadas anteriormente, siempre y cuando cumpla con los requisitos formales, tales como constar en documento firmado por trabajador y patrono, el que luego tiene que ser refrendado por la Inspección General de Trabajo, y del cual se le tiene que otorgar al trabajador una copia.



Es de vital importancia resaltar lo que establece el Artículo 19 del Código de Trabajo: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”. Lo que determina la existencia del contrato de trabajo es la existencia misma de la prestación de los servicios; sin saberlo el trabajador ya cuenta con la protección legal desde el momento en que comienza a realizar las labores en un establecimiento o centro de trabajo.

1.2. Antecedentes del derecho laboral

El antecedente necesario del derecho laboral es la misma necesidad del trabajo, que a través de la historia ha tenido en una diversidad de manifestaciones; el hombre para lograr sobrevivir, para alimentarse básicamente, se ha internado en la creación e invención de actividades, lo que ha generado trabajo, producción e industrialización hasta nuestros días.

“La tendencia moderna por el desarrollo tecnológico tiende a cambiar la tradicional contratación laboral, ejemplos hay en el mundo de la ciencia tal como la robótica, un robot de los más realistas es uno que tiene la apariencia de una joven japonesa que actúa como recepcionista. Lo que buscamos es situar a la robótica y las tecnologías artificiales en escenarios improbables y ver que sucede. Según el señor David Smith,



uno de los creadores de robot y quien es profesor en la Universidad McMaster de Ontario, Canadá. En Japón, en fábricas, ya se sustituye a obreros por robots, quienes realizan las actividades como humanos y esto es el comienzo de la nueva era, hay también porristas robots actuando como seres humanos, es un desplazamiento de las damas que realizan esa actividad en el deporte”.²

En la revista de Prensa Libre The New York Times, se comenta: “Stanford, California, en fábricas y bodegas, los robots cotidianamente superan a los humanos en fuerza y precisión. Sin embargo, las máquinas aún carecen de un elemento crucial que les impedirá eclipsar la mayoría de capacidades humanas en el futuro cercano: un sentido bien desarrollado del tacto”.³ De la misma manera, no sólo en el plano de la relación de trabajo sino también en el ámbito científico espacial se hacen experimentos con robots, que son lanzados al espacio hacia nuevos descubrimientos. Todo esto da la pauta a pensar que estamos en la nueva era tecnológica, por lo tanto es necesario hacer un reacomodo en las normas jurídicas concernientes al derecho laboral.

Centrándose en el área propia del derecho laboral, éste ha tenido una serie de denominaciones a través de su comportamiento; de tal suerte que aquí se mencionan las más relevantes reconocidas por los autores que han escrito sobre esta rama del derecho; las que se señalan a continuación.

² Prensa Libre. **Robot cautiva por habilidades**. Pág. 38

³ Prensa Libre. Revista New York Times. **Los robots carecen de buen tacto**. Pág. 9



1.2.1. Derecho obrero

Como primer antecedente se encuentra el derecho obrero, dicha denominación surge debido a las actividades obreras, pero no se reconocía como ciencia a esta disciplina. Aquí se encuentran las primeras manifestaciones previas a la industrialización en masas de productos creados por los centros industriales de producción.

1.2.2. Derecho disciplinario

Surge cuando ya el trabajo tiene una connotación reconocida por ciertas instituciones, básicamente en Francia en 1885 y luego con la Revolución Francesa; que es donde se sientan los cimientos de un reconocimiento al derecho de los trabajadores, para que tengan una vida digna y sean reconocidos como seres humanos que merecen ciertas consideraciones.

1.2.3. Derecho industrial

Es precisamente en la industria donde se inician las primeras manifestaciones de leyes de los trabajadores o leyes obreras; de tal suerte que por ello se le daba la denominación de derecho industrial, pero a lo largo tiempo resultó un término inadecuado porque comprendía sólo a cierto grupo del sector laboral de la industria y



como bien es sabido no sólo en la industria habían trabajadores, los había en otros sectores de la sociedad, en una diversidad de ocupaciones, por lo que resultó inadecuada esta denominación

1.2.4. Derecho social

Esta es la más reciente denominación que ha tenido esta rama del derecho, dado que prevalece el criterio de la convivencia en sociedad; pues los grupos humanos conviven con características semejantes en el quehacer diario de sus actividades y por supuesto; esto conlleva la creación de instituciones con las cuales logran una protección preferente de su actividad, que se convierte en la principal fuente de sobrevivencia.

1.2.5. Nuevo derecho

Como una disciplina nueva se consideraba novedosa la denominación, toda vez que no apareciera en otros campos la necesidad de regulación, ya que al aparecer perdería su sentido de ser derecho nuevo. Sucesivamente aparecieron otras reglamentaciones, por ejemplo en cuanto a la actividad marítima, reglamentación ambiental, etc.



1.2.6. Derecho económico

Denominación que fue como otras de carácter temporal, era bastante amplia pero imprecisa, ya que no incluía a otras instituciones tales como las de tipo sindical.

1.2.7. Derecho profesional

Es una denominación fuera de todo contexto, porque el derecho se desarrolla, es cambiante y la profesión constituye una actividad de tipo liberal y lo profesional es liberal por excelencia.

1.2.8. Derecho de los trabajadores

Es un término que no cumple con los requerimientos de una rama del derecho, toda vez que va dirigido sólo a una parte que forma la relación laboral; de modo tal que no comprende o incluye al sector patronal o empleador.

De lo expuesto, se concluye que el vocablo derecho del trabajo es el más acertado para esta rama del derecho, ya que contiene una connotación precisa; la cual posee sus propias instituciones, sus instrumentos y principios, fuentes, doctrinas, teorías y por



supuesto sus normas jurídicas, que la hacen diferente a cualquier otra rama del derecho.

En Guatemala, se considera que esta rama se inicia con la entrada en vigencia del Código de Trabajo de Guatemala, luego de la Revolución de 1944; es decir con el establecimiento de un gobierno democrático, al cual suelen llamar algunos tratadistas o escritores los diez años de primavera para el pueblo guatemalteco, refiriéndose al período de 1944 a 1954; y no dejan de tener razón, ya que con la instauración del gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo, como un humanista se preocupó del pueblo de Guatemala, creando una serie de instituciones sociales que vinieron a engrandecer al país y por ende a la población trabajadora; por ello se le ha reconocido como el mejor presidente que ha tenido Guatemala en toda su historia.

1.3. Características del derecho laboral

Dentro de esta gama de conocimiento de tan apasionante tema, se tiene que existen características propias del derecho laboral.



1.3.1. Es autónomo

El derecho laboral es una rama autónoma, dado a que tiene sus propios sujetos, tales como patrono y trabajador, así como su objeto, que es el trabajo subordinado, contando con sus propios principios, como más adelante se verá y una normativa específica. También se puede decir que tiene un carácter supletorio, toda vez que en un momento determinado puede aplicarse el Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala; siempre y cuando no se contraríen los principios que inspiran el derecho procesal del trabajo.

1.3.2. El derecho laboral es conciliatorio

Por tener una naturaleza social, tiende a distanciarse del conflicto, prefiere buscar la conciliación o sea el acuerdo entre las partes, no entrar en controversias y llegar a una satisfacción para ambas partes. Como ejemplo se cita el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo, el cual establece: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables". Es un momento en el proceso laboral muy importante, ya que conlleva un acuerdo que puede determinar el ahorro económico y ahorro de tiempo.



1.3.3. El derecho laboral es protector

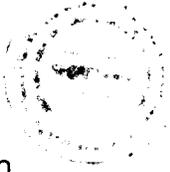
El carácter de tutelar es por excelencia lo fundamental en el derecho de trabajo, siempre tendrá inmerso aunque no se quiera dentro de esta rama del derecho, esta cualidad o característica esencial que lleva implícita la relación; siempre que se dé la prestación en relación de dependencia.

1.3.4. Derecho laboral autoregulador

En la relación laboral suele darse, siempre y cuando exista convenio colectivo de condiciones de trabajo; se refiere al trabajo organizado a través de una institución como lo es la sindicalización de trabajadores, con normativas creadas que por supuesto tienen el carácter de ley profesional; normativa que va a regular la relación en un centro de trabajo y que tiene la cualidad que va más allá de lo que dispone el propio Código de Trabajo, ya que viene a superar las disposiciones del mismo en un momento determinado.

1.3.5. El derecho laboral es antiformalista o de sencillez

Es una característica plasmada en el quinto considerando del Código de Trabajo, el cual establece: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a



fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

Como se denota, con esta característica de sencillez se establece un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental; que pretende normas instrumentales simples, expeditas y sencillas.

1.3.6. Derecho laboral de equidad

Como una guía de moderación basada en la proporcionalidad, como fin del derecho, se persigue un justo trato hacia el trabajador, respetar su dignidad humana de manera adecuada; toda vez que esto es lo principal en la producción y que significa el desarrollo de la sociedad. Es dar a cada quien lo que le corresponde.

1.3.7. Derecho laboral de estabilidad

Es una aspiración de todo trabajador que exista una estabilidad en sus labores, laborar ininterrumpidamente en un centro de producción. La estabilidad protege al trabajador en el empleo, su fin es tener una protección económica y que no se encuentre en los



problemas negativos tales como desempleo, subempleo y los económicos. La miseria es la causa más frecuente de la falta de un empleo. Conservar su puesto de trabajo es un derecho para el trabajador, siempre y cuando no incurra en faltas a su trabajo y en irresponsabilidades que causen motivo al empleador para despedirlo.

“En un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales o contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono al libre despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, el derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente”.⁴

1.4. Principios del derecho laboral

El Código de Trabajo de Guatemala, contempla como principios los que se encuentran establecidos en su considerando cuarto, los cuales son bastante explícitos en cuanto a su connotación en la legislación laboral guatemalteca; siendo los siguientes.

1.4.1. Principio tutelar

El inciso a) del considerando cuarto del Código de Trabajo de Guatemala, establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica

⁴ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 125



preferente". Este principio se encuentra inmerso dentro del principio protector, ya que se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

1.4.2. Principio de minimum de garantías sociales

El inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece que el derecho de trabajo constituye en sí un mínimo de garantías sociales a las cuales el trabajador no puede renunciar; estas garantías las establece el Código de Trabajo y son irrenunciables salvo que su ejercicio cause daños a un tercero o al interés público. La renuncia de los derechos del trabajador, sería el equivalente a renunciar a las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

1.4.3. Principio de imperatividad

La literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre

arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero es de aclarar que no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. “Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su contenido debe ser aplicado en forma imperativa, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones”.⁵ De lo anterior se comprende que la imperatividad de las normas laborales va a estar dirigida a actuar ya sea frente o en contra del mismo trabajador.

1.4.4. Principio de realismo y objetividad

El cuarto considerando literal d) del Código de Trabajo regula: “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”. En la protección del derecho del trabajo no es suficiente el contrato, sino que además

⁵ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 28



se requiere la prestación efectiva de los servicios, o la realización de la tarea encomendada; esto aunque el contrato resultare nulo o no existiera, ya que en materia laboral debe prevalecer la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.

1.4.5. Principio de derecho público

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo". De las dos grandes ramas en que se divide el derecho, el derecho de trabajo es considerado en la rama del derecho público; sin embargo, hay tratadistas que consideran que pertenece a ambas ramas, pero hay una tendencia mayoritaria a aceptársele en la rama pública.

1.4.6. Principio democrático

El cuarto considerando literal f) del Código de Trabajo establece: "El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad



económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

Para finalizar este capítulo, se puede indicar que en Guatemala se origina el derecho de trabajo con la Revolución de 1944; ya que a partir de esa fecha se crea la normativa laboral que ha tenido pocos cambios hasta la actualidad; asimismo, se crean instituciones de gran beneficio para la sociedad guatemalteca, entre ellas se menciona la seguridad social, las jornadas de trabajo, el período de vacaciones para el trabajador, entre otras.

Al considerar los conceptos de patrono y trabajador, es de comprender que ambas partes se necesitan en el desarrollo económico de un país; allí descansa la importancia de la regulación y aplicación de las características ideológicas que inspiran al derecho laboral. Siendo necesario, hacer una revisión permanente de la normativa laboral para su eficaz aplicación, por el avance tecnológico en el que se vive actualmente.

CAPÍTULO II

2. Jornadas de trabajo en Guatemala

En este capítulo, se pretende analizar y dar una explicación general de lo que es el concepto jornadas de trabajo, especialmente en Guatemala; así como establecer su fundamento legal, iniciando con la Constitución Política de la República de Guatemala y luego con las leyes ordinarias; para determinar la importancia que tienen en la vida y en la salud de los trabajadores.

2.1. Definición de jornadas de trabajo

El término jornada proviene de jornal, que es una porción, una tarea que se encomienda realizar a un trabajador en un día laboral o un día de trabajo; así también suele considerarse como lo laborado en una semana.

Se puede definir la jornada de trabajo como: "Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición que no excedan de 48 horas semanales".⁶

⁶ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 516



El Código de Trabajo, regula las jornadas diurna, mixta y nocturna. La jornada de trabajo debe establecerse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad; su extensión no debe lesionar los derechos del trabajador, pues más allá de las horas establecidas por la ley producen cansancio físico, psíquico e intelectual.

2.1.1. Breve reseña histórica

“De los antecedentes existentes en cuanto a la limitación del trabajo, en la antigüedad en países como Grecia, Roma y la América conquistada, es de relevancia la aplicación de la esclavitud o lo que es lo mismo la apropiación del hombre por el hombre, lo que es una monstruosidad, pero tiene que aceptarse, ha sido la norma de carácter general social en la humanidad. Como aliciente se encuentra la legislación indiana, que es el sistema jurídico que estuvo vigente en América durante los tres siglos de dominación española.

El derecho indiano, se ha definido como el conjunto de disposiciones legislativas las que podían ser: pragmáticas, ordenanzas, reales cédulas, provisiones, instrucciones, capítulos de carta, autos acordados, capitulaciones, decretos, reglamentos y todo tipo de mandamientos de gobernación. Dichas normas las promulgaban los monarcas y españoles o sus autoridades delegadas, para ser aplicadas tanto en España como en América, en las cuales se reconocía el respeto a la personalidad y libertad del indígena.



La Recopilación de Indias en el año 1680, viene a forjar principios para el moderno derecho del trabajo, tales como el pago de un salario justo y en moneda, la jornada de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, se plasmaba una limitante al trabajo fatigoso e insalubre. Se puede decir que estas disposiciones sólo sirvieron para hacer voluminosas páginas de las Leyes de Indias, ya que la realidad fue diferente. Los colonizadores a su sabor y antojo actuaban como si no existiera dicha normativa de protección a trabajadores. Los anhelos y apetitos de riqueza les hicieron olvidar aquellas normas que contenían derechos mínimos de trabajadores.

Es preciso recordar lo poco que a través de la historia se puede rescatar de todo ese universo de injusticias, y es lo excepcional que resultó el trabajo de misiones jesuíticas, en países como Venezuela, específicamente en Guayra, en donde se tiene conocimiento que a las labores de los habitantes de dicha población les aplicaban jornadas más justas, lo que significaba un gran logro hacia el sector trabajador, jornadas de 4 ó 5 horas con intervalos, que se aprovechaba amenizarlos con música, procesiones y cantos.

En la Edad Media, se tiene conocimiento también de la limitación a la jornada de trabajo, en ciertos estatutos se preceptuaba ordinariamente el trabajo entre la salida y la puesta del sol, con descanso a la mitad del día para efectuar la comida. En Francia las ordenanzas corporativas fijaban la jornada de trabajo de 9 a 10 horas y de 12 a 14 horas en el estío. Con la Revolución Francesa se vino a abolir ese tipo de límite a las jornadas de trabajo, ya que se consideró que era monopolista y retrógrado,



consecuentemente por la Declaración de los Derechos del Hombre se proclamó la libertad de trabajo.

Como consecuencia del avance del maquinismo y las nuevas formas técnicas de trabajo se estimuló la producción industrial; a ello se le agrega los descubrimientos técnicos, que vinieron a aumentar la riqueza de sólo un sector de la sociedad, mientras la gran masa de trabajadores sufría la más terrible de las opresiones; ya que los adelantos técnicos contribuyeron a que aumentara el número de obreros sin trabajo, lo que significaba hacer caer la energía humana a bajo precio.

La burguesía triunfante fue beneficiada con el industrialismo imperante en el año 1780 pero trajo consigo un desastre, algo amargo para la clase trabajadora, esta última alcanzó logros tales como derechos políticos, pero fue hundida por esa propugnada libertad en la miseria, trabajando de 12 a 14 horas diarias con un salario de hambre y sin protección social alguna. Fundados en el principio individualista de la libertad de trabajo, un obrero podía trabajar tantas horas como el quisiera y nadie podía limitar ese derecho; con lo cual la voluntad de las partes era determinante para establecer la jornada de trabajo.

Lo anterior demuestra que predominaba una libertad subjetiva absoluta que facultaba al trabajador para contratarse en las condiciones que mejor le parecieran, eliminando todo tipo de reglamentación estatal, por considerarla inútil y hasta perjudicial hacia su libre desenvolvimiento económico, y sólo se regía por sus leyes naturales. La escuela liberal,



con su argumento de la libertad vino a cometer las más grandes injusticias, como lo fueron las largas jornadas de trabajo de hasta 15 horas diarias, lo que lógicamente agotaba al trabajador y le otorgaba una vejez prematura. Ese antiguo liberalismo fue el que se oponía a la reglamentación de las jornadas con la premisa de que el hombre es libre ¿Cómo prohibirle que trabaje 10, 12 o 14 horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita?

Fueron los escritores socialistas, los primeros en propugnar algo más justo y digno hacia el trabajador, como ponerle una jornada de trabajo de 8 horas y además que el día tendría que dividirse en tres fases o tres unidades de tiempo, si el día tiene 24 horas, se tiene 8 horas para el trabajo, 8 horas para el descanso y 8 horas para un esparcimiento familiar. Argumentos había diversos, entre ellos que 8 horas eran suficientes para enriquecer a los patronos, y que el trabajador tenía el derecho a la salud y a una vida digna”.⁷

“La lucha por una jornada de trabajo más justa, como la de 8 horas de trabajo diarias, fue la consigna de las grandes campañas del movimiento obrero revolucionario, al estallar una huelga general en Estados Unidos; ya que antes de ese logro, las jornadas eran obligadas de 10, 12, 14 o más horas diarias y que incluía a miles de niños y mujeres en dichos horarios, todo ello constituyó el objetivo central de huelgas en Chicago, el 1 de mayo de 1886, que lamentablemente trajo consigo 80 muertos y más de 200 heridos, en respuesta de la milicia del Estado, lo que resultó ser una masacre

⁷Martínez Bolaños, Arturo Aníbal. **La jornada de trabajo en la doctrina y en el derecho laboral guatemalteco.** Pág. 19



sangrienta contra trabajadores en donde sobresalen el acribillamiento de 8 polacos y un alemán.

Es de mencionar que las cárceles de Chicago se llenaron de miles de revolucionarios y huelguistas, sobresaliendo el arresto de los miembros de la Asociación Internacional del Pueblo Trabajador: Adolph Fischer, August Spies, Albert Parson George Engel, Louis Lingg, quienes fueron condenados a morir en la horca; Samuel Fielden y Michael Schwab, fueron condenados a prisión perpetua, y Oscar Neebey, fue condenado a 15 años de prisión; a quienes posteriormente se les conoció como Los Mártires de Chicago. Lo anterior trajo consigo la reivindicación y hermandad de los trabajadores y en julio de 1889 se instauró el 1 de mayo como día internacional del trabajo.”⁸

En la actualidad, la jornada de trabajo tiene una doble finalidad, la primera es evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y la segunda es permitirle el suficiente tiempo libre al trabajador para descansar, divertirse, instruirse, etc. Por lo tanto, se puede decir que el trabajo durante más de ocho horas es dañino para la salud del ser humano.

⁸ <https://www.google.com.gt>. **Movimiento obrero** (Guatemala, 10 de octubre de 2014).

2.2. Características de las jornadas de trabajo

2.2.1. La duración de la jornada

Dentro de las características de la jornada de trabajo se tiene la duración de la misma, el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empleador; pero no incluye los períodos de descanso, ya que en estos el personal no está a disposición del empleador. Es de notar que se está hablando del tiempo efectivo de trabajo, que la mayoría de legislaciones tiene contemplado como principio y que realmente constituye la jornada de trabajo. De tal forma que el trabajador permanece a las órdenes del patrono un tiempo que no puede sobrepasar los límites legales.

2.2.2. La permanencia de la jornada

Esta característica significa la inamovilidad, el trabajo debe gozar de continuidad, no se puede hablar de que un día se trabaja de siete de la mañana a cuatro de la tarde y otro día se trabaja de diez de la mañana a siete de la noche, lo cual si es permisible siempre y cuando sea por semanas completas, o sea en horarios fijos pero en diferentes semanas, se habla entonces de turnos rotativos, dependiendo de la naturaleza de las actividades en determinadas empresas, en las que hay que atender demandas excesivas de producto. Pero se insiste que de un día a otro no se le puede pedir a un trabajador que cambie su horario de entrada y salida de sus labores, ya que esto es perjudicial para la salud del ser humano.

2.2.3. La remuneración de la jornada

Aquí se está en presencia de lo que es el pago, la razón de ser de aportar su energía el trabajador, todo su potencial al servicio de otro. Son varias las denominaciones que se le dan a una remuneración, entre las cuales se mencionan que es una paga, un estipendio, un jornal, un emolumento, una dieta, una retribución; son términos variados para referirse a lo mismo; sin embargo, el término más común es el de salario, utilizado también como sinónimo de sueldo.

El término salario, proviene de la voz latina *salarium*, que es derivado de *sal*, se dice que antiguamente era una forma de reconocer el pago a trabajadores, se les entregaba una porción de sal. En la actualidad, la mayoría de la población depende de un salario, por eso comúnmente se dice que el trabajador es un asalariado.

“Por salario se entiende en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”.⁹

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 88, regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del

⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 187



contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

En el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 1 a) estipula: “El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en concepto del empleo de este último”.¹⁰

En Guatemala, existe el salario mínimo que se conceptualiza como: el necesario para cubrir las necesidades del trabajador, el cual si está por debajo del valor de la canasta básica no lograría cumplir con las necesidades básicas y de su familia.

“Salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.¹¹ El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, el inciso f), regula: “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley”.

En el Artículo 103 del Código de Trabajo, se regula también lo concerniente al salario mínimo: “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus

¹⁰ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala y sus normas reglamentarias**. Pág. 307

¹¹ Chávez Castillo, Raúl. **Diccionario de derecho del trabajo**. Pág. 149



necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.

Tema de relevancia en ordenamientos jurídicos como los países de Centroamérica es el concerniente al salario mínimo; se le otorga gran importancia por su significado que implica permitir a los trabajadores tener una vida digna. Los efectos que produce reglamentar este tipo de salario son inmensos; ya que está de por medio la subsistencia de un gran sector de la población. Por lo antes mencionado el Código de Trabajo regula: “Dicho salario se debe fijar periódicamente...”.

En Guatemala, cada año se decreta el salario mínimo por medio del Organismo Ejecutivo, ya que no se logra consenso entre las comisiones paritarias que establece la legislación; al parecer se manejan muchos intereses o no hay la voluntad política entre los grupos designados para negociar el salario mínimo, siendo un tema de nunca terminar ya que se dan posiciones radicales, por lo que siempre como se menciona, por decreto del Ejecutivo se otorga este salario. En este sentido el Artículo 105 del Código de Trabajo, regula: “Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario”.

De manera que el salario es de las instituciones más importantes, a la cual se le presta mucha atención en las legislaciones; esa contraprestación por los servicios viene a ser la razón principal por la cual el trabajador en muchos casos se ve en la necesidad de



renunciar a su libertad individual para someterse a la voluntad del dueño del medio de producción.

2.3. Tipos de jornadas de trabajo en Guatemala

Hay básicamente dos tipos o clases de jornadas de trabajo, las cuales se pueden explicar de la siguiente manera.

2.3.1. Jornada ordinaria

Con el avance tecnológico en la etapa de desarrollo industrial, principalmente con el descubrimiento de la máquina de vapor, la producción en las sociedades se da en gran medida, lo que hace necesario establecer jornadas de trabajo uniformes a nivel mundial; surgiendo así la reducción de la jornada de trabajo, con la idea de una sola jornada diaria en las fábricas, pero atendiendo a sus intereses, habilitan dos y hasta tres jornadas ordinarias. Para determinar la duración de la jornada se pueden señalar los siguientes aspectos:

El primer aspecto, es que se tome en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, entendido éste como el permanecer a las órdenes del patrono; que no es lo mismo que tiempo



efectivamente trabajado, aquí se hace referencia a ejecutar propiamente una obra o una tarea.

El segundo aspecto, es que anteriormente tanto en la industria como en el comercio y otras actividades, existía la jornada doble así: 4 horas en la mañana y 4 horas en la tarde, con tiempo de hasta dos horas para ingerir sus alimentos; lo que hacía largo el período de labores y como mejora para los trabajadores se decidió adoptar una jornada continua sin intervalos, lo que ha permitido a los trabajadores dedicarse a otras actividades luego de cumplir con sus labores.

El tercer aspecto, considera que por razones físicas de los trabajadores, se les dé el beneficio de reducirles la jornada ordinaria de trabajo. Por ejemplo: a la madre trabajadora en período de lactancia y el caso de los trabajadores menores de edad.

Y el último aspecto a considerar, es el caso de la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo; ya que por la naturaleza de las actividades en un centro de trabajo hay trabajadores que no están sujetos a horarios; tales como los cargos de representación del patrono, los puestos de vigilancia, agentes comisionistas, etc. Es de mencionar también a los trabajadores domésticos, quienes tienen horarios especiales en sus labores. Los aspectos mencionados han dado lugar a mejorar la normativa laboral actual.

El concepto ordinario, se entiende como lo pactado, lo normal, el tiempo que debe estar laborando un trabajador al servicio de un patrono y no sobrepasarse de ese límite por el cual fue contratado.

2.3.2. Jornada extraordinaria

Los límites en la jornada ordinaria constituyen una garantía mínima para el sector trabajador; pero se da el caso que atendiendo a las necesidades o intereses del empleador, se den casos imprevistos y fuera de lo normal, de lo ordinario y tenga el trabajador que estar a la disposición del empleador; aquí se encuentra con un tiempo fuera de lo pactado y se le va a denominar tiempo extraordinario, ya que constituye un excedente del tiempo ordinario de sus labores.

“Tiempo extraordinario, se refiere a tiempo trabajado o servicios prestados fuera de la jornada reglamentaria, pero no a tiempo inactivo o sea tiempo en que no se trabaja, y no podía ser de otra manera porque el salario doble que establece la ley laboral, y que reglamenta el contrato, es para pagar trabajo desarrollado en exceso de la jornada legal, pero no el tiempo en que no se trabajó”.¹²

¹² Chávez Castillo, Raúl. **Ob. Cit.** Pág. 173

De manera que la prolongación, por circunstancias extraordinarias en las que se encuentre el trabajador al servicio del patrono o a disposición de éste, siempre y cuando exista aceptación del trabajador, va a constituir la jornada extraordinaria de labores y debe recibir una remuneración fuera de la ordinaria.

2.4. Regulación legal de las jornadas de trabajo

Para tener una clara idea de cómo han sido reguladas las jornadas de trabajo en Guatemala, se comienza con la norma constitucional, seguidamente con las normas ordinarias y finalmente con los convenios internacionales que regulan dicha materia.

2.4.1. En la norma constitucional

En la Constitución Política de la República de Guatemala, sección octava, se regula lo relativo al derecho de trabajo y los derechos sociales mínimos.

El Artículo 102 inciso g) regula: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo



mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador”.

Es de apreciarse que por mandato constitucional se consagra como principio el derecho al trabajo y los derechos sociales mínimos; también se regulan las jornadas de trabajo, las cuales no pueden excederse y ninguna otra norma puede contrariar este mandato.

2.4.2. En la norma ordinaria, Código de Trabajo

El Código de Trabajo, contempla la regulación de las jornadas de trabajo en el capítulo tercero, Artículos del 116 al 125.

El Artículo 116 regula: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la

semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores”.

“Artículo 117. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno. No obstante se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o mas horas durante el periodo nocturno”.

“Artículo 119. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo”.

“Artículo 121. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable”.

El Artículo 124 regula qué trabajadores no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo y en el segundo párrafo establece: “Sin embargo todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el reglamento, correspondiéndoles en este supuesto

el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias...”.

Es de hacer notar que toda la normativa establece que en Guatemala, durante las 24 horas de un día, se puede elegir entre trabajar mañana, tarde o noche; siempre respetándose los límites legales, de lo contrario constituye tiempo extraordinario, además no se debe exceder en más de 12 horas las labores.

2.4.3. En los convenios de la Organización Internacional de Trabajo

Previo a hacer mención de estas normas jurídicas, es necesario precisar qué es la Organización Internacional de Trabajo, en ese sentido se puede conceptualizar de la siguiente forma: “La Organización Internacional del Trabajo, es el más alto organismo internacional en materia de Derecho de Trabajo. La OIT fue creada en 1919, al término de la primera guerra mundial, en una de las últimas sesiones de la conferencia de la paz. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859) habían abogado por la creación de una organización de este tipo”.¹³

Es una organización cuya sede está en Ginebra Suiza y procura fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada mediante el Tratado de Versalles en 1919; tiene como fin principal que los hombres y

¹³ López López, Rony Estuardo. **Las jornadas de trabajo en el sector industrial, la intervención de la Inspección General de Trabajo y la inaplicación del Convenio 1 de la Organización Internacional de Trabajo.** Pág. 30

las mujeres puedan tener un trabajo en el cual prevalezca la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad humana.

Luego de lo anterior, primero es necesario mencionar lo relacionado a la regulación de la abolición del trabajo forzoso. El Convenio 29 de 1930, en el Artículo 1 numeral 1, regula: "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que ratifique el presente convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas".¹⁴

El Artículo 2 del Convenio 1, regula: "En las empresas públicas o privadas, cualquiera sea su naturaleza, con excepción de aquéllas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho por semana".¹⁵ Este convenio entró en vigencia el 13 de junio de 1921 y se le conoce como Convenio Sobre las Horas de Trabajo en la Industria.

El Artículo 3 del Convenio 30, regula: "Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho horas por semana y ocho por día...".¹⁶ Denominado Convenio de Reglamentación de las Horas de Trabajo en el Comercio y las Oficinas, entró en vigencia el 29 de agosto de 1933.

¹⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Ob. Cit.** Pág. 56

¹⁵ **Ibid.** Pág. 7

¹⁶ **Ibid.** Pág. 57

El Artículo 2 numeral 1 del Convenio 14, regula: "Todo el personal empleado en cualquiera empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, deberá disfrutar en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda un mínimo de veinticuatro horas consecutivas".¹⁷ El presente convenio entró en vigencia el 19 de junio de 1923 y se le conoce como Convenio Sobre el Descanso Semanal.

De lo antes expuesto, se deduce que el trabajo se encuentra protegido por el más alto organismo, que es la Organización Internacional del Trabajo; de tal manera que los Estados participantes tienen que sujetarse a lo que regulan los convenios y al ser ratificados dar protección legal a los trabajadores de los distintos Estados miembros.

En resumen, las jornadas de trabajo junto al salario son el núcleo en torno al cual gira la actividad humana, llamada trabajo. Queda demostrado que a través del tiempo y en determinados períodos de la historia, ha existido una preocupación de los Estados por tener una reglamentación de la jornada de trabajo, aunque sólo se establezca en papel. Existen claros ejemplos, tal y como sucedía en Guatemala, durante los 14 años del gobierno de Jorge Ubico Castañeda; en que los hombres eran obligados a trabajar en la construcción de carreteras y caminos, se les decía que se les pagaría y al llegar el día de hacer el cobro, no sólo no se les pagaba sino que se les amenazaba con que continuaran trabajando de sol a sol; lo que demuestra la existencia del trabajo forzoso en esa época.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 33

CAPÍTULO III

3. Empresas textiles en Guatemala

Para iniciar este capítulo se debe indicar primero que la industria de las maquilas no es netamente guatemalteca sino que viene de otros países; por lo que se analizará sus orígenes así como en que consiste la intensidad y las condiciones de vida que son elementos importantes en esta industria, de igual forma se analizará el aspecto legal en la legislación guatemalteca.

3.1. Definición de empresa textil

Para definir este tema hay que tomar en consideración los conceptos que lo conforman, de esa cuenta se tiene que empresa: “Es la organización de los elementos de la producción, naturaleza, capital, y trabajo con miras a un fin determinado”.¹⁸ El término textil proviene del latín *texilis*, dicho de una materia: capaz de reducirse a hilos y ser tejido; es decir es lo concerniente a tejidos, la realización de la actividad de tejer. De manera que los conceptos se refieren a una empresa dedicada al tejido, siendo su principal actividad la realización o fabricación de textiles. Los términos industria y empresa se utilizan para referirse a lo mismo, es decir como sinónimos; de esa cuenta se habla de la industria hotelera, industria bancaria, industria de seguros, etc.

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 362

El concepto industria denota: "Maña y destreza o artificio para hacer una cosa. Conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales".¹⁹ Es usual encontrar los términos empresa, industria y fábrica como sinónimos. De tal suerte que se puede indicar que fábrica es un local o establecimiento, el cual es dotado de la maquinaria, herramienta y otros objetos necesarios para la fabricación de ciertos objetos, así también la obtención de determinados productos naturales. Muy ligado a esto está la actividad que se conoce como manufactura, la cual es una actividad a que se dedican ciertas personas, la cual consiste en producir objetos con sus manos, mismo trabajo que también puede ser elaborado con máquina, por supuesto que sería una realización en serie.

Desde el punto de vista legal, el Código de Comercio en su Artículo 655 establece: "Empresa mercantil. Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble".

De modo que al hablar de empresa textil, se refiere al establecimiento propiamente donde se realizan actividades de creación de piezas o la fabricación de piezas que son básicamente prendas de vestir, aunque también se pueden elaborar toallas, telas para pantalones, para camisas; es decir la ropa, se teje material para la confección de vestuario que se utiliza para el consumo local así como el internacional. De modo que

¹⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 470

tomando en consideración los conceptos mencionados, el más acertado para definir empresa textil es fábrica o local dedicado a la elaboración de ropa, telas, etc.

3.1.1. Antecedentes históricos en general de la fábrica textil

El arte de utilizar materiales vegetales o animales es una actividad muy antigua en el mundo, probablemente se remonta a la edad arqueológica o sea hace miles de años. “Ello se desprende de las diversas necesidades que ha tenido el hombre por protegerse de las inclemencias del tiempo, así como de agresiones de animales salvajes, ha tenido que usar el ingenio para elaborar camas, asientos, vestuario, etc. entrelazando los diversos materiales que la naturaleza le ha otorgado. Se puede decir que este sistema de entrelazamiento de materiales es el origen del tejido, y por ende el nacimiento de una incipiente industria textil.

De la diversidad de prendas que el hombre primitivo necesitó utilizar, la historia demuestra que el vestido es considerado la primer prenda, ejemplo de ello se puede mencionar desde la Biblia en el libro de Génesis, en el capítulo 3 versículo 7, Adán y Eva impactados por su condición de mirarse desnudos, se visten con delantales hechos de hojas de higuera, pero en el versículo 21 se demuestra cómo Dios los viste con túnicas de pieles de animales. De igual manera en el capítulo 27 versículo 16, se da otro ejemplo y es cómo Rebeca vistió a su hijo menor con piel de cabritos.

En la actualidad se han encontrado tumbas egipcias, en donde las momias se encuentran recubiertas con tejidos de lino, lo que demuestra que tienen miles de años.

De esa cuenta se tiene que el arte de hilar se desarrolló aproximadamente tres mil años antes de Cristo y que mil quinientos años después, la rueda de hilar relegó a los telares manuales, que vino a formar hombres especializados dando lugar a la primera fábrica.”²⁰

“En Inglaterra en 1773 se inventó el telar de lanzadera volante, patentado por el inventor británico John Kay, el cual consistía en un mecanismo de palancas que empujaban la lanzadera, lo que hacía eficiente la velocidad del tejido y sólo una persona podía manipularlo sin ayuda de otras. Se presentaron inconformidades por un sector laboral de la población, ya que no todos tenían acceso a una mejora en sus telares, pero al final fue superado y dio como resultado un gran beneficio, ya que generó gran productividad y demanda de hilo. Luego de ello se construyó el cilindro para cardar, después vino la primera máquina hiladora sencilla, que es el antecedente de la actual hiladura llamada mula.

En la diversidad de gustos en los pueblos por el vestir, hay diferencias sustanciales y atendiendo a la capacidad económica de la gente, de esa cuenta el consumismo hace presencia en las diferentes esferas sociales, atendiendo a la época que vive la población, la situación en la que se encuentre se ve en la necesidad de utilizar prendas de vestir de distinta naturaleza, y es allí donde el textil tendrá siempre su demanda, es decir es una constante su permanencia, no en vano dicen los expertos que la industria textil es la de más crecimiento y desarrollo en el mundo, con el agregado que esta

²⁰ www.jw.org/es/wol/org, **textiles naturales** (Guatemala, 11 de octubre de 2014)

industria emplea a más de la quinta parte de la población mundial, esto según opina El Centro Internacional para el Comercio y el Desarrollo Sostenible.”²¹

3.1.2. Antecedentes en Guatemala

La industria textil en Guatemala se puede explicar de acuerdo a cuatro tipos a saber.

“El primer tipo es la industria doméstica, la cual también es conocida como auto consuntiva, ya que es propiamente en la que participan los miembros de la familia en la elaboración de productos desde el principio hasta dar por terminado el producto y que consumen en su entorno familiar o bien pueden poner a la venta en plazas o lugares cercanos a sus viviendas. Característica muy especial en esta industria es que el trabajo es manual, ejemplo de lugares donde se da esta industria es en municipios y aldeas en Salcajá, San Pedro Sacatepéquez, Totonicapán, Quetzaltenango, Chimaltenango, etc.

El segundo tipo de industria es artesanal y es en la cual participan aparte de los miembros de una familia otras personas que son ajenas al grupo familiar y por supuesto son retribuidas por el trabajo que realizan, en el cual el jefe de la familia es normalmente el maestro. Aquí existe un taller en el cual se realizan las labores y siempre es un trabajo manual en el cual, la energía humana es la que predomina y los instrumentos que se utilizan son del dueño del taller. La industria de tejido artesanal se hizo fuerte en la época contemporánea y hay gran cantidad de familias las que se

²¹ <http://www.google.com.gt>. **movimiento industrial** (Guatemala, 18 de octubre de 2014).

encuentran dedicadas a esa actividad. Ejemplo de esta industria está en los departamentos de Sololá, Chimaltenango, Alta y Baja Verapaz y Huehuetenango, entre otros.

El tercer tipo es la manufacturera, que es en la que se aplica la división del trabajo, se da una concentración grande de trabajadores asalariados. Los medios de producción pertenecen al propietario y se introducen nuevas formas de producción, con instrumentos avanzados, aunque continúa prevaleciendo la técnica artesanal. En su mayoría las manufacturas se encuentran concentradas en las ciudades más desarrolladas entre las que se mencionan Quetzaltenango, Huehuetenango, San Pedro Sacatepéquez, entre otras.

El cuarto tipo es fabril, es en la que predomina el trabajo de máquinas, que son las que realizan las labores, lo cual trae consigo el aumento de la producción en serie de productos, lo que genera gran productividad y hace la diferencia con los otros tipos de industria. Esta industria hace su apareamiento con la Revolución Industrial, lo que se comprende como la fabricación de donde se originan los productos por medios mecánicos. En Europa fue donde hizo su aparición esta industria, específicamente en Inglaterra, en los demás países europeos fue un proceso lento, en Guatemala fue hasta el año de mil ochocientos setenta y seis que se instaló la primera fábrica de tejidos, específicamente en Cantel, departamento de Quetzaltenango.

La adquisición de materias primas ha sido muy determinante para que en el occidente del país, específicamente en Quetzaltenango se haya asentado la industria fabril, desde pequeñas, medianas y grandes fábricas textiles, lo que ha aumentando el potencial industrial en ese departamento, generando empleo y un desarrollo económico para esta región del país. En la actualidad es la región central del país la que ha alcanzado un desarrollo notable de la industria textil, dado a factores tales como infraestructura, transporte, fácil acceso de vías de comunicación, mano de obra calificada y un amplio mercado para los productos.

De modo que existe en Guatemala la industria textil, que se conoce comúnmente como una fábrica textil, que son constituidas legalmente por los procedimientos que establece la legislación nacional, es de hacer notar la trascendencia a nivel mundial de este tipo de industria, basándose en sus orígenes desde Inglaterra y en buena cantidad de países europeos y la influencia que han tenido otros países en el desarrollo de la industria en Guatemala, tales como el tipo de maquinaria de importación que se ha necesitado”.²²

3.2. Maquilas en Guatemala

3.2.1. Antecedentes

“En Guatemala, las empresas de maquilas hacen su aparición en el año de 1966, ya que durante las décadas de los años cincuenta y sesenta hubo una lucha por tener

²² Ramírez Lara, Pablo Andrés. **La importancia de los procedimientos analíticos en la planeación de la auditoría externa de una empresa de maquila de ropa**. Pág. 2

actividades industriales distintas a las tradicionales, teniendo como influencia el mercado común centroamericano, por lo tanto la actividad industrial se concentró en el mercado interno y en el centroamericano. De modo que surgen las industrias de maquilas, no sólo para fortalecer la economía nacional, sino con el objetivo de agrandar el comercio exterior con países fuera de la región centroamericana y así dar paso a la producción de productos no tradicionales y abrir nuevos mercados fuera de las fronteras guatemaltecas.

El sector textil de maquila, es el que produce en la región centroamericana, particularmente los países de Honduras, Nicaragua, El Salvador y Guatemala, productos no tradicionales y que ha generado buena cantidad de empleo no agrícola, en su mayoría esa producción es para Estados Unidos, que es el mercado más importante y a la vez el consumidor individual más importante con un 18.93% de comercio mundial. Esta región se convirtió antes del año 2005, en muy atractiva para la exportación textil a Estados Unidos, ya que no contaba con muchas cuotas o limitaciones para su exportación, a diferencia de los países asiáticos en donde si contaban con restricciones.

Derivado de lo anterior la región centroamericana se convirtió en un área muy atractiva para la creación de fábricas de maquilas, principalmente de capital coreano, lo cual fue la base para el desarrollo de este sector textil desde mediados de la década de los años 80 hasta el año 2005. Luego de este año se ha notado una decreciente producción en este sector, aunque notablemente en los primeros años de este nuevo milenio, esto

dado a medidas tales como la imposición de cuotas que limitaban las exportaciones. La región se ha beneficiado con la posición geográfica, debido al tiempo de entrega a casi la mitad de los países de Asia, aun cuando su precio sea relativamente mayor. A pesar de las medidas tomadas por los gobiernos en la región, los productos de confección siguen siendo la principal fuente de exportación hacia Estados Unidos.²³

3.2.2. Definición de maquila

Definir que se entiende por empresa de maquila ya no es difícil con los antecedentes mencionados, en tal sentido: “El término maquila se utiliza para designar producción por cuenta ajena, se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; proviene del árabe makila (medida de capacidad)”.²⁴

De manera práctica se puede decir que es la producción realizable por cuenta ajena con cierta medida de capacidad. Se puede decir también que es una empresa de confección de ropa, una actividad consistente en un proceso de transformación de materia prima, básicamente de fibras textiles, en la cual se elaboran prendas de vestir de toda índole para el consumo local o de exportación.

²³ Ibid. Pág. 4

²⁴ Ibid. Pág. 20

También se considera como: "Producción de manufacturas textiles para su exportación".²⁵ Resulta más acertado este último concepto, aunque la producción de textiles para exportación, no sólo significa exportar, sino también para el consumo local.

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila en el Artículo 3 inciso b) establece: "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". Este artículo se está refiriendo a la actividad de maquila como tal, la cual genera empleo y prestación de servicios en la producción de mercancías.

3.2.3. Aspecto legal

Para toda institución es importante señalar como se encuentra regulada legalmente y en ese sentido, aparece en primer término la norma suprema, la Constitución Política de la República de Guatemala que en el Artículo 43, regula: "Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo por limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes". Esta norma suprema contiene los preceptos generales o principios que se tienen que desarrollar en leyes ordinarias. Aquí esta garantizando que cualquier persona nacional o extranjera puede ejercer con toda libertad la industria o el comercio, siempre y cuando cumpla con los requisitos que exige la ley.

²⁵ Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág.1270

El Artículo 14 del Código de Comercio establece: "De las sociedades mercantiles. Personalidad jurídica. La sociedad mercantil constituida de acuerdo a las disposiciones de este código e inscrita en el Registro Mercantil, tendrá personalidad jurídica propia y distinta de la de los socios individualmente considerados. Para la constitución de sociedades, la persona o personas que comparezcan como socios fundadores, deberán hacerlo por sí o en representación de otro, debiendo en este caso, acreditar tal calidad en la forma legal. Queda prohibida la comparecencia como gestor de negocios". Es de señalar que al amparo de esta norma ordinaria, se le está dando forma legal a la constitución de una sociedad, la que debe cumplir con el requisito fundamental de encontrarse inscrita en el Registro Mercantil.

Asimismo el Artículo 655 establece: "Empresa mercantil. Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios. La empresa mercantil será reputada como un bien mueble". Para efectos del tema en mención, relacionado a la empresa de maquila, aquí se encuentra legalmente conceptualizado que una empresa de maquila es una empresa mercantil, considerando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Existe una norma específica que en particular regula las empresas de maquila, la cual se denomina Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, emitida el 23 de mayo de 1989, la cual está contenida en el Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala y ha tenido reformas a través de los Decretos

26-91, 117-97, 9-98, y 38-04; y su Reglamento contenido en el Acuerdo Gubernativo 533-89, de fecha 2 de agosto de 1989 que también ha sido reformado a través de los Acuerdos Gubernativos 12-97 y 4-2005, ambos del Organismo Ejecutivo.

La ley antes citada es conocida como Ley de Maquilas, que en el Artículo 1 regula su campo de aplicación así: “La presente ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías para exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para un contratante domiciliado en el extranjero, al cual la empresa domiciliada en Guatemala le suministrara productos de acuerdo a las condiciones convenidas, así como regular la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total”.

Como se puede observar la citada ley tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio guatemalteco la producción de mercaderías para exportación y reexportación; así como regular la actividad exportadora y de maquila. Además, regula la forma de realizar la comercialización, ya sea entre personas domiciliadas localmente o bien que se encuentren domiciliadas en el extranjero, esto de acuerdo al régimen aduanero; el cual establece que no están sujetos a derechos arancelarios y a impuestos de importación.

El Artículo 6 de la ley en mención, regula lo relacionado a la forma en que pueden calificarse las empresas de maquila. "De conformidad con la presente ley las empresas podrán calificarse como:

- a) Maquiladoras bajo el Régimen de Admisión Temporal.
- b) Exportadora bajo el Régimen de Admisión Temporal.
- c) Exportadora bajo el Régimen de Devolución de Derechos.
- d) Exportadora bajo el Régimen de Reposición con Franquicia Arancelaria.
- e) Exportadora bajo el Régimen de Componente Agregado Nacional Total".

Las maquiladoras bajo el régimen de admisión temporal, son las empresas orientadas a la producción o ensamblaje de bienes destinados a ser reexportados, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente, mediante fianza o garantía específica.

La empresa exportadora bajo el régimen de admisión temporal, es la orientada a la producción de bienes destinados a exportación o reexportación y al igual que la primera debe garantizar ante el fisco la permanencia de las mercancías con garantía específica.

La empresa exportadora bajo el régimen de devolución de derechos, está orientada a la producción o ensamblaje de bienes y tiene que garantizar ante el fisco con la constitución de depósitos en efectivo la permanencia de las mercancías.

La empresa exportadora bajo el régimen de reposición con franquicia arancelaria, es la destinada a la producción de mercancías que han tenido como destino la venta a empresas exportadoras quienes las incorporan a mercancías exportadas.

Por último, la empresa exportadora bajo el régimen de componente agregado nacional total, es la orientada a la producción o ensamble de bienes que sean destinados a la exportación y a la vez utilicen mercancías nacionales o nacionalizadas.

En el Artículo 20, se regula lo referente al procedimiento que se debe seguir para calificar y para tener los beneficios que establece esta ley: "Para poder calificar una empresa al amparo de la presente ley o gozar de los beneficios que otorga, los interesados deberán presentar solicitud a la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, acompañando un informe técnico económico firmado por el representante legal o propietario de la empresa, que cumpla con los requisitos e información indicados en los instructivos que proporcione dicha dependencia". Como toda empresa que necesita operar tiene que cumplir con ciertos requisitos, de la misma manera en este caso también, para lograr los beneficios que la ley establece, tienen que cumplir requisitos para lograr su calificación de lo contrario no puede operar como tal.

En resumen, se puede indicar que la empresa textil es una idea extranjera que ha tenido repercusión en la economía nacional; tanto la industria textil como la industria de maquila, han sido muy importantes en el país; pues atendiendo a la diversidad de necesidades que ha tenido el ser humano éste hace uso de su ingenio para crear prendas de vestir. Toda esta actividad textil y de exportación está regulada en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala.



CAPÍTULO IV

4. Fundamentos para reformar el Artículo 89 del Código de Trabajo para establecer una sanción pecuniaria al empleador que no considere la intensidad y condiciones de vida en la fijación del salario para los trabajadores de maquilas

Se hace necesario plantear una propuesta de reforma al Código de Trabajo, esto derivado de las injusticias evidentes en el ramo laboral de las maquilas; que a diario dejan lo único que tienen que es su fuerza física, para ganarse el sustento diario y de sus familias. Previo a hacer el planteamiento de la reforma es necesario tener una clara idea de la realidad en la que laboran los trabajadores en las empresas de maquilas; así como sobre la intensidad y condiciones de vida de estos trabajadores.

4.1. Realidad de los trabajadores en las empresas maquiladoras

En entrevistas realizadas a trabajadores de algunas empresas de maquilas de Guatemala, se ha logrado constatar la siguiente información.

En la empresa maquiladora Dimatrix, ubicada en la colonia El Rodeo zona 7 de la ciudad capital de Guatemala; cinco trabajadores quienes no quisieron proporcionar sus nombres, indicaron que su horario de trabajo era de 12 horas, de 6 de la mañana a 6 horas y de 18 horas de un día a 6 horas del siguiente día, en algunas ocasiones

trabajaban más de esas horas. Además, que ese horario de 12 horas también lo tenían que cumplir los sábados y domingos, que descansaban un fin de semana si y uno no, lo cual es agotador y que tenían salario mínimo y sólo ganaban más si sobrepasaban la tarea o meta que les obligaban a realizar a diario los jefes. Los trabajadores entrevistados, indicaron que trabajan arduamente bajo presión, que apenas les dan permiso para ir al baño a hacer sus necesidades fisiológicas.

En la empresa maquiladora Winners, ubicada en la colonia La Brigada en el municipio de Mixco departamento de Guatemala, de igual manera a cinco trabajadores, que no quisieron proporcionar sus nombres, se les preguntó por su horario de trabajo e indicaron que ingresaban a las 7 de la mañana y salían a las 19 horas y ocasionalmente tenían horas extraordinarias pagadas o sea no siempre les pagaban las horas extras que hacían. A la vez indicaron que la mayoría de la población trabajadora de dicha empresa, son personas que provienen del interior del país, lo que significa que tienen que pagar alquiler de vivienda, transporte y lugar para que estudien sus hijos; por lo que los ingresos que obtenían no eran suficientes a pesar de tener un trabajo con mucha presión.

Así también indican los trabajadores entrevistados, que son sometidos a jornadas intensas de trabajo y sobre todo bajo presión, ya que les imponen tareas o metas que tiene que cumplir diariamente y el salario que devengan es el mínimo, lo que consideran no es compatible con el desgaste físico al que son sometidos.

“En este estudio se tiene un contexto guía y se toma el periodo de tiempo del año 2009 al 2013; de esa cuenta en el año 2009 el salario mínimo fue de Q. 1561.1 mensual para el sector agrícola y no agrícola y de Q. 1452.4 mensual para el sector de exportadora y de maquila. Ya para el año 2013 el salario mínimo para el sector agrícola y no agrícola fue de Q. 2142.2 mensuales y para el sector de exportadora y de maquila de Q. 1968.9.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el valor de la canasta básica alimentaria para el año 2009 se encontraba en Q. 1989.11 mensuales y para el año 2013 en Q. 2821.2, como puede observarse hay una disparidad y no hay compatibilidad con los salarios mínimos; entonces cómo podría una familia logra subsistir, si no logra obtener ni lo esencial que son los alimentos, con los ingresos que obtiene en un mes”.²⁶

4.2. Definición de sanción pecuniaria

La sanción pecuniaria, se refiere a un castigo, algo que se impone a alguien por haber violado una ley, un reglamento, una disposición. El efecto que produce la violación a una ley o a un reglamento es una sanción.

Ahora bien, la sanción pecuniaria tiene un ámbito específico, o sea la sanción dirigida a un ámbito jurídico; de esa cuenta se el Código de Comercio en el Artículo 356 regula: “Sanción pecuniaria. Sin perjuicio de las demás sanciones que establece este Código,

²⁶ www.ine.gob.gt/index.php/estadisticas. (Guatemala, 18 de octubre de 2014).

la falta de inscripción y el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que establece el mismo para los comerciantes, se sancionará con multa de veinticinco a mil quetzales, la cual será impuesta por el registrador". La pena pecuniaria se puede decir que es la que va dirigida a castigar al infractor en su patrimonio.

De tal modo que la sanción es una respuesta a una violación, lo cual sucede en todo sistema normativo en el cual siempre se ve la posibilidad de imponer una manera de castigar por violentar una norma y en especial una norma jurídica. Se tiene que hacer mención de otros dos tipos de sanciones que existen en los diferentes ordenamientos normativos y que se explican a continuación.

4.2.1. Las sanciones morales

La moral es una acción cuyo cumplimiento se da sin otra razón que no sea la satisfacción íntima. "Consiste en aprobación o desaprobación, recompensa o castigo que merece el incumplimiento o la violación del deber. En ética el término sanción es comúnmente asociado con pena, correctivo y prohibición por un lado; y por otro aprobación, autorización, beneplácito, permiso y anuencia".²⁷ Por lo tanto, la norma moral obliga en conciencia.

²⁷ [http://español.answer.yahoo.com/questions/ index valores](http://español.answer.yahoo.com/questions/index_valores). (Guatemala, 18 de octubre de 2014).

4.2.2. Las sanciones sociales

Las sanciones sociales son las externas, las que provienen de otros considerados como grupo social o de modo individual. “La sanción externa es una característica de las acciones sociales o sea de todas aquéllas provenientes de la costumbre, la urbanidad y en general provenientes de la vida social; que tienen como propósito tener una vida agradable y menos complicada en la convivencia. Consecuencia de una violación de estas normas es la gravedad que conlleva la exclusión del grupo o lo que es lo mismo la reprobación del grupo. Se puede decir que las sanciones sociales son una respuesta a la violación de las normas establecidas en el grupo social y como puede notarse no están institucionalizadas.

En los ordenamientos normativos va a existir propiamente la sanción jurídica, es decir la que exige una eficacia hacia su cumplimiento, en ese sentido se dice que las normas jurídicas: Son aquellas cuya ejecución está garantizada por una sanción externa e institucionalizada”.²⁸

Lo que se trata de demostrar es que el tipo de sanción sirve para introducir una distinción entre los diferentes tipos de normas morales o normas sociales. Entonces la

²⁸ Bobbio, Norberto. **Teoría general del derecho**. Pág. 114.

sanción pecuniaria es una norma jurídica que tiene fuerza legal para imponer su cumplimiento.

4.3. Intensidad de labores en maquilas

La intensidad de labores en maquilas, así como en la diversidad de empresas que existen en las que participan obreros; siempre estarán sujetas a una intensidad derivada de las condiciones en que se realicen las labores; de tal manera que esta intensidad va a estar relacionada con lo que es la presión laboral, la cual es la que tiene o se impone a un trabajador en una empresa de cualquier naturaleza que esta sea.

4.3.1. Definición de intensidad

La intensidad se puede definir como: "Grado de fuerza con que se manifiesta un agente natural, una magnitud física, una cualidad, una expresión, etc. Vehemencia de los afectos de ánimo, de la corriente. Magnitud física que expresa la cantidad de electricidad que atraviesa un conductor en la unidad de tiempo".²⁹

²⁹ Real Academia Española. **Ob. Cít.** Pág. 1289

La presión en cambio, puede decirse que es una fuerza o coacción que se hace sobre una persona o grupo de personas de una colectividad social, o sea un conjunto de influencias que ejerce la sociedad sobre los individuos que la componen.

De modo que la intensidad está más dirigida a fenómenos naturales, una fuerza que se ejerce para su dominio o manipulación; mientras que la presión va orientada a la persona o a grupo de personas, en las que se ejerce cierto tipo de fuerza para que actúen en diferentes circunstancias; en tal sentido, en los dos conceptos es de notar que es una fuerza exterior que ejerce sobre ellos una o varias personas para que hagan algo.

4.3.2. Presión laboral

La presión laboral es la fuerza que se aplica a los obreros por parte del propietario o representante de éste en el desarrollo de las labores en un centro de trabajo; es decir, el hecho mismo de prestar los servicios al iniciar la relación laboral, el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del patrono; es en ese lapso en el que se aprovechan los empleadores para ejercer fuerza o coacción en contra de un trabajador, sabiendo que este sólo cuenta con su fuerza de trabajo como elemento para defenderse de las atrocidades en el trabajo.

Si se dice que un encuentro de futbol es intenso, se está refiriendo a que tiene fuerza, que está muy reñido, están presionando los jugadores para lograr su objetivo. De esa manera se da en los centros de trabajo hacia los obreros, se les impone una fuerza para que sean productivos; se aprovechan al máximo de ellos mientras están al servicio del patrono. La pregunta es ¿estarán siendo remunerados de acuerdo a esa intensidad con la que están laborando?. Si un trabajador es contratado para determinado trabajo, es entendible que lo va a realizar, mas no se le dijo que se le mantendría presionado para dar más del ciento por ciento de su capacidad. Algunos autores hablan de una presión laboral con el agregado de tendenciosa, que significa la violencia que se da en los centros de labores.

La presión laboral tendenciosa: "Es cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo".³⁰ De lo anterior se deduce, que existe una conducta reprochable por parte del trabajador que se encuentre en esa situación; dado a que se considera una violencia psicológica que generalmente se va a dar por parte del jefe del trabajador.

³⁰Zurdo Reyes, Carlos Emanuel. **Análisis jurídico de la presión laboral tendenciosa y su importancia para la protección del trabajador.** Pág. 3

Cuando el empleador tiene un interés de por medio, acudirá a este tipo de situaciones para hacer sentir al trabajador incomodo en su labores, lo pondrá en una situación tensa, una situación de desesperanza; que obligará al trabajador a ceder a los intereses del empleador, pues como siempre el obrero sólo tiene su fuerza de trabajo y no puede revertir esa situación, mientras que el empleador tiene medios a su disposición.

4.4. Condiciones de vida en la actividad laboral en maquilas

La condición puede definirse como una circunstancia que suele ser indispensable para la existencia de otra; de tal manera se tiene que para defender a alguien en juicio se necesita ser abogado, o para curar enfermos se necesita ser médico. Las condiciones de vida, son las formas en que las personas desarrollan su existencia, atendiendo a particularidades individuales, por el contexto político, económico, social e histórico en el que les ha tocado subsistir.

Los trabajadores en las empresas de maquila, a diario se enfrentan en un ambiente generalmente no saludable para realizar las labores; agregando a ello las largas jornadas de trabajo a las que son sometidos los trabajadores en esos centros de producción.

Se han tenido informes de que en algunos casos, existen algunas de estas empresas en las que sus propietarios contratan personas llamadas pistoleros, para intimidar a los

trabajadores ante cualquier intento de organización, en la cual pretendan reclamar sus derechos. Peor aún en el caso de las mujeres sufren un acoso sexual constante por parte de sus jefes y tienen que aguantarse por la necesidad del trabajo; todo ello va formando en el trabajo un ambiente desagradable, una condición de vida insoportable. De manera que se pone de manifiesto que hay una insatisfacción de las necesidades vitales, lo que es negativo porque resume la calidad de vida de un individuo.

“Sin embargo, a través de la Oficina de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala; se han logrado algunos avances en cuanto al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras del sector de maquila; entre los logros que se han alcanzado están: mayor apertura al diálogo y sensibilización de los empresarios, elaboración de documento sobre acoso sexual financiado por la Asociación para la Industria del Vestuario y Textiles, conocido por su siglas VESTEX, acceso aunque limitado a observancia a centros de trabajo, disponibilidad a propiciar información, creación de centros de cuidado infantil en empresas maquiladoras y el interés en capacitar a personal en salud integral.

En países desarrollados existen condiciones de vida óptimas, tales como una mejor educación, acceso a una vivienda digna, mejoras en salud, mejor vida social, alimentación sana, seguridad, etc. En los países de Latinoamérica existe mucha polaridad entre ricos y pobres, a excepción de Uruguay, el cual no tiene marcada una diferencia grande entre ambos grupos; mientras que el continente africano es el que

peores condiciones de vida tiene su población, no obstante ello las condiciones de vida pueden cambiar a través del tiempo con políticas, sociales y económicas; siempre y cuando exista voluntad de parte de los gobernantes por cambiar esa situación”.³¹

“En Guatemala, cada cinco años se realiza una encuesta para medir el nivel de pobreza en el país a través de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida; que tiene como objetivo medir el nivel de bienestar en la población y por ende calcular la incidencia de la pobreza en Guatemala; así como analizar la evolución de la misma, luego de las mediciones de cada cinco años. El índice de pobreza se mide por medio de líneas de pobreza que se miden a través del gasto per cápita anual de la población; de esa cuenta el valor anual per cápita de las líneas de pobreza nacionales en el año 2011, arrojó los datos siguientes: pobreza extrema Q 4,380.00, pobreza no extrema Q 9,030.93.”³² Lógicamente los datos van a variar cada año y a pesar de contar con datos confiables en el gobierno de turno, no se lanzan políticas para revertir esa situación del país.

4.5. Beneficio para la sociedad guatemalteca

Al crear leyes, éstas van dirigidas a la población en general, de tal manera que los beneficios que se alcanzarían al reformar una ley laboral son enormes. Atendiendo al

³¹ [http://www.ictsd.org/dosnloads/2011/03/eñ/Sector textil y confección y el desarrollo sostenible](http://www.ictsd.org/dosnloads/2011/03/eñ/Sector%20textil%20y%20confecci3n%20y%20el%20desarrollo%20sostenible). (Guatemala 25 de octubre de 2014).

³² www.ine.gob.gt/index.php/estadisticas. (Guatemala, 25 de octubre de 2014).

principio de que todo mundo trabaja o debe de trabajar, se tiene que beneficiando a un trabajador en lo particular el beneficio tiene que alcanzar a su entorno familiar y porque no decirlo es un beneficio para la población, en este caso la guatemalteca. Entonces la economía de la familia trabajadora va a mejorar, sus condiciones de vida se elevan y se puede hablar de un mejor nivel de vida al adquirir objetos que le hagan la vida más cómoda, más placentera. El trabajador puede elegir una mejor educación para sus hijos o puede adquirir un vehículo para su familia; es decir; el beneficio es para la sociedad guatemalteca.

4.6. Proyecto de reforma del Artículo 89 del Código de Trabajo de Guatemala

Antes de plantear el proyecto de reforma al Artículo 89 del Código de Trabajo se transcribe el mismo para tener una idea clara de lo que regula en la actualidad.

El Artículo 89 del Código de Trabajo, se encuentra de esta manera: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.

Aquí lo que interesa del presente artículo es el párrafo primero, ya que el objeto de esta investigación son los conceptos de intensidad y condiciones de vida y lo que significa para un trabajador que se le consideren ambos aspectos al momento de aplicarle su salario a devengar; tomando en cuenta que en la actualidad, tanto la intensidad del trabajo como las condiciones de vida del trabajador no se toman en cuenta a la hora de regular los salarios mínimos y mucho menos para establecer los salarios en un contrato de trabajo. En otras palabras estos aspectos no tienen fuerza obligatoria, por esa razón se propone una sanción pecuniaria para obligar a su cumplimiento. El proyecto que se propone es el siguiente:

ORGANISMO LEGISLATIVO

“DECRETO No. _____”

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO

Que el actual Código de Trabajo Decreto 1141 fue emitido en 1961 y ya no cumple los objetivos de la realidad guatemalteca, por lo que necesita una adecuación relacionada a

las condiciones de vida del trabajador y a la intensidad del trabajo para regular el salario de todos los trabajadores guatemaltecos.

CONSIDERANDO

Que de conformidad con el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social; así como también que todo trabajo será equitativamente remunerado.

CONSIDERANDO

Que es deber del Estado revisar la legislación laboral vigente, para que las características ideológicas del derecho de trabajo sean cumplidas eficazmente.

POR TANTO

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República.

DECRETA

La siguiente:

REFORMA AL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Se reforma el Artículo 89, el cual queda así: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor.

Para el eficaz cumplimiento y aplicación de los preceptos de intensidad y condiciones de vida al momento de la regulación del salario en el sector de maquila, se establece una sanción pecuniaria al empleador que no tome en cuenta estos aspectos, de la siguiente forma: Una sanción pecuniaria de 12 salarios mínimos vigentes al momento del incumplimiento; y de 18 salarios mínimos si persiste el incumplimiento.

Artículo 2. El presente decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DEL AÑO DOS MIL _____

Presidente

Secretario

Secretario

Con la reforma propuesta se espera que los derechos de los trabajadores de maquilas sean tomados en cuenta a la hora de fijar los salarios; ya que en la actualidad, no existen sanciones para los empleadores que violan y no respetan los derechos de estos trabajadores; además, no toman en cuenta la intensidad de las labores para establecer los salarios y mucho menos las condiciones de vida de los trabajadores.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Luego de analizar la realidad en que se realizan las labores en las empresas maquiladoras, es fácil concluir que se están violando los derechos laborales de los trabajadores; ya que en las condiciones en que prestan sus servicios y realizan las labores no se respetan los derechos de intensidad del trabajo y condiciones de vida de los trabajadores al momento de pactar los salarios que han de percibir; además, no existen sanciones pecuniarias para los empleadores que no cumplan con estos aspectos en la relación de trabajo.

Derivado de lo anterior y para mejorar la situación laboral de los trabajadores de maquilas, se propone la reforma del Artículo 89 del Código de Trabajo; en el sentido de regular una sanción pecuniaria para todo empleador que no cumpla con los preceptos de intensidad y condiciones de vida al momento de establecer el salario para los trabajadores en las empresas maquiladoras.



BIBLIOGRAFÍA

BOBBIO, Norberto. **Teoría general del derecho**. 4 ed. Colombia: Ed. Temis S. A., 2013.

CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. **Diccionario de derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2007.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. 2 ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2010.

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

<http://www.ictsd.org/dosnloads/2011/03/eñ/> **Sector textil y confección y el desarrollo sostenible**. (Guatemala, 25 de octubre de 2014).

<http://www.google.com.gt> **movimiento obrero** (Guatemala, 10 octubre de 2014).

<http://www.google.com.gt> **movimiento industrial** (Guatemala, 18 octubre de 2014).

<https://español.answer.yahoo.com/> **índice valores**. (Guatemala, 18 de octubre de 2014).

Los robots carecen de buen tacto. Pág. 9. Prensa Libre. Revista New York Times (Guatemala) Año 63, No. 21064 (Domingo 14 de septiembre de 2014).

LÓPEZ LÓPEZ, Rony Estuardo. **Las jornadas de trabajo en el sector industrial, la intervención de la Inspección General de Trabajo y la inaplicación del Convenio 1 de la Organización Internacional de Trabajo.** Guatemala: Ed. Ediciones Mayte, 2007.

MARTINEZ BOLAÑOS, Arturo Aníbal. **La jornada de trabajo en la doctrina y en el derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Imprenta Universitaria, 1961.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala y sus normas reglamentarias.** Guatemala: (s.e.) 1988.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 37 ed. Argentina: Ed. Heliasta, 2011.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española.** 22 ed. Argentina: Ed. Planeta S.A.I.C., 2001.

RAMÍREZ LARA, Pablo Andrés. **La importancia de los procedimientos analíticos en la planeación de la auditoría externa de una empresa de maquila de ropa.** Guatemala: Ed. Impresos Ramírez, 2005.

Robot cautiva por habilidades. Pág. 38. Prensa Libre. (Guatemala) Año 63, No. 21057 (lunes 18 de agosto de 2014).

[www.jw.org/es/wol/org.textiles naturales](http://www.jw.org/es/wol/org.textiles_naturales) (Guatemala, 11 de octubre de 2014).

www.ine.gov.gt/index.php/estadísticas. (Guatemala, 25 de octubre de 2014).

ZURDO REYES, Carlos Emanuel. **Análisis jurídico de la presión laboral tendenciosa y su importancia para la protección del trabajador.** Guatemala: Ed. Emi impresos, 2013.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1141, 1961.

Código de Comercio. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-70, 1970.

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

Reglamento de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Presidente de la República de Guatemala, Acuerdo Gubernativo número 533-89, 1989.