

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



**CREACIÓN DE UNA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MAQUILA EN GUATEMALA**

**ALICIA MARÍA TOBÍAS**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017**

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

**CREACIÓN DE UNA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA  
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MAQUILA EN GUATEMALA**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**ALICIA MARÍA TOBÍAS**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, noviembre de 2017**

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

<b>DECANO:</b>	Lic.	Gustavo Bonilla
<b>VOCAL I:</b>	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
<b>VOCAL II:</b>	Licda.	Rosario Gil Pérez
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
<b>SECRETARIO:</b>	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

<b>Presidente:</b>	Licda.	Eloisa Mazariegos Herrera
<b>Vocal:</b>	Lic.	Edwin Antonio Castañeda González
<b>Secretaria:</b>	Licda.	Jacqueline Ziomara Archila Chávez

**Segunda Fase:**

<b>Presidente:</b>	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo
<b>Vocal:</b>	Lic.	Héctor Rolando Guevara
<b>Secretario:</b>	Lic.	Rigoberto Rodas Vásquez

**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,  
 20 de agosto de 2015.

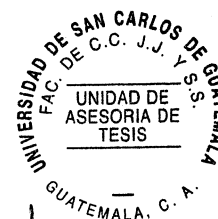
Atentamente pase al (a) Profesional, EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ALICIA MARÍA TOBIÁS, con carné 200312103,  
 intitulado CREACIÓN DE UNA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA DE MAQUILA EN GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 26 / 09 / 2016.

f)

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes**  
 ABOGADO Y NOTARIO





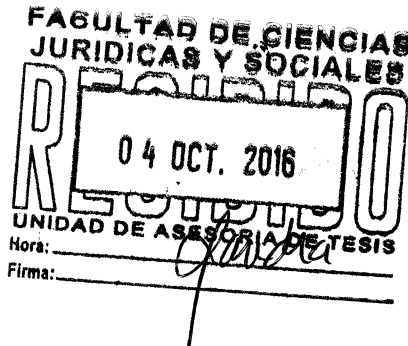
**LIC. EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

6ª. Calle 4-17 Zona 1 Edificio Tikal Of. 107  
Ciudad de Guatemala, Guatemala  
Teléfono: 54126108



Guatemala, 26 de septiembre de 2016

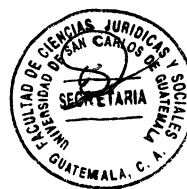
Licenciado  
Roberto Fredy Orellana Martínez  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Licenciado Orellana Martínez:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento a la resolución de la Unidad de Asesoría de Tesis que oportunamente me fue notificada, asesoré el trabajo de tesis presentado por la bachiller ALICIA MARÍA TOBIAS, quien se identifica con el carné estudiantil número 200312103 y elaboro el trabajo de tesis intitulado; **"CREACIÓN DE UNA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MAQUILA EN GUATEMALA"**, así mismo informo que la suscrita no tiene ningún interés directo, ni vinculo alguno y tampoco grado de parentesco con la ponente, y se arriba a las siguientes conclusiones:

- I. **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** La asesorada efectuó una investigación seria y consiente, sobre un tema importante que constituye una problemática social, legal y actual apegada a la realidad.
- II. **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS:** La asesorada alcanzó de manera satisfactoria los resultados de su plan de investigación, lo cual demuestra con su trabajo investigativo de contenido claro y científico, derivado de la utilización del método analítico sustentado en técnicas bibliográficas y de observación.
- III. **REDACCIÓN:** En la redacción fue realizada de una forma cronológica y adecuada, clara y concisa, además se realizaron correcciones de forma, respetando las reglas ortográficas de la Real Academia de la Lengua Española y las exigencias de la Unidad de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- IV. **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** La tesis aborda un tema jurídico laboral relevante, aportando a las ciencias jurídicas y sociales, importantes reflexiones sobre el mismo. Concluyendo que la investigación **"CREACIÓN DE UNA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MAQUILA EN GUATEMALA"** llena los requisitos establecidos de una tesis.



**LIC. EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

6ª. Calle 4-17 Zona 1 Edificio Tikal Of. 107  
Ciudad de Guatemala, Guatemala  
Teléfono: 54126108

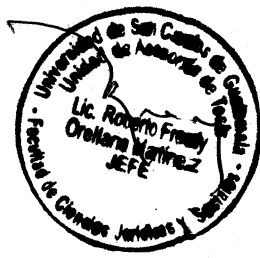
- V. **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** La bachiller en la conclusión discursiva expone sus puntos sobre la problemática y la vez recomienda que se tome en consideración la creación de una Dirección de Atención y Capacitación; con el objeto de brindar efectivamente una orientación laboral a los trabajadores de la industria de maquila y posteriormente de industrias diferentes.
- VI. **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue la adecuada, pues tiene relación directa con el tema y la misma es contemporánea y producida por autores que gozan de amplio conocimiento en la materia.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación realizado por mi asesorada, considero que el trabajo de tesis elaborado por la sustentante llena todos los requisitos regulados en la normativa aplicable, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito dictamen FAVORABLE, a efecto que se continúe con el tramite respectivo.

Sin otro particular me suscribo de usted, deferentemente.

Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes  
Asesor  
Colegiado No. 8219

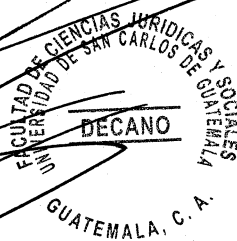
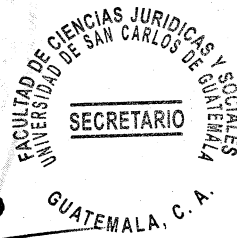
*Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes*  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 04 de septiembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ALICIA MARÍA TOBÍAS, titulado CREACIÓN DE UNA DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y CAPACITACIÓN PARA TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MAQUILA EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser fuente de amor y misericordia en mi vida por proveerme de fortaleza y sabiduría para obtener este triunfo, el cual pongo en tus manos. "Todo lo puedo en Cristo que me fortalece". Filipenses 4: 13.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Madre celestial, infinitas gracias por escuchar mis oraciones y por interceder ante nuestro señor Jesucristo en cada momento de mi vida.
- A MI MADRE:** María Luisa Tobías Aparicio, por tu amor y apoyo incondicional, que este éxito sea un reconocimiento a tu gran esfuerzo, gracias por tus sabios consejos y por brindarme un mejor futuro, eres mi ejemplo de vida. Te amo.
- A MIS ABUELOS:** Por su grata memoria María Luisa Aparicio y Fidel Irraul Tobías Díaz, gracias por tanto amor y enseñarme que con esfuerzo y dedicación puedo lograr mis sueños.
- A MIS TÍOS:** Zoila, Lina, Tono, Chonita, Sheny, Nufo y Chus con todo mi amor y respeto.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:** Por compartir cada momento importante de mi vida, Dios los bendiga.
- A MIS AMIGOS:** Por las experiencias inolvidables durante nuestra formación profesional.



**A LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURÍDICAS  
Y SOCIALES:**

Con profunda gratitud por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

**A LA UNIVERSIDAD  
DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA:**

Gloriosa casa de estudios superiores, por ser fuente de conocimiento y sabiduría.

**A**

**MIS CATEDRÁTICOS:**

Por compartir sus conocimientos y experiencias en cada cátedra recibida y ser un ejemplo de superación académica.

**A MI ASESOR DE  
TESIS:**

Licenciado Emilio Gutiérrez por su dedicación y dirección en la elaboración de la misma.

**A MI REVISORA DE  
TESIS:**

Licenciada Merary Conde por su valioso tiempo dedicado en el presente trabajo.



## **PRESENTACIÓN**

La investigación obedece al factor de tipo cualitativo en virtud del origen de la problemática analizada, la cual se refiere al trabajador de la industria de maquila y su vulnerabilidad en el desempeño de su trabajo, al no contar con una orientación laboral que amplíe su conocimiento principalmente sobre los derechos que le asisten. La elaboración de la presente tesis versa en el campo del derecho laboral y en segundo lugar el derecho constitucional. El sujeto de la investigación es el trabajador y se regula en el Código de Trabajo Decreto Número 1441. El objeto de la investigación es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprueben un acuerdo ministerial para crear una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila. El contexto de la investigación es el contexto sincrónico en virtud que se estudió el desarrollo del trabajador de la industria de maquila desde el período del año 2010 al año 2014.

El aporte académico es la creación de una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila en Guatemala, con el propósito que el trabajador de la industria en mención cuente con una asistencia laboral en caso de conflictos laborales con el patrono y reciba una capacitación sobre los derechos e instituciones laborales reguladas en la legislación guatemalteca, para contribuir a la protección de sus propios intereses en virtud que gran parte de trabajadores de la industria de maquila no cuentan con un grado académico que les permita conocer dichos derechos.



## **HIPÓTESIS**

**Guatemala tiene uno de los índices más altos de pobreza, principalmente se relacionan con la falta de acceso a la educación, lo que impide el desarrollo académico de los trabajadores de maquila; debido a dicha circunstancia desconocen los derechos e instituciones laborales.**



## **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

La hipótesis de la presente investigación fue comprobada a través del método analítico. El problema planteado se desintegró para conocer todos sus aspectos, con el fin de estudiarlo de forma independiente, el cual se refiere a los trabajadores de la industria de maquila y su falta de conocimiento de derechos e instituciones laborales; posteriormente se realizó un análisis para examinar cuidadosamente una posible solución al problema.

Se concluyó en que la hipótesis fue validada conforme el análisis de resultados del presente trabajo de investigación, también por comentarios de trabajadores de la industria de maquila al momento de realizar el cuestionario en los cuales hicieron referencia a circunstancias laborales que confirman una vez más la vulnerabilidad de laborar en dicha industria, el desarrollo académico de los trabajadores se determino por medio de los resultados del cuestionario realizado.





## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Terminología de juristas de América y Europa.....	3
1.1.1. Derecho industrial.....	3
1.1.2. Derecho obrero.....	4
1.1.3. Derecho social.....	4
1.1.4. Nuevo derecho.....	4
1.1.5. Derecho económico.....	4
1.1.6. Derecho profesional.....	5
1.1.7. Derecho de los trabajadores.....	5
1.2. Aparición del derecho de trabajo.....	5
1.3. Causas de la aparición del derecho de trabajo.....	6
1.4. Historia del derecho de trabajo.....	7
1.5. El derecho de trabajo en América Latina y su evolución.....	11
1.6. Evolución de las normas laborales en Guatemala.....	13
1.7. El trabajo como hecho social.....	14
1.8. Carácter científico del derecho de trabajo.....	14
1.9. El derecho de trabajo como una obligación social.....	16
1.10. Principios del derecho de trabajo.....	16
1.11. Ubicación del derecho laboral.....	17

1.12. Fuentes tradicionales del derecho del trabajo.....	18
1.13. Fuentes legales específicas del derecho de trabajo.....	19

## **CAPÍTULO II**

2. Derechos y obligaciones en una relación laboral.....	21
2.1. Dicotomía de las obligaciones del empleador.....	21
2.1.1. Por su contenido.....	22
2.1.2. Por su origen.....	25
2.1.3. Por su beneficiario.....	26
2.2. Obligaciones del trabajador.....	28
2.3. Derechos del empleador.....	29
2.4. Derechos del trabajador.....	33

## **CAPÍTULO III**

3. La industria de maquila.....	35
3.1. Expansión de la maquila en Guatemala.....	36
3.2. Definiciones.....	37
3.2.1. Definición de maquila.....	37
3.2.2. Definición de industria.....	39
3.2.3. Definición de fábrica.....	41
3.3. Desarrollo como referente.....	41
3.4. Primeros antecedentes de la maquila en Guatemala.....	42
3.5. Desempleo y pobreza como auge de la maquila.....	43

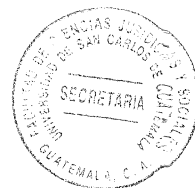


3.6	La capacidad de producción y exportación en Guatemala.....	45
3.7.	Maquiladoras guatemaltecas.....	47
3.8.	Maquiladoras coreanas.....	47
3.9.	Pequeños talleres de confección.....	49
3.10.	Generación de empleo como impacto de la maquila.....	49
3.11.	Jornadas de trabajo.....	50
3.12.	Control del personal en la maquila.....	52
3.13.	Contratos de trabajo.....	52
3.14.	Instalaciones inadecuadas de las maquilas.....	53
3.15.	Frecuencia de conflictos laborales.....	54
3.16.	Causas de conflictos laborales en la maquila.....	54
3.17.	El salario de los trabajadores de la maquila.....	55
3.18.	Nivel académico de los trabajadores de maquila como limitante del conocimiento de sus derechos e instituciones laborales.....	57
3.19.	Género femenino en la industria de maquila.....	57

#### **CAPÍTULO IV**

4.	Creación de una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila en Guatemala.....	59
4.1.	Investigación de campo.....	60
4.2.	Análisis obtenido.....	60
4.3.	Definición de dirección.....	60
4.4.	Creación de la dirección para la divulgación y protección de los derechos de los trabajadores de la industria de maquila en Guatemala..	61
4.5	Estructura y organización de la dirección.....	61

4.6. Importancia de los trabajadores de maquila de recibir en una dirección la atención en caso de conflictos laborales.....	62
4.7. Principales funciones de la dirección para la divulgación y protección de los derechos de los trabajadores de la industria de maquila en Guatemala.....	63
4.8. Divulgación de las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	64
4.9. Dar a conocer las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	64
4.10. Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.....	65
4.11. Capacitación sobre derechos fundamentales y laborales.....	65
4.12. Beneficios de la creación de la dirección para la divulgación y protección de los derechos de los trabajadores de la industria de maquila en Guatemala.....	68
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>



## INTRODUCCIÓN

Con fundamento en que el derecho de trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, el presente trabajo de investigación determina el por qué la necesidad de crear una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila en Guatemala. El tema del presente trabajo lo seleccione con el propósito de brindar una solución a la problemática del que son objeto los trabajadores de la industria de maquila por no contar con conocimiento sobre los derechos e instituciones laborales.

La innovación de la industria de maquila, en Guatemala, ha logrado establecer un nexo entre la economía nacional como internacional a la vez ha desarrollado ventajas competitivas y generado una gran cantidad de empleos, sin embargo, administrar el tiempo durante la producción de pedidos resulta, para su personal, un desgaste mayor por la intensidad del trabajo, siendo la velocidad de ejecución una característica primordial en el desempeño del mismo, es común que surja algún conflicto entre patrono y trabajador en dicha ejecución. Se constato en el apartado correspondiente, del presente trabajo, que la mayoría de trabajadores de la industria de maquila cuentan con un bajo nivel académico, lo que origina una limitación al resguardo de sus propios intereses, la deserción en la educación se debe a la falta de ingresos económicos resultado de la falta de empleo.

El objetivo general, en la presente investigación, fue dar a conocer a los trabajadores las garantías constitucionales, derechos e instituciones laborales establecidas en la legislación guatemalteca, el cual se alcanzó.

Es necesario que los trabajadores, de maquila, cuenten con una orientación y capacitación laboral dentro de un marco legal, con la apertura de dicha dirección se contribuiría a mejorar y promover las garantías y derechos descritos en el anterior párrafo; no solamente para el trabajador sino para el patrono.

La hipótesis, sometida durante el presente proceso, es que el índice de pobreza impide el desarrollo académico de los trabajadores de maquila, debido a dicha circunstancia desconocen los derechos e instituciones laborales. Puedo agregar que la hipótesis fue comprobada en base a la investigación de campo obtenida.

La investigación fue desarrollada en cuatro capítulos, de la forma siguiente: En el capítulo uno, se desarrollaron conceptos jurídicos del derecho laboral como su definición, terminología de juristas de América y Europa, aparición del derecho de trabajo, su historia y evolución en América Latina, el trabajo como hecho social, carácter científico del derecho de trabajo, también hago referencia a sus principios, ubicación, fuentes tradicionales y legales específicas; en el capítulo segundo, se desarrolló lo relativo a los derechos y obligaciones en una relación laboral, dicotomía de las obligaciones del empleador, obligaciones del trabajador, derechos del empleador y trabajador; en el capítulo tercero, se desarrolló la industria de maquila, su expansión en Guatemala, definiciones de maquila, industria y fábrica, desarrollo como referente, primeros antecedentes de la maquila en Guatemala, jornadas de trabajo, causas de conflictos laborales en la maquila, nivel académico de los trabajadores de la maquila como limitante del conocimiento de sus derechos e instituciones laborales, género femenino en la industria de maquila; y por último en el capítulo cuarto, se desarrolló el tema base que dio origen a esta investigación, creación de una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila en Guatemala, se realizó una investigación de campo, con análisis obtenido, estructura y organización de la dirección en mención, importancia de los trabajadores de maquila de recibir en una dirección la atención en caso de conflictos laborales, sus principales funciones, capacitación sobre derechos fundamentales y laborales, así como los beneficios que obtendrá el trabajador dentro de dicha dirección. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método analítico, las técnicas utilizadas fueron la bibliográfica, la observación y documental.

Con la investigación llevada a cabo se denotan aspectos importantes, en la industria de maquila, con ello de contribuye a mejorar el desarrollo del trabajo en dicha industria.

## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

El derecho laboral es de transcendencia social en virtud que toda persona dentro de la sociedad participa en calidad de patrono o de trabajador con ocasión del trabajo. Según el tratadista Walker Linares la importancia del estudio del derecho de trabajo: “No admite discusión, afirma que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo...”.<sup>1</sup> Es menester que cada trabajador estudie las normas laborales de esta forma obtendrá conocimiento sobre sus derechos y obligaciones, es importante la creación de una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila en Guatemala.

EL autor Rolando Echeverría Morataya define el derecho laboral como: “La suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo.”<sup>2</sup> El Código de Trabajo en el cuarto considerando literal “e” establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público determinando su interés social o colectivo que es la finalidad de todo interés público, el derecho laboral regula las cuestiones jurídicas, sociales,

---

<sup>1</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho de trabajo I.** Pág. 10.

<sup>2</sup> **Ibid.** Pág. 9.



económicas, que nacen como resultado de la relación de trabajo entre un patrono y un trabajador por medio de un contrato de trabajo que regirá dicha relación.

El Código de Trabajo en su Artículo 14 establece que sus normas legales son de orden público y a sus disposiciones se deben de sujetar todas las empresas y todos los habitantes de la república. También el Artículo 19 del Código en mención preceptúa que el contrato existe y se perfecciona con el inicio de la relación laboral, con ello se da seguridad contractual a los trabajadores como lo define el licenciado Echeverría.

Para el tratadista Rafael Caldera el derecho de trabajo: "es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".<sup>3</sup> El derecho de trabajo comprende las leyes positivas, los principios y normas superiores que lo inspiran regula también los derechos y deberes de los trabajadores frente a la colectividad no solamente en una relación jurídica contractual o no contractual, las normas jurídicas laborales son aplicadas al hecho social en virtud que tienen carácter protector a la vez buscan el desarrollo y subsistencia del trabajador.

En consecuencia de las anteriores exposiciones a criterio de la autora el derecho laboral es el conjunto principios y normas jurídicas que son aplicadas en una relación entre el patrono y el trabajador, aunado crea instituciones para resolver sus conflictos con la

---

<sup>3</sup> Derecho del trabajo. Pág. 77.





protección jurídica preferente del trabajador.

## **1.1. Terminología de juristas de América y Europa**

Tratadistas franceses denominaron al derecho de trabajo años posteriores a la primera guerra mundial *législation industrielle*, después de la segunda guerra mundial se generalizó el término derecho del trabajo, el tratadista belga Henry Velge prefiere el término *droit industriel*, el profesor español Eugenio Pérez Botija recomienda llamarlo derecho laboral, también el autor Alfonso Madrid decide darle la misma denominación.

En Brasil Cesarino Junior lo denomina *dereito social*, en Bolivia Vicente Fernández y Rafael Caldera en Venezuela lo denominaron derecho del trabajo. Las formas en que se ha denominado al derecho laboral ha variado según su etapa histórica.

### **1.1.1. Derecho industrial**

El derecho laboral fue denominado en Francia *derecho industrial*, porque fue en las industrias donde se dio origen a las primeras leyes obreras, sin embargo dicho término fue inadecuado en virtud que la palabra industrial comprende cuestiones relacionadas a las marcas y por ende no incluye otra ocupación.

### **1.1.2. Derecho obrero**

Denominación que dio origen la clase trabajadora con protestas, tuvieron como objeto mejorar sus condiciones de trabajo, pero el derecho laboral abarca también derechos de los patrones con ello este término no puede ser exclusivo para una de las partes.

### **1.1.3. Derecho social**

Con la aparición de la corriente sociológica marxista en esa época histórica y el derecho laboral que es de origen social acontece dicho término.

### **1.1.4. Nuevo derecho**

Fue aceptada esta denominación mientras no surgiera otra regulación novedosa, como por ejemplo la regulación marítima, regulación espacial o regulación ambiental.

### **1.1.5. Derecho económico**

Esta denominación de derecho económico presentó la dificultad de incluir las instituciones de tipo sindical.

### **1.1.6. Derecho profesional**

El derecho es una ocupación que se desarrolla, no siempre el derecho va a ser el desarrollo de una profesión, la legislación laboral no contempla el ejercicio de profesionales liberales que por excelencia es lo profesional por tal motivo es una denominación equivocada.

### **1.1.7. Derecho de los trabajadores**

El derecho laboral comprende no solo derechos de los trabajadores también abarca los derechos de los patrones con ello esta denominación es incompleta.

## **1.2. Aparición del derecho de trabajo**

Al desaparecer la esclavitud da inicio el trabajo libre, iniciaron los hombres a prestar sus servicios por medio de un contrato que regulo el derecho, por la época sus normas laborales fueron diferentes a las actuales. No obstante como antecedente del derecho de trabajo se señala instituciones del derecho romano y del régimen corporativo de la edad media. Los colegios de artesanos de Roma son presentados como un antecedente de las corporaciones medievales; un régimen corporativo es un sistema por el que los hombres de una misma profesión u oficio se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios o corporaciones.

Las corporaciones aparecieron después de las invasiones conocidas en Francia como Corps de Métier su funcionamiento data del Siglo X, su apogeo fue de esos años a los Siglos XV y XVI en que inician a decaer por nuevas relaciones económicas, las corporaciones más conocidas por su auge en la política y contribución al desarrollo en las ciudades fueron las corporaciones de Florencia y Nürenberg, sin embargo en el proceso histórico llegaron a su fin con el desarrollo del capital, de la manufactura y de la industria.

La corporación es la unión de pequeños propietarios y de equipararla se consideraría a las patronales; en la corporación cada pequeño taller de producción era propiedad de un maestro con quien trabajaba uno o más compañeros llamados oficiales con uno o más aprendices.

### **1.3. Causas de la aparición del derecho de trabajo**

La nobleza perdió sus privilegios con el establecimiento del sistema individualista y liberal dejó de tener su principal apoyo el poder, con lo que se logró la liberación de los campesinos; optimismo, confianza en un mejor futuro fueron los símbolos del siglo XIX no obstante surge el inconveniente que ante el empresario el trabajador no tenía protección, fue un concurso entre la burguesía y el artesano en el cual la burguesía triunfo; mientras la producción de la burguesía se extendía por todo el estado y a mercados del extranjero la del artesano se limitaba únicamente a la ciudad, lentamente el mercado de la localidad fue entregado a la burguesía; el producto que esta entregaba



resultaba más económico y satisfacía las necesidades, el cual se daba a conocer en grandes almacenes, la industria fue desarrollándose y los pequeños talleres de artesanos fueron cerrados, el artesano buscó empleo en las fábricas de la burguesía fue así como se dividieron los hombres en poseedores y desposeídos, en capitalistas y en proletarios.

Una nueva lucha social inicia con la aparición del proletariado, fue hasta el Siglo XIX que tuvo por objetivo dicha lucha la apropiación, de cada clase que trabajaba los elementos de la producción; en lo sucesivo se iba a gestionar el fin de la lucha y de la oposición entre el proletariado y burguesía; como una concesión de la burguesía nació el derecho de trabajo para pacificar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado proporcionada por la unión y como esfuerzo de la burguesía para obtener la paz social; Alemania es uno de los pueblos en donde puede verse el desarrollo del derecho de trabajo manifestados en la obra de Bismarck, en la Constitución de Weimar y en el derecho nacionalsocialista. Sin embargo el proletariado integrado por compañeros y aprendices del régimen antiguo, por maestros y pequeños propietarios arruinados pero con mejor preparación que los campesinos, en lo sucesivo fueron consientes de ser una clase explotada.

#### **1.4. Historia del derecho de trabajo**

En los primeros años el hombre tomaba de la naturaleza lo que necesitaba para subsistir sin embargo para sobrevivir necesito agruparse y organizar el trabajo de lo que

producía, con lo que intercambio el excedente por otro para satisfacer sus necesidades e interrelacionarse con los demás, sin estar subordinado únicamente para subsistir.

La historia del derecho de trabajo para el autor Luis Fernández Molina comprende dos etapas: "época anterior a la formación del derecho laboral y la época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene".<sup>4</sup> Al hacer una retrospectiva de la primera etapa no existe el derecho laboral no obstante con el estudio de ambas etapas se puede determinar el desarrollo de la prestación de servicios conforme el tiempo de cada cultura. Para el ser humano la condición de esclavo existió en civilizaciones antiguas como Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, la esclavitud fue degradante sin embargo prevaleció en la antigüedad como resultado de las guerras entre diferentes pueblos, el prisionero de guerra realizo trabajos de baja categoría con lo que representaba una mano de obra barata, en donde desempeño casi todos los puestos de trabajo, en la normativa laboral de la antigüedad el trabajo no estaba inspirado en principios tutelares era un trabajo forzado.

En la Edad Media el trabajo era realizado por artesanos prevaleció el sistema económico de clientela, existían numerosas ciudades como resultado del sistema feudal, cada ciudad contaba con artesanos y su clientela, posteriormente se agruparon en asociaciones denominadas corporaciones o gremios formadas por los jefes de taller su estructura jerárquica fue de maestros, oficiales, compañeros y aprendices; las

---

<sup>4</sup> Derecho laboral guatemalteco. Pág. 33.

asociaciones tenían características de monopolios en virtud que dominaban por imperio de la ley y de mutualistas ya que los agremiados mutuamente brindaban asistencia en caso de enfermedades o accidentes, dichas características son antecedentes actualmente de instituciones como los colegios, gremios profesionales y de la previsión social; un sistema de mayor intercomunicación surge entre ciudades cuando da lugar la economía feudal, aumenta la competencia comercial y laboral pero los maestros hicieron difícil el proceso de ascensos entre aprendices y compañeros, como resultado de la oposición estos formaron sus propias asociaciones como órgano de defensa, en la actualidad es un antecedente de los sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

Nuevas condiciones económicas surgen con cambios como la expansión del comercio, creación de maquinas por la necesidad de producir en serie, el descubrimiento de nuevas tierras, con estos cambios surgen a la vez nuevas doctrinas económicas como la escuela del derecho natural, que difundía libertad absoluta para las actividades del hombre que comprendían actividades económicas y laborales, destacan los fisiócratas con ideas de que las leyes de la naturaleza son sabias y de la misma forma que gobiernan el mundo se debía también gobernar la sociedad y la economía, que debía haber libre interrelación de la ley de la oferta y demanda, con dicha ideología las corporaciones fueron prohibidas en Francia en 1776, la Asamblea Constituyente votó en 1791 por una ley de supresión.

Es importante mencionar el funcionamiento de los gremios con características similares a las asociaciones mutualistas; al buscar el bienestar y asistencia de sus miembros, contaba con una especie de seguro de accidentes y de vida, también tenían un fondo comunal en caso de emergencias de sus miembros, y como monopolio cada gremio era el único titular de su actividad y si alguna persona quería desarrollar un oficio tenía que pasar por un proceso de selección del sistema jerárquico gremial iniciando como aprendiz, el mercado de bienes y servicios estaba dominado por el sistema gremial que a la vez imponía precios. El sistema gremial prevaleció en la época colonial en Guatemala, algunos resabios se destacan aun como los maestros de obra de las construcciones, los colegios profesionales de la actualidad tienen la característica de mutualistas y el de dominio a monopolio de la profesión. El sistema gremial por su rígida sujeción del principio de libertad individual no podía continuar sin embargo fue un precedente del trabajo.

En 1766 se emitió el edicto Turgot que abolía los gremios esto porque se consideraba que el sistema de producción dominado por los gremios había detenido la economía sin embargo no se dio la atención a dicho edicto, desembocando en la célebre Revolución Francesa, ya abolido el antiguo régimen se formulo la Ley Chapelier en 1791 en la que se proclamo la plena libertad en el ámbito de trabajo y se proscribió toda interferencia en el orden económico, se elimino toda limitación a la libertad individual de poder realizar cualquier actividad licita. Unos años después dicho principio se opone a los movimientos colectivos de los trabajadores que pretendían mejorar las condiciones de vida.



El autor Fernández Molina reconoce el desarrollo del movimiento colectivo en tres etapas: "De represión; de tolerancia; y de legalización".<sup>5</sup> En la etapa de la represión se califica de conspiración los intentos de huelga y organización de los trabajadores cualquier presión era mal vista, en la etapa de la tolerancia ya no se persigue el movimiento de los obreros pero eran ignorados por el Estado únicamente se tomaban en cuenta si alteraban el orden público, se iniciaba a aceptar el derecho de libre asociación de los trabajadores y de los demás ciudadanos. En la etapa de la legalización surge el concepto de derechos sociales a inicios de siglo XX el movimiento colectivo laboral es reconocido por la ley en dos fases la primera de ellas a nivel ordinario mediante leyes que reconocían los derechos de los trabajadores y la segunda que culmina con la contitucionalización de los derechos laborales con lo que se reconocían a nivel constituciona,l comprendiendo los derechos individuales como colectivos, en Guatemala dichos derechos fueron establecidos en la Constitución Política de 1945.

### **1.5. El derecho de trabajo en América Latina y su evolución**

El derecho de trabajo en América Latina proviene de la primera postguerra mundial, los Estados que dieron inicio con el movimiento del derecho de trabajo fueron Guatemala, Uruguay, Perú, Argentina y Chile, al hacer una retrospectión de las leyes antiguas en los primeros años del siglo pasado fueron importantes las leyes de accidentes de trabajo

---

<sup>5</sup> Op. Cit. Pág. 37.

de Guatemala y Uruguay. Se ha desarrollado el derecho de trabajo paulatinamente desde 1936 sin embargo en Guatemala, Nicaragua, México, Cuba y Venezuela ha sido producto de revoluciones violentas.

El movimiento del derecho de trabajo fue generalizado y rápido en todo los Estados, resultado de la segunda Guerra Mundial que apresuro la legislación. Considero importante hacer mención de las leyes más importantes sobre el contrato individual de trabajo que fueron dictadas en años posteriores a 1923: La República Dominicana legislo el 12 de enero de 1923; Nicaragua el 31 de enero del mismo año; Chile el 8 de septiembre de 1924; Guatemala el 30 de abril de 1926; Ecuador el 6 de octubre de 1928; Venezuela el 16 de julio de 1936; Perú en su nuevo Código Civil de 30 agosto de 1936 y Cuba el 13 de abril de 1938. Antes de las legislaciones mencionadas era el Código Civil de cada Estado que regulaba lo relativo al contrato individual de trabajo.

En América Latina existió la dificultad que empresas de capital extranjero preferían trabajadores extranjeros, en virtud de ello se regulo que cada empresa utilice determinado porcentaje de trabajadores nacionales como por ejemplo países como Panamá lo regulo el 29 de octubre de 1924 con un 50%; Chile el 17 de octubre de 1925 con un 75%; San Salvador el 10 de junio de 1936 con un 80%; Bolivia el 1 de febrero de 1930 con un 75%; Perú el 8 de abril de 1932 con un 50%; Cuba el 20 de diciembre de 1933 con un 50%; Colombia el 31 de octubre de 1936 con un 70%, con lo regulado se dio protección a los trabajadores nacionales. En lo que respecta a la jornada de trabajo de ocho horas, fue Chile en 1908 quien fijo dicha jornada para los trabajadores al

servicio del estado, Cuba lo realizo de igual forma el 26 de enero de 1909 y Costa Rica lo estableció el 16 de agosto de 1920.

Sin embargo fue Uruguay el 13 de febrero de 1915 quien limita la jornada a ocho horas de trabajo para todos los trabajadores, es la ley más antigua de América y del mundo ulteriormente se dicto esta disposición en Ecuador el 4 de septiembre de 1916; Perú el 15 de enero de 1919; Argentina en la Provincia de Córdoba el 19 de diciembre de 1919. Como antecedente de la jornada de trabajo de ocho horas cabe mencionar el Tratado de Versalles firmado el 28 de junio de 1919 en el salón de los Espejos, en el palacio de Versalles, estableció nueve principios universales y esenciales de los trabajadores en su Artículo 427, el cuarto principio consolido la jornada de trabajo de 8 horas o 48 semanales, dirigido a donde no se haya aplicado todavía.

#### **1.6. Evolución de las normas laborales en Guatemala**

De la época precolombina la información en relación al derecho laboral es escasa y sin fundamento, en la época colonial el trato inhumano de los conquistadores a los indígenas fue tan indigno que le llevo a pensar que no tenían alma, la Bula Papal del Papa Paulo III puso fin a dicha controversia, la influencia de ideas humanitarias del obispo Francisco Marroquín y de Fray Bartolomé de las Casas alcanzaron un mejor trato a los indígenas, las Leyes de Indias manifestaron ideas humanistas de parte de la Corona Española al limitar los abusos de sus súbditos, comprendía dentro de sus disposiciones la regulación de ocho horas laborales, sin embargo el movimiento

legislador promovido por la reforma liberal a finales del Siglo XIX da la pauta al nacimiento y desarrollo del actual derecho de trabajo.

### **1.7. El trabajo como hecho social**

El trabajo es un hecho social en virtud que de él depende el desarrollo del individuo en una sociedad, con el trabajo es posible desenvolver la técnica al servicio de los seres humanos, el subsistir del trabajador y de su familia como base de la sociedad depende del trabajo. Para el tratadista Cabanellas la palabra trabajo en algunas de sus acepciones la define como: "Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud; Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento".<sup>6</sup> Toda persona dentro de un círculo social para vivir necesita de productos o servicios que son el resultado de trabajos físicos o intelectuales de origen lícito, los cuales deben ser remunerados, como lo define el tratadista antes mencionado y con ello mejora sus condiciones de vida, el trabajo es indispensable en una convivencia integral.

### **1.8. Carácter científico del derecho de trabajo**

Considero oportuno mencionar previamente al licenciado Acedo Quezada en su obra La Ciencia Jurídica y su Objeto; citando al autor Karl Larenz quien denomina jurisprudencia a lo que el licenciado Acedo Quezada en su obra antes mencionada llama ciencia jurídica o ciencia del derecho y señala que es una ciencia: "porque ha

---

<sup>6</sup> Diccionario jurídico elemental. Pág.376

desarrollado métodos que aspiran a un conocimiento racionalmente comprobable del derecho vigente".<sup>7</sup> Es una ciencia en virtud que la actividad científica procede con un método jurídico propio, que da confiabilidad al resultado el cual puede ser comprobado.

La ciencia del derecho tiene como objeto conocer el estudio del derecho, como ordenamiento jurídico y trabaja sobre el derecho positivo que es una realidad, el derecho que es acatado por la sociedad.

El derecho de trabajo forma parte orgánica de la ciencia jurídica, sus normas no son empíricas como pudo ser en su origen, en la historia se puede observar que de las múltiples leyes que emergieron ante la presión de hechos sociales nace el derecho de trabajo que tiene su origen en la filosofía y en la ciencia del derecho; la ciencia jurídico laboral inicia teniendo como base otros conocimientos humanos que en la actualidad son esenciales de la organización social. Ciencia normativa que da valor al problema de la convivencia en armonía, donde el derecho tiene sentido, celebres tratadistas y catedráticos en innumerables universidades han escrito obras, con lo que se desarrolla e ilumina el derecho de trabajo, al igual existen leyes, reglamentos, organismos administrativos, cuerpos judiciales e internacionales encargados de regularlo.

La ciencia jurídico laboral es una rama autónoma de la ciencia jurídica, en virtud que regula las relaciones laborales, tiene su propio campo de aplicación.

---

<sup>7</sup> <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/172/dtr/dtr1.pdf> La ciencia jurídica y su objeto. (Consultado: 17 de febrero de 2016).



## **1.9. El derecho de trabajo como una obligación social**

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 dispone: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. La persona no puede ser privada del derecho de trabajo, es la titular del mismo; y como obligación social el Estado está obligado a proveer fuentes de trabajo para la subsistencia del trabajador y de su familia contribuyendo así al desarrollo de la sociedad guatemalteca.

## **1.10. Principios del derecho de trabajo**

Los principios laborales del derecho de trabajo son directrices que orientan la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales, el destacado abogado laboralista uruguayo Américo Plá Rodríguez define los principios laborales como: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.<sup>8</sup> Considero importante referirme a las funciones que desarrollan los principios del derecho de trabajo:

---

<sup>8</sup>[http:// www.buenastareas.com/materias/resumen - de -principios -del- derecho-l aboral -de- americo-pla-rodriguez/0 Resumen de principios del derecho laboral de Américo Pla Rodríguez ensayos y trabajos de investigación](http://www.buenastareas.com/materias/resumen-de-principios-del-derecho-laboral-de-americo-pla-rodriguez/0-Resumen-de-principios-del-derecho-laboral-de-Américo-Plá-Rodríguez-ensayos-y-trabajos-de-investigación). (Consultado: 4 de mayo de 2016)

- **Función informadora:** Cumplen dicha función al orientar al legislador y ser el fundamento del orden jurídico.
- **Función interpretadora:** Los principios laborales con esta función desarrollan criterios que orientan al juez o al intérprete.
- **Función normativa:** Orienta la aplicación de las normas jurídicas en coherencia de los principios laborales.

#### **1.11. Ubicación del derecho laboral**

El Código de Trabajo en el cuarto considerando literal "e" 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..." Dicha parte considerativa se fundamenta en virtud que las primeras manifestaciones del derecho laboral fueron de aspecto público como por ejemplo las limitaciones de la jornada de trabajo.

Desde la creación del derecho laboral ha prevalecido el principio de interés público de proteger a grandes mayorías y evitar la confrontación de clases, el surgimiento del derecho de trabajo es el resultado a una voz generalizada que solicitaba la participación activa del Estado en la solución de los grandes problemas socioeconómicos.

## **1.12. Fuentes tradicionales del derecho del trabajo**

Antes de referirme a las fuentes tradicionales del derecho de trabajo considero propicio explicar el término fuente de derecho, el licenciado Echeverría Morataya citando al autor Claude du Pasquier refiere: “ El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”.<sup>9</sup>

El autor Roberto Díaz Castillo citado por el licenciado Echeverría Morataya describe: “entendemos por fuente en sentido general el origen de algo”.<sup>10</sup> Al referirnos a las fuentes del derecho aludimos el origen de este, a los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas.

Las fuentes tradicionales del derecho del trabajo se clasifican en tres grupos:

- a) Fuentes primarias, reales o materiales integran el elemento generatriz del derecho establecido por razones económicas, sociales, políticas que se presentan en un lugar determinado.
  
- b) En esta categoría de fuentes se establece una orientación de promulgación

---

<sup>9</sup> Derecho de trabajo I. Pág. 44.

<sup>10</sup> Ibid. Pág. 44.



legislativa conformada por fuentes históricas, derecho comparado, convenios internacionales de trabajo, recomendaciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo y tratados internacionales.

- e) En este grupo se cita las fuentes formales, que establecen preeminencia en la ley para aplicarse en situaciones determinadas, sin embargo en caso de insuficiencia de la ley aprueban a las autoridades judiciales aplicar disposiciones que no tiene carácter legislativo o facilitan el uso de razonamientos que fundamenten la aplicación extensiva o restrictiva de la ley. Según el ordenamiento jurídico guatemalteco las fuentes formales de derecho son la ley, la jurisprudencia y la costumbre; la ley regula que la jurisprudencia es complementaria de la ley y la costumbre rige en defecto de la ley aplicable y por delegación de la ley.

### **1.13. Fuentes legales específicas del derecho de trabajo**

Tomando en cuenta que la ley es por designación fuente del ordenamiento jurídico guatemalteco se describe a continuación la estructura siguiente:

- 1) La Constitución Política de la República de Guatemala en especial su sección laboral.
- 2) Los Convenios internacionales de trabajo y tratados internacionales y regionales tomando en cuenta los Artículos 46 y 102 inciso "t" de la Constitución Política de la



**República de Guatemala; es importante hacer mención que los convenios internacionales de trabajo provienen de la Organización Internacional del Trabajo y los tratados internacionales o regionales tienen su origen de arreglos firmados entre Estados aplicando el derecho internacional público.**

- 3) El Código de Trabajo.**
  
- 4) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, sentencias colectivas de trabajo, contratos colectivos de trabajo y convenios colectivos de trabajo.**
  
- 5) Todas las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.**

## **CAPÍTULO II**

### **2. Derechos y obligaciones en una relación laboral**

Desde el momento que da inicio la relación laboral que es el hecho de la prestación de servicios o cuando se ejecuta una obra, se perfecciona el contrato laboral y emergen para el patrono y el trabajador derechos y obligaciones; con el contrato individual de trabajo existe un vínculo económico jurídico entre ambas partes.

En una relación laboral los derechos que provienen de un contrato pueden exigirse, sin embargo es de gran importancia tomar en consideración las obligaciones que el patrono impone, no obstante el acto de contratación es libre y las partes deben ajustarse a sus lineamientos; en determinado lugar de trabajo es menester que los encargados del personal conozcan dichos derechos y obligaciones e instruyan a los trabajadores a conocer los derechos y obligaciones de los empleadores. El derecho de trabajo esta instituido para otorgar derechos y obligaciones no únicamente derechos, al analizar las obligaciones y deberes se define el alcance de una relación laboral y se determina si el cumplimiento de las obligaciones afecta el vínculo contractual en ambas partes.

#### **2.1. Dicotomía de las obligaciones del empleador**

A continuación se describe la dicotomía de las obligaciones del empleador:

- Por su contenido se clasifican en obligaciones no patrimoniales o éticas y obligaciones patrimoniales.
  
- Por su origen en obligaciones legales y obligaciones contractuales.
  
- Por su beneficiario, frente a un trabajador; frente a los trabajadores; frente a las asociaciones laborales; frente las autoridades administrativas.

### **2.1.1. Por su contenido**

Algunos tratadistas en la primera clasificación diferencian entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales, los deberes éticos son denominados también deberes personales o no económicos en virtud de ser valubles en dinero, los deberes económicos se concentran en la figura del salario y prestaciones de carácter económico.

a) **Obligaciones no patrimoniales:** En la doctrina no se encuentran definidas con claridad sin embargo se indican las siguientes:

- **Deber de respeto a la dignidad del trabajador**

El trabajador al someterse a ciertos lineamientos del empleador debe conservar el derecho a ser respetado, no únicamente como principio básico en un relación laboral

sino en las relaciones interhumanas, el patrono debe inhibirse de ejercer malas conductas contra el trabajador como las ofensas verbales, la violencia, actos humillantes que puedan atentar contra las obligaciones del empleador, al existir una violación a dicha obligación pueden dar lugar a sanciones como:

**De carácter contractual:** En caso de despido injustificado con el pago de indemnización.

**De carácter administrativo:** Si el hecho es constitutivo de falta con multas y de ser delito con responsabilidad penal.

**Responsabilidad sindical:** En Guatemala no se da, sin embargo en otros países la violación a cierta norma sindical por parte del patrono emerge una sanción al patrono de parte del sindicato de su empresa.

- **Deber de higiene y seguridad en el trabajo**

Con el objeto de evitar causas que de repente impidan la capacidad del trabajador o medidas para evitar accidentes de trabajo.

Al tomar medidas de prevención de accidentes en el trabajo se evitan al mismo tiempo enfermedades profesionales. El Artículo 197 del Código de Trabajo establece que todo patrono debe adoptar precauciones para proteger la vida del trabajador, el Artículo 61 del Código en mención literal "k" regula que los establecimientos comerciales o

industriales donde su propia naturaleza lo permita debe contar con un número de sillas para el descanso de los trabajadores. En algunos casos el trabajador no adopta las medidas de protección aduciendo que no tiene costumbre como por ejemplo trabajadores del sector de construcción, se presentan a laborar desprotegidos en los andamios exteriores de los edificios.

- **Deber de ocupación efectiva**

El patrono tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios y el trabajador le asiste un derecho a trabajar, el patrono tiene el deber de ocupar al trabajador efectivamente se paga un salario a cambio de servicio.

- **Deberes administrativos**

La ley prescribe formalidades por lo general en beneficio del trabajador por ello el patrono debe cumplir como por ejemplo la suscripción y registro del contrato de trabajo, enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses del año con el fin que las oficinas administrativas de trabajo cuenten con una perspectiva más amplia de la realidad laboral actual.

- **Deberes adicionales**

Estudios realizados por especialistas en la administración de personal e ingeniería

industrial han comprobado que un trabajador satisfecho en su labor obtiene mejores resultados en sus actividades.

#### **b) Obligaciones patrimoniales**

Los deberes patrimoniales incluyen el pago en moneda o especie según el contrato laboral estipulado, comprende el pago de salario, de horas extraordinarias, de salarios diferidos como el aguinaldo y el bono 14, las indemnizaciones en determinado caso; las vacaciones incluyen una prestación no dineraria sin embargo el salario se retribuye en los días de descanso.

#### **2.1.2. Por su origen**

Se dividen en obligaciones legales y contractuales:

##### **a) Obligaciones legales**

Se originan en la ley comprenden garantías mínimas como el salario mínimo, el aguinaldo, el bono 14, el período mínimo de vacaciones, los asuetos, entre otras.

Y máximas como las jornadas diurnas o semanales de trabajo.

##### **b) Obligaciones contractuales**

Las obligaciones contractuales son producto del acuerdo entre un patrono y un trabajador en un contrato laboral y son el contenido de dicho contrato.

Las condiciones de trabajo que hacen patente las obligaciones varían, continuamente logran beneficiar al trabajador, asimismo pueden proceder de acuerdos colectivos, pactos o convenios en los que se obtienen mejoras, estas ventajas contractuales se convierten en legales por el principio de los derechos adquiridos de los trabajadores establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se puede añadir por la categoría que tienen los pactos colectivos establecidos en el Artículo 49 del Código de Trabajo, pueden surgir y es como consecuencia del contrato laboral.

### **2.1.3. Por su beneficiario**

Estas obligaciones pueden mezclarse sin embargo cuentan con perfiles diferentes los cuales se describen así: Directas frente a un trabajador; generales frente a los trabajadores; frente a las asociaciones laborales; frente a las autoridades administrativas.

#### **a) Frente a un trabajador**

El patrono tiene obligaciones patrimoniales y éticas frente a cada trabajador, quien inicialmente exige que sean cumplidas dichas obligaciones en caso de incumplimiento el



trabajador propondrá acciones legales correspondientes con la finalidad de hacerlas efectivas.

**b) Frente a los trabajadores**

Como colectividad, los trabajadores son titulares de derechos llamados derechos colectivos.

**c) Frente a las asociaciones laborales**

El patrono debe aprobar que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse de manera informal en forma de grupos coaligados o como los sindicatos de manera formal, en respuesta al principio de libertad sindical establecido en el Artículo 209 del Código de Trabajo.

**d) Frente las autoridades administrativas**

El Artículo 61 del Código de Trabajo establece las obligaciones de los patronos, no obstante se mencionaran las más sustanciales en relación a las autoridades administrativas como lo son: Enviar informes de egresos totales por salarios durante el año anterior; nombres y apellidos de trabajadores y el salario que les haya correspondido en dicho año; permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo y dar informes de ser solicitados; conceder tiempo a los

trabajadores para el ejercicio del voto en las elecciones populares; procurar la alfabetización de sus trabajadores.

## **2.2. Obligaciones del trabajador**

En las obligaciones del trabajador también se clasifican obligaciones patrimoniales y éticas como en las obligaciones del empleador.

La obligación patrimonial del trabajador más importante es la de prestar su servicio con prontitud conforme a lo acordado con su empleador, en virtud que este eroga por el servicio en las condiciones establecidas. Para las nuevas tendencias el trabajo no es considerado como una mercancía sin embargo no se puede negar el hecho que el trabajo tenga valor y precio que es percibido por el trabajador.

En las obligaciones no patrimoniales se encuentra una obligación de lealtad e identificación a quien provee, se distingue en otras regiones el evidente sentimiento de equipo con el patrono llamado espíritu de empresa; el progreso económico del Japón se considera al éxito del sentimiento corporativo que priva entre los mismos trabajadores y con su empleador dicho sentimiento comprende lealtad en ambas vías, del empleador para sus trabajadores así como de estos para el empleador. Esta obligación implica más que laborar con eficiencia, cuidar los bienes del patrono o guardar los secretos industriales, es identificarse dos personas y coincidir intereses que en gran parte deben ser comunes. Un ejemplo de identificación del trabajador con el patrono es el Artículo

63 del Código de Trabajo literal "e" al establecer que el trabajador está obligado a prestar auxilios necesarios en caso de siniestro en que personas, intereses del patrono o algún compañero de trabajo estén en peligro sin tener derecho a remuneración adicional.

Son pocas las normas específicas en cuanto a la responsabilidad directa del trabajador entre ellas el Artículo 121 del Código de Trabajo que establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe para subsanar errores imputables solo a él durante la jornada ordinaria ni las que son consecuencia de su falta de actividad en dicha jornada.

### **2.3. Derechos del empleador**

Los derechos del empleador comprenden los siguientes temas:

a) **Derecho a la libre elección de los trabajadores:** Es un derecho previo a la celebración del contrato y se conserva siempre, excepto cuando se limita la libre elección como por ejemplo que en un pacto colectivo se haya estipulado una forma específica de contratación o en caso de emergencia nacional sea ordenado por parte del gobierno la contratación forzosa; en algunas legislaciones de Latinoamérica la ley regula un procedimiento en caso de vacantes definitivas o mayores de treinta días por lo general dicha plaza es cubierta por el trabajador con mayor antigüedad y de la categoría inmediata inferior si es el caso de concurrencia el más apto es el preferido esto es

**llamado escalafón ciego.**

**A través de la cláusula de exclusión por admisión sindical aprobada en varios países se restringe la libertad patronal de designar su personal, lo que constituye un limitación del derecho a la libre contratación del empleador, no obstante dicha tendencia trata de implantarse en Guatemala por medio de negociaciones colectivas, algunos pactos colectivos ya incluyen el escalafón ciego. Conforme se restrinja este derecho los trabajadores se consolidaran en los puestos de trabajo y los empleadores no tendrán motivos para emprender una empresa que requiera personal contratado.**

**b) Derecho de adquisición del producto de trabajo: Este derecho proviene del mismo contrato el patrono es el dueño del producto del trabajo, el principal incentivo del empleador para establecer un puesto de trabajo es el diferencial en el precio de los bienes que son adquiridos a consecuencia del trabajo que se realiza. La doctrina marxista le llama plusvalía considera que el empleador se beneficia en forma desmedida del trabajo de su empleado en virtud que el incremento del precio de los productos que le impone la labor del dependiente es mayor que el salario devengado del trabajador, lo que es considerado de cierta forma una defraudación para el trabajador. Esta posición no considera el factor riesgo que asume el dueño de la empresa.**

**Si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes el empresario no tendría estímulo con ello se produciría la disminución de emprender negocios provocando gran índice de desempleo. La aplicación de este derecho no presenta dificultades no**

obstante ciertas ocupaciones si provocan contratiempos como el caso de trabajadores de alta tecnología al aportar inventos, la legislación guatemalteca no contempla el aspecto de inventos solo el aspecto registral pero no laboral.

En ciertas legislaciones se distinguen invenciones personales o libres, inventos de empresa o explotación e invenciones contractuales o de servicios. Los inventos personales no se dan propiamente en el campo laboral corresponde a su autor la explotación del ingenio; los inventos de empresa se originan del procedimiento de fabricación que se inducen en la misma organización de la empresa motivo por el que la legislación italiana los denomina invención inducida, en donde los derechos pertenecen al patrono como una extensión del concepto de frutos, en el derecho civil por lo mismo son denominados frutos industriales; las invenciones contractuales se originan si el trabajador es contrato con el fin de inventar; se trata de invención cualificada; los frutos se determinan según lo estipulado entre las partes, en Estados Unidos participa de las ganancias el trabajador.

e) **Facultad de mando y sus manifestaciones:** Se refiere a un poder de dirección o *ius variandi* que significa el derecho a cambiar dentro de algunos límites, lo que también comprende la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial. El poder de dirección se origina de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. Nuestra legislación limita el *ius variandi* con el Artículo 20 literal "b" del Código de trabajo al establecer que las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral no pueden alterarse; también el Artículo 79 literal

**“j” del Código en mención regula que un patrono o su representante en la dirección no puede trasladar al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo, el ius variandi se presenta sin dificultad cuando el trabajador es ascendido a un cargo o salario superior, sin embargo dicho Artículo mencionado regula que el patrono no tiene responsabilidad si asciende al trabajador a un cargo de forma temporal o en calidad de prueba y por incompetencia es regresado a su puesto anterior.**

**d) Potestad disciplinaria: El poder de dirección implica una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, la legislación guatemalteca regula poco en este sentido en su defecto se redacta el reglamento interior de trabajo que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en cierta empresa, región o industria el cual no debe comprender disposiciones de coacción, dicho reglamento debe ser autorizado por la Inspección General de Trabajo.**

**e) Reglamento interior de trabajo: El Artículo 60 del Código de Trabajo regula el contenido de dicho reglamento y en la literal “e” del Código en mención establece que se prohíbe descontar suma alguna del salario en concepto de multa.**

**f) Facultad premial: Esta facultad es denominada también de recompensa, en casos aislados o regulados se premia por acciones o actitudes de los trabajadores como el espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad a la empresa entre otros. Los premios pueden ser por grupos y los premios pueden ser dinero, becas de estudio o perfeccionamiento.**

## **2.4. Derechos del trabajador**

Los derechos del trabajador están vinculados con los deberes del empleador, la legislación guatemalteca no comprende un detalle explícito de estos derechos, cualquier listado sería superado por el carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Los derechos se deducen del contenido de las fuentes formales es importante tomar en cuenta la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos.

Para el trabajador el derecho más importante es el de recibir de forma puntual su salario el cual comprende todas las prestaciones en virtud de su labor realizada.

En determinados contratos de trabajo se pueden mencionar derechos inmersos como por ejemplo habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización entre otros.

En otras legislaciones de doctrina avanzada existen otros derechos que se pretenden plasmar de forma genérica e intrínseca al contrato laboral, en nuestro medio sin embargo ciertas negociaciones colectivas consideran derechos como la capacitación, el adiestramiento, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda, la estabilidad laboral entre otros.





## CAPÍTULO III

### 3. La industria de maquila

El presente capítulo se refiere al contenido de la industria de maquila considero importante iniciar con una narración sucinta de la maquila, definiciones y factores que intervienen en el desarrollo de la maquila en virtud que la industria de maquila en Guatemala representa un eje económico importante.

En el contexto guatemalteco se ha determinado una creciente inversión de empresas extranjeras principalmente de origen asiático que buscan expandir la industria textil.

La industria de maquila en Guatemala produce gran cantidad de empleos la mano de obra es barata lo que conlleva a la reducción de costos de fabricación, es un atractivo para los inversionistas nacionales y extranjeros sin embargo el atractivo más importante a considerar son los beneficios establecidos en el Artículo Número 12 del Decreto Número 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila el cual regula: “Las empresas propiedad de personas individuales o jurídicas que se dediquen a la actividad exportadora o de maquila bajo el régimen de admisión temporal gozarán de los beneficios siguientes: Inciso a): “Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del impuesto al valor agregado –IVA-... Inciso c): “Exoneración total del impuesto sobre la renta... tal exoneración se otorgará por un período de (10) años, contados a partir de la fecha de la notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía... Inciso f)

“Exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación”. Los criterios que marcan el curso de negociaciones comerciales para elegir el sector de vestuario y textiles se basa en cinco criterios importantes:

- Velocidad de respuesta
- Calidad
- Cumplimiento de normas legales
- Logística
- Costos de producción

### **3.1. Expansión de la maquila en Guatemala**

En Guatemala la actividad de maquila se ha expandido en los últimos años, fija dos puntos importantes define un nuevo patrón de industrialización y concreta otro nexo entre la economía nacional e internacional con ello establece un proceso que está cambiando la economía nacional actual.

Reparando sobre la pérdida de importancia de los productos agrícolas en el mercado a nivel internacional, la adopción de políticas de ajuste estructural que buscan orientar la actividad económica hacia la exportación y las dificultades previstas para que el sector industrial alcance insertarse en los mercados a nivel internacional, la maquila se perfila como una actividad que puede establecerse como un eje de la acumulación capitalista nacional, como una actividad ordenadora de economía y de la sociedad como ha sido la

agroexportación tradicional.

La Superintendencia de Bancos, en su análisis cuatrimestral de sectores económicos expone las ventajas competitivas de la industria textil y de confección en Guatemala entre las que se mencionan:

- Alta inversión extranjera lo cual genera transferencia de tecnología
- Tecnologías de punta y sistemas avanzados de producción a través de alianzas estratégicas entre clientes y fabricantes extranjeros
- La más alta producción de la región en programas de paquete completo
- Capacidad de captar las tendencias del mercado
- Tiempos de entrega de tres semas aproximadamente

### **3.2. Definiciones**

Con el fin de desarrollar un estudio en la definición de maquila, industria y fábrica se denotan las siguientes definiciones:

#### **3.2.1. Definición de maquila**

El término maquila es relativamente reciente, por su sentido etimológico se introdujo al léxico económico se origina del árabe makila, el diccionario de la real academia española la define como "Porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero

para la molienda; medida con que se maquila; medio celemín; trabajo de manufactura textil parcial realizado por encargo de una empresa; fabrica destinada a la maquila”.<sup>11</sup> Anteriormente a este término se utilizaba industrias de draw-back haciendo alusión al reintegro de los derechos arancelarios cancelados por la importación de materiales, después de la exportación de los bienes producidos.

La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto Número 29-89 del Congreso de la República de Guatemala define maquila en el Artículo 3 Inciso b) como: “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”.

La asociación para el avance de las ciencias sociales en Guatemala expone el término maquila como “una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena; por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo (como mínimo las materias primas principales) y conservan la propiedad de los productos”.<sup>12</sup>

Las maquilas en el sistema de producción por contrato únicamente ejecutan parte del proceso productivo, ensamblan piezas; algunas veces ejecutan todo el proceso de producción sin embargo solo participan parcialmente en los ciclos del capital los cuales son regidos por la empresa que contrata en virtud que éstos comprenden además de la

---

<sup>11</sup> <http://dle.rae.es/> Diccionario de la lengua española. ( Consultado: 1 de abril de 2016 )

<sup>12</sup> El significado de la maquila en Guatemala. Pág. 2

producción la formación previa de los procesos, la adquisición de materiales a transformar y la posterior comercialización de mercaderías producidas y actividades que conserva la empresa contratante.

Las maquiladoras desempeñan una función de productoras directas como satélites sobre los que la empresa contratante, productora indirecta expande sus líneas de producción.

Considero importante hace mención del concepto de zona franca en virtud que también promueve el desarrollo nacional generando empleo fortaleciendo el comercio exterior, el Artículo 2 de la Ley de Zonas Francas Decreto Número 65-89 lo define como: “El área de terreno física delimitada, planificada y diseñada sujeta a un régimen aduanero especial establecido en la presente ley, en la que personas individuales o jurídicas, se dediquen indistintamente a la producción o comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional. La zona franca estará custodiada y controlada por la autoridad aduanera”.

### **3.2.2. Definición de industria**

El diccionario de la lengua española define la palabra industria en varias acepciones algunas de ellas son: “Conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales; instalación destinada a

la industria; suma o conjunto de las industrias de un mismo o varios géneros de todo un país o de parte de él; negocio o actividad económica”.<sup>13</sup>

Considero apropiado referirme a la definición de industria textil, la enciclopedia libre Wikipedia la define como: “El sector industrial de la economía dedicado a la producción de fibras –fibra natural y sintética-, hilados, telas, y productos relacionados con la confección de ropa y vestidos. Aunque desde el punto de vista técnico es un sector diferente, en las estadísticas económicas se suele incluir la industria del calzado como parte de la industria textil”.<sup>14</sup> Atendiendo a la definición anterior la industria textil se clasifica en los siguientes subsectores:

- **Producción de fibras:** Las fibras son las materias primas básicas de toda producción textil dependiendo de su origen, las fibras son generadas por la agricultura, ganadería, química o petroquímica.
- **Fibra natural y fabricación de fibra sintética**
- **Hilandería:** Es el proceso de convertir fibras en hilos
- **Tejeduría:** Es el proceso de convertir hilos en telas
- **Tintorería y acabados:** Es el proceso de mejorar la característica de los hilos y telas
- **Confección:** Es la fabricación de ropa y otros productos textiles a partir de telas, hilos y accesorios
- **Alta costura:** Sector dedicado a la remuneración de artículos de lujo
- **No tejidos:** Producción de telas directamente desde fibras sin pasar en procesos de

<sup>13</sup> <http://dle.rae.es/> Diccionario de la lengua española. (Consultado: 1 de abril de 2016).

<sup>14</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Industria\\_textil](https://es.wikipedia.org/wiki/Industria_textil) Industria textil. (Consultado: 29 de junio de 2016).

hilandería y tejeduría

- Tejidos técnicos

### **3.2.3. Definición de fábrica**

Según el diccionario de la lengua española la palabra fábrica proviene del latín fabricare lo define como: “producir objetos en serie, generalmente por medios mecánicos”.<sup>15</sup>

### **3.3. Desarrollo como referente**

La división internacional del trabajo y del poder se definió desde los orígenes del capitalismo y sobre la base de la dominación colonial, los países se disgregaron en centros que se desarrollan y lugares subdesarrollados, a través de la historia del capitalismo ha continuado ese esquema sin embargo en los países subdesarrollados el rol está cambiando al desarrollarse de proveedores de productos agrícolas y minerales a proveedores de mano de obra barata para manufacturar productos industriales.

En el proceso histórico del desarrollo del capitalismo se pueden estudiar dos facetas el desarrollo y el subdesarrollo, ambos son dinámicas sociales que se contradicen no obstante son interdependientes; el subdesarrollo de algunos países es su contribución para el desarrollo de otros en virtud que dada la desigualdad en el intercambio comercial internacional los países subdesarrollados trasladan riqueza a los países desarrollados.

---

<sup>15</sup> <http://dle.rae.es/> Diccionario de la lengua española. (Consultado: 1 de abril de 2016).

El desarrollo es una dinámica de cambio social permanente encaminada al perfeccionamiento de fuerzas de la producción y de las relaciones sociales que comprende medios para orientar los conflictos inherentes, a la vez alcanza un nivel de hegemonía en las relaciones a nivel internacional lo cual comprende la mejora de las condiciones de vida de los habitantes.

El subdesarrollo es una dinámica de atraso, de la dependencia externa; las condiciones de vida de los habitantes en esta faceta solo progresan con rezagos cualitativos y cuantitativos respecto a las mejoras en los centros desarrollados. En la dinámica del subdesarrollo los cambios sociales se originan generalmente por impulsos externos y establecen sucesos episódicos que solo en su fase de inicio rompen la rutina en la sociedad subdesarrollada.

### **3.4. Primeros antecedentes de la maquila en Guatemala**

En Guatemala la maquila se presentó tentativamente en la década de los 80 posteriormente llega a su auge en los años 90, era un modo de producción que migro de territorios asiáticos, por cambios climáticos poco confortantes en su lugar de origen; salarios con posibilidad de aumento; restricciones en el comercio que presentaban dificultades impuestas por Estados Unidos, el fortalecimiento del movimiento sindical y popular en la región, lo cual incidía aumentando el valor económico del factor trabajo. Sin embargo por intereses propios del mercado enorme del norte las mismas restricciones comerciales que impuso Estados Unidos en los llamados tigres



sudasiáticos (Corea del Sur, Hong Kong, Taiwán y Singapur) se convirtieron en estimulantes de intercambio comercial de materia prima y artículos de ropa ensamblada en los países de la Cuenca del Caribe.

En esta época empresarios coreanos buscaron no perder su competitividad en el mercado a nivel internacional así como empresarios guatemaltecos que aun no conocían perfectamente el desarrollo industrial nacional se esforzaron y aprovecharon las fuerzas correlativas al punto de convencer al gobierno de la capacidad de fomentar la nueva industria que se origino en la globalización, fue a inicio de los años 90 que la maquila se fue desarrollando creando gran cantidad de empleo.

En 1966 se emitió la primera ley para promover industrias de exportación en Guatemala; el Decreto 443 estableció los beneficios de suspensión de los derechos arancelarios y exoneración del impuesto del timbre sobre ventas a las empresas que se dedicaran a exportar al mercado distinto del centroamericano.

### **3.5. Desempleo y pobreza como auge de la maquila**

El desempleo genera en las familias guatemaltecas una situación de pobreza, el empleo es fundamental para la subsistencia del ser humano al no haber fuentes de trabajo los índices de violencia aumentan.

En el desarrollo de este tema considero traer a colación los orígenes de la pobreza y la desigualdad socio económica, las cuales se originaron en la época de la conquista española y en la época colonial donde se crearon los latifundios que consistían en una gran extensión de tierra en poder de una persona o familia, actualmente la tierra como fuente de subsistencia es de difícil acceso.

El desempleo y la pobreza en Guatemala han creado en los habitantes una oferta de trabajo dispuesta a aceptar salarios y tratos no adecuados en una relación laboral, por la falta de empleo gran parte de jóvenes desempleados tienen la disposición de trabajar en la industria de textiles, muchas veces emigran de su lugar de origen acosados por la pobreza deciden emprender un cambio de condiciones sociales, culturales, económicas separados de su familia, gran parte de la industria de maquila se concentra en la ciudad capital, el desempleo afecta más fuertemente a la población joven más aun cuando es su primer trabajo.

Como parte de la investigación del presente trabajo se consulto el Instituto Nacional de Estadística, según los resultados obtenidos en la tasa de desempleo abierto sobre la población económicamente activa el dominio urbano metropolitano fue que presento la mayor tasa de desempleo con 5.7% por su parte el dominio rural nacional presento el 1.4% de desempleo.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Instituto Nacional de Estadística. Encuesta nacional de empleo e ingresos 1-2014. Tasa de desempleo abierto. Pág. 45.

Según fuente obtenida del Instituto referido en el párrafo anterior, la pobreza total nacional entre los años 2000 y 2014 aumentó hasta un 59.3 % en el año 2014; en la fuente obtenida también se expone que más de la mitad de la población tenía un consumo por debajo de Q.10,218.00 al año.<sup>17</sup>

### **3.6. La capacidad de producción y exportación en Guatemala**

Para Guatemala el principal socio comercial de las exportaciones de vestuario y textiles es Estados Unidos de América, Guatemala es uno de los principales suplidores de vestuario de dicho país.

La industria de vestuario ha sido un modelo exitoso en industrias desarrolladas en economías de otros países, los principales productos que Guatemala exporta y en los que se ha especializado de acuerdo con la Asociación de la Industria del Vestuario y Textiles son: “Camisas de tejido punto de algodón para mujer, niña, hombre o niño (69% del total de las exportaciones del sector); pantalones y shorts de algodón, para mujer, niña, hombre o niño; pantalones y shorts de fibra sintética para mujer, niña, hombre o niño; camisas de tejido de punto de fibra sintética para mujer, niña, hombre o niño; calcetería; ropa para bebe; vestidos y faldas de algodón y fibra sintética; otras manufacturas de algodón; camisas de tejido plano de fibra sintética para mujer o niña”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta nacional de condiciones de vida 2014. Pobreza total.** Pág.3.

<sup>18</sup> [www.sib.gob.gt/c/document\\_library/get\\_file?folderId...pdf](http://www.sib.gob.gt/c/document_library/get_file?folderId...pdf) Superintendencia de bancos sector textil-vestuario. (Consultado: 2 de julio de 2016).

**El subsector de maquila de prendas de vestir en Guatemala se estructura en cuatro tipos de empresas que se distinguen por el origen del capital y por la función económica que desarrollan, las categorías de empresas son las siguientes:**

- **Maquiladoras de capital nacional**
- **Maquiladoras de capital coreano**
- **Maquiladoras de capital estadounidense**
- **Submaquiladoras de capital nacional**

**Es de gran importancia esta clasificación en virtud que define las condiciones de movilidad del capital lo que conlleva a la perdurabilidad de la maquila en el país.**

**La Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila Decreto Número 29-89 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 6 clasifica a las empresas como:**

- **Maquiladora bajo el régimen de administración temporal**
- **Exportadora bajo el régimen de administración temporal**
- **Exportadora bajo el régimen de devolución de derechos**
- **Exportadora bajo el régimen de reposición con franquicia arancelaria**
- **Exportadora bajo el régimen de componente agregado nacional total**

Para el Banco de Guatemala, “La industria de vestuario y textiles continúa siendo el producto de mayor exportación de Guatemala, con un leve aumento del 0.08% contra el monto exportado el año 2013, ya que las exportaciones totales de vestuario y textiles en el 2014 alcanzaron 1,526 millones de dólares. Por su parte manufacturas continua ganando mercado tanto en Centroamérica como en el resto del mundo con un crecimiento de 4.4%. Respecto a las exportaciones de productos no tradicionales representan el 19% del total exportado”.<sup>19</sup>

### **3.7. Maquiladoras guatemaltecas**

En promedio las empresas más pequeñas del subsector son guatemaltecas, de ellas gran parte obtiene contratos en el país con representantes de empresas extranjeras lo que indica que existe una menor capacidad para incursionar en el mercado exterior.

Las formas de gestión de dichas empresas no son las más tecnificadas sin embargo son las que pueden dar mayor perdurabilidad a la actividad de maquila en Guatemala en virtud que es complejo su traslado a otro país.

### **3.8. Maquiladoras coreanas**

Las empresas coreanas constituyen aproximadamente la cuarta parte del total, la mayoría de estas empresas pertenece a pequeños o medianos empresarios coreanos las empresas coreanas se instalan completamente con paquetes para desarrollar su

---

<sup>19</sup> <http://vestex.com.gt/> Comportamiento de las exportaciones. (Consultado: 27 de junio de 2016)

**labor que comprende:**

- a) Tecnología de procesos e incorporada en máquinas**
- b) Contratos negociados en el exterior**
- c) Cuadros de administración coreanos**

**Las maquiladoras coreanas introducen al subsector características de enclave en virtud que el país lo utiliza como plataforma de exportación y los vínculos con la economía nacional se limitan al empleo de trabajadores y a la subcontratación de pequeños productores, con esto la maquila es vulnerable porque tales empresas pueden ser relocalizadas en otros países ante el agotamiento de presiones laborales o políticas gubernamentales que consideren disuasivas.**

**Las formas de administración empresarial en las maquiladoras coreanas han provocado problemas por el empleo de supervisores de origen coreano que ha provocado contiendas culturales con los trabajadores guatemaltecos.**

**Las empresas de capital estadounidense y de otros capitales extranjeros comprenden aproximadamente el 10% del total de maquiladoras que operan en Guatemala, algunas son propiedad de inversionistas que radican en el país otras son subsidiarias de grandes compañías estadounidenses que se vinculan con filiales en Centroamérica; las formas de administración empresarial de las maquiladoras estadounidenses tienen una mejor relación con los trabajadores.**

### **3.9. Pequeños talleres de confección**

Actualmente se encuentran dos subsectores productivos uno enfocado al mercado nacional y el otro al mercado de exportación:

- El subsector enfocado a la producción local se encuentra integrado por pequeñas y medianas empresas (PYMES) de confección. Se abastecen de telas que provienen de fabricas de textiles y de telas de origen no nacional sin que se pueda determinar su procedencia, tiene como mercado el consumidor local y compite por el precio. En los últimos años en Guatemala han surgido redes de subcontratación en donde pequeños talleres de confección laboran para maquiladoras nacionales y coreanas.
- El subsector enfocado a la exportación o maquila se encuentra integrado por empresas textiles locales, empresas textiles de capital extranjero y empresas de confección o maquilas de propiedad local o internacional, su producción se destina a la exportación, uno de sus desafíos es diferenciarse de la competencia ante su consumidor Estados Unidos.

### **3.10. Generación de empleo como impacto en la maquila**

En Guatemala la industria de maquila ocupa un lugar importante en la economía, para el



año 2010 genero 117,990 empleos<sup>20</sup>.

Desde su apertura la industria de maquila jugó un papel trascendental en la industrialización del país, ha mantenido su importancia debido a la intensiva mano de obra y la gran capacidad de personas empleadas de diversas plantas; en el interior de la república existe una falta de empleo y los trabajadores disponibles son abundantes.

### **3.11. Jornadas de trabajo**

El licenciado Fernández Molina define la jornada de trabajo como “el lapso, período o duración de tiempo durante el cual el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”.<sup>21</sup> El Código de Trabajo regula en el Artículo 116 que la jornada 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; para llegar al máximo rendimiento de las ganancias en la industria de maquila y administrar el tiempo que impone la producción, el prolongar las jornadas de trabajo resulta una norma general, la mayoría de trabajadores de dicha industria labora horas extras semanales debido a las variaciones de la producción que alcanza en ciertos periodos volúmenes que en horarios normales no se pueden cubrir.

---

<sup>20</sup><http://www.export.com.gt/wpcontent/uploads/competitividad/PropuestasdeAGEXPORT/DuplicandoCaplylI.pdf> **Capítulo I el reto de Guatemala es generar empleos.** (Consultado: 19 de septiembre de 2016).

<sup>21</sup> Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 195.



Otra razón de que las jornadas de trabajo sean extensas se debe al establecimiento de metas de producción en donde los trabajadores no superan el rendimiento exigido en la jornada normal.

No obstante existen las llamadas veladas en los periodos mayores de producción en donde laboran noches completas, las empresas en esta situación proporcionan una cena o les otorgan estipendios para que la compren, pese a que es una forma de apresurar su desgaste físico, que compromete su trabajo a futuro; los trabajadores aceptan la labor para lograr mejores ingresos, el trabajo de maquila es extenso e intenso.

Se establecen tres formas entre otras de medir la intensidad del trabajo: Con la velocidad de ejecución cada operación requiere aproximadamente menos de un minuto por ejemplo la elaboración de una camisa requiere 15 minutos; con la cantidad de piezas procesadas; un tercer elemento es el comportamiento de los supervisores quienes se encargan de conservar el alto ritmo de trabajo reequilibrando las líneas, a la vez solicitan a los trabajadores trabajar más, que en la mayoría de veces lo hacen de una manera indigna no tomando en cuenta el valor humano del trabajador de la industria de maquila.

Una de las operaciones más complejas es la costura de cuellos y una de las más sencillas es el despite.



### **3.12. Control de personal en la maquila**

Al abordar este tema considero importante mencionar el significado de método taylorista, en la organización del trabajo se refiere a la división de las diferentes tareas en el proceso de producción, fue un método de la organización industrial con la finalidad de aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción.

Los procesos de trabajo en la industria de maquila son regidos por métodos tayloristas si bien se limitan a la especificación de las normas de rendimiento o metas de producción, el control del rendimiento es importante para el éxito de la maquila trata de efectuar el control personal directo de los trabajadores, para que estos cumplan las metas de producción y para que realicen el trabajo con dedicación absoluta y así alcanzar grandes resultados, el control personal directo muchas veces se transforma en un procedimiento coercitivo hasta llegar por parte de los supervisores al maltrato verbal, el control personal lo utilizan también al hacer registros a los trabajadores al finalizar las jornadas laborales para evitar el extravío de prendas, un mecanismo indirecto de control es tener pocos sanitarios en grandes plantas.

### **3.13. Contratos de trabajo**

El Código de Trabajo en el Artículo 18 define el contrato individual de trabajo como: "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". No obstante de lo establecido en la legislación guatemalteca en la maquila la demanda de fuerza de trabajo tiene dos características la preferencia del género femenino y la facilidad de contratar con escasos requisitos siendo el principal requisito el tener experiencia, los contratos los establecen verbalmente definen el cargo a desempeñar y el salario sin mayores detalles.

### **3.14. Instalaciones inadecuadas de las maquilas**

La mayor parte de instalaciones donde se realiza la actividad de maquila son edificaciones con espacio reducido en ocasiones se utiliza pequeñas bodegas, es evidente la falta de comedores por la gran cantidad de trabajadores que se pueden observar almorzando alrededor de las plantas, otro factor de incomodidad en el ambiente es la insuficiencia de sanitarios y falta de agua potable.

Los trabajadores de la industria de la maquila en Guatemala se exponen a riesgos higiénicos industriales los cuales son producidos por problemas en la ventilación, temperatura, ruido, ergonomía, iluminación entre otros, dichos riesgos pueden ocasionar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Dentro de las enfermedades ocupacionales más comunes en esta industria se hace mención de la miopía, dermatosis, enfermedades gástricas, infecciones de vías urinarias, la temperatura produce efectos como irritabilidad, ansiedad, agotamiento por el calor, síncope de calor o llamado golpe de calor el cual representa una emergencia médica los síntomas son mareos, náuseas, cefalea intensa; no obstante de la vigencia del Acuerdo Gubernativo Número 229-2014 Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual regula las condiciones de salud y seguridad ocupacional en que deben realizar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas con el fin de proteger la vida, salud e integridad en la prestación de sus servicios.

### **3.15. Frecuencia de conflictos laborales**

La frecuencia de conflictos laborales en la industria de maquila es frecuente los conflictos surgen entre el patrono y el trabajador, la mayoría de estos problemas no trascienden por el temor del trabajador a ser despedido en algunos casos se requiere de autoridades de trabajo en pocos casos los trabajadores recurren a la denuncia pública por temor a represarías.

### **3.16. Causas de conflictos laborales en la maquila**

A continuación se describirán algunas causas de conflictos laborales en la industria de maquila:

- a) El retraso en el pago de salarios
- b) Remuneración incompleta por jornadas extraordinarias
- c) Descuentos por llegar unos minutos tarde a su labor
- d) Maltrato a los trabajadores por parte del personal de supervisión
- e) Elevación de normas de rendimiento sin aumento de salario
- f) Dificultades por asistir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- g) Por laborar en instalaciones inadecuadas

### **3.17. El salario de los trabajadores de la maquila**

El Código de Trabajo en el Artículo 88 define el salario o sueldo como: "La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...". El Convenio Sobre la Protección del Salario Número 95 de la Organización Internacional del Trabajo define el salario en el Artículo 1 como: "La remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 102 incisol f) "La fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley". Para el

presente año se encuentra vigente el Acuerdo Gubernativo Numero 303-2015 emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el que se determina el salario mínimo mensual de tres actividades económicas una de ellas es la actividad exportadora y de maquila con un salario mínimo de Q.2, 534.15.

El salario para trabajadores de maquila debe cubrir las necesidades básicas del trabajador y de sus familias como la salud, alimentación, vestido, educación, transporte, seguridad social; es necesario que exista un equilibrio en los precios de la canasta básica y en los ingresos percibidos. Los trabajadores tienen derecho a devengar un salario que les permita cumplir con la responsabilidad de padres de familia.

El Código de Trabajo en el Artículo 121 establece: "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 éstos que hayan estipulado las partes". Los trabajadores de la industria de maquila del municipio de Mixco trabajan horas extras las cuales en su mayoría de veces son remuneradas en forma tardía.

Según fuente consultada en el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta Nacional de Empleos e Ingresos 1-2014 el promedio de ingreso por rama de la actividad económica en el año 2014 fue de Q.2,181.40 en las industrias manufactureras.

### **3.18. Nivel académico de los trabajadores de maquila como limitante del conocimiento de sus derechos e instituciones laborales**

La educación promueve el desarrollo de capacidades y habilidades para lograr el bienestar del individuo en la sociedad, la deserción en niveles educativos de trabajadores de la industria de maquila limita gravemente su desarrollo económico principalmente interfiere en el conocimiento de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo establecidos en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala a la vez no tienen conocimiento de instituciones laborales a las que pueden acudir en caso de conflictos laborales con el patrono, anteriormente descritos. El Artículo 274 del Código de Trabajo establece: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social...". La Inspección General de Trabajo vela por el cumplimiento de leyes laborales de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales.

### **3.19. Género femenino en la industria de maquila**

La demanda laboral en la industria de maquila se caracteriza por preferir contratar a personal femenino, para este género representa una oportunidad de incursionar a un mercado laboral, lo que hace más atractiva esta oportunidad es integrarse como asalariada no obstante de las condiciones precarias en donde se desenvuelve; la procedencia de trabajadoras en el área urbana es frecuente en virtud que las industrias maquiladoras se encuentran en su mayoría ubicadas en la metrópoli, la crisis en la

**economía obliga a más mujeres a laborar fuera del hogar trabajando doble jornada sin dejar la responsabilidad de la familia en algunos casos el empleador se vale de excusas para que la trabajadora no asista a las citas programadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por motivo de gestación, el Código de Trabajo instituye un régimen especial para el trabajo de mujeres en el Artículo 147 el cual regula: “El trabajo de mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”. En el Artículo 151 inciso c) del Código en mención establece la inamovilidad para las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia sin embargo algunas trabajadoras de la industria de maquila textil son despedidas a pesar de lo establecido.**

**La organización de trabajo en la maquila comprende división de tareas por géneros, como por ejemplo en el despíte, la mujer por sus manos maneja mejor la operación también en donde se emplea a la mujer es en el empaque entre otras operaciones.**



## CAPÍTULO IV

### **4. Creación de una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila en Guatemala**

La industria textil y de vestuario genera una gran cantidad de divisas por concepto de exportaciones así como una mayor fuente de empleos, tiene un peso importante en la economía nacional, sin embargo es uno de los sectores industriales que mas controversia genera en el contexto laboral.

El proceso de innovación de dicha industria de países industrializados a países en desarrollo como es el caso de Guatemala, donde se ofrece una ventaja competitiva al productor, como el bajo costo de mano de obra, despacho y entrega de pedidos en un plazo de seis semanas, son algunas de las ventajas más importantes para poder competir con grandes productores; no obstante del los resultados económicos por el auge de la industria de textiles y vestuario, en Guatemala los trabajadores durante el desarrollo de su labor son vulnerables en sus derechos laborales; en la mayoría de maquilas las condiciones del lugar de trabajo no son compatibles con la salud física, mental y moral del trabajador; una de las características de dicha industria es el bajo nivel de estudio de sus trabajadores como consecuencia no tienen conocimiento de las garantías constitucionales y derechos laborales que les asisten. El índice de pobreza y el analfabetismo son factores que determinan la necesidad de laborar bajo condiciones que afectan su integridad, sin embargo es a través de dicho empleo que obtienen una

ocupación para mejorar el bienestar de su círculo familiar. Una solución a esta problemática es la creación de una dirección de atención y capacitación para los trabajadores de la industria de maquila.

#### **4.1. Investigación de campo**

El trabajo de campo consistió en un cuestionario realizado a trabajadores de la industria de maquila en Guatemala, inserto en el anexo I del presente trabajo de investigación aunado los resultados tabulados, en una muestra de cien cuestionarios.

#### **4.2. Análisis obtenido**

Se puede extraer con facilidad que en la actualidad existe poco conocimiento sobre los derechos laborales y por consiguiente las leyes que protegen dichos derechos, también se deduce que el bajo nivel académico afecta a que se vulneren sus derechos como el pago de sus prestaciones laborales, atraso en el pago de horas extraordinarias, dificultad al recibir su salario; las condiciones para desarrollar su labor no son adecuadas, no obstante hay interés en ampliar su conocimiento sobre sus derechos laborales.

#### **4.3. Definición de dirección**

El diccionario de la lengua española define dirección como: "Acción y efecto de dirigir;

Consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a alguien; Conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad, un establecimiento, una explotación”.<sup>22</sup>

#### **4.4. Creación de la dirección para la divulgación y protección de los derechos de los trabajadores de la industria de maquila en Guatemala**

La dirección será creada para poner al alcance de los trabajadores de la industria de maquila las garantías constitucionales, derechos laborales e instituciones que fueron creadas para resolver conflictos de dicha materia.

A la vez para resguardar intereses de los trabajadores de la industria de maquila y con ello evitar violaciones frecuentes a la salud y seguridad ocupacional, en virtud que Guatemala es un país que va en busca de nuevos sistemas estratégicos que establezcan el desarrollo continuo y la erradicación de la pobreza; proyectando una integración de justicia y desarrollo para la sociedad, la industria de textil es una actividad de productividad para Guatemala.

#### **4.5. Estructura y organización de la dirección**

La estructura y organización de la dirección de atención para la atención y capacitación de los trabajadores de la industria de maquila es la siguiente.

---

<sup>22</sup> <http://dle.rae.es/> Diccionario de la lengua española. (Consultado: 2 de julio de 2016).

**Cargos de mayor autoridad:**

- Director
- Subdirector
- Secretaria

**Departamentos de igual jerarquía:**

- Departamento de atención al trabajador
- Departamento de capacitación al trabajador
- Departamento jurídico
- Departamento de enlace a la Insectoría General del Trabajo
- Departamento administrativo
- Departamento financiero
- Departamento de informática
- Departamento de personal

**4.6. Importancia de los trabajadores de maquila de recibir en una dirección la atención en caso de conflictos laborales**

Es de suma importancia que exista una dirección en Mixco, para brindar atención u orientación a los trabajadores de la industria de maquila en el contexto laboral; dar a

conocer las normas jurídicas protectoras que les asisten, el Código de Trabajo en el Artículo uno establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”. Gran parte de trabajadores aceptan condiciones de poco beneficio que ofrece el patrono en cuando al pago del salario, jornadas extraordinarias, descansos semanales , vacaciones e indemnización, porque no tienen conocimiento de lo que de acuerdo a la legislación laboral les corresponde aunado no cuentan con una asesoría inmediata que favorezca sus intereses.

El Código de Trabajo en el Cuarto Considerando regula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. El derecho laboral promueve acciones para facilitar y proteger los derechos de los trabajadores por ende el recibir atención en una dirección protege dichos derechos.

#### **4.7. Principales funciones de la dirección para la divulgación y protección de los derechos de los trabajadores de la industria de maquila en Guatemala**

- Atención de consultas en materia laboral.
- Orientación jurídica laboral en el régimen de contrato de trabajo.
- Fomentar la salud y seguridad ocupacional en los trabajadores.
- Promover la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- Dar a conocer a las trabajadoras los derechos a que están afectas en caso de

maternidad.

- Promover actividades de difusión de las garantías constitucionales, derechos laborales e instituciones laborales.
- Promocionar la cultura de igualdad en el trato a los trabajadores en las diferentes ramas de trabajo.
- Establecer vínculos de asistencia entre la Inspección General del Trabajo y la Dirección en mención, con el objeto de mejorar el funcionamiento de la misma.
- Realizar actividades de capacitación para los trabajadores con la finalidad de ampliar el conocimiento sobre las garantías constitucionales, salarios, jornadas y descansos.

#### **4.8. Divulgación de las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Considero de suma importancia dar a conocer las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en virtud que por diversas razones gran parte de los trabajadores de la industria de maquila no tienen el conocimiento del cargo de dicho Ministerio como lo establece el Artículo 274 del Código de Trabajo el cual regula: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social...”.

#### **4.9. Dar a conocer las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Considero importante promover en la dirección en mención las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Código de Trabajo establece en el Artículo



276 como inciso a) "Dirección General de Trabajo... Inciso b) Inspección General de Trabajo... Inciso c) Comisión Nacional del Salario..."

#### **4.10. Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social**

Los conflictos que se relacionan al trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, motivo elemental por el que considero dar a conocer la organización de dichos tribunales a los trabajadores en la dirección objeto del presente trabajo.

El Código en mención en el Artículo 284 regula: "Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los juzgados de Trabajo y Previsión Social...
- b) Los tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social..."

#### **4.11. Capacitación sobre derechos fundamentales y laborales**

Muchos son los trabajadores de la industria de maquila que cuestionan los derechos establecidos por la Constitución Política de la República de Guatemala y los derechos que les asisten regidos en el Código de Trabajo; una de las principales funciones de la

dirección en mención es brindar capacitación al trabajador de la industria de maquila, para ampliar el conocimiento y se conozca el marco legal bajo el cual el patrono debe desempeñar su función; a través de un tipo de programa de capacitación básica relacionada al tema laboral en cuestión, en virtud del nivel académico de los trabajadores de maquila.

La capacitación deberá ser una actividad planeada y basada en la necesidad de ampliar dicho conocimiento arriba descrito y lograr que el perfil del trabajador contribuya a su crecimiento individual con beneficio en su núcleo familiar.

El capacitador deberá conocer el tema a profundidad y mostrarlo, con la observación que será adaptable a la capacidad de los trabajadores participantes en dicha actividad; y demostrar tacto a temas relevantes para los participantes.

Considero apropiado que se utilicen dos técnicas de capacitación al exponer temas laborales:

▪ **Curso**

Basado en el conjunto de conocimientos de la legislación laboral de Guatemala.

Forma:

- Lectura dirigida.
- Lectura dirigida en grupos pequeños.



- Exposiciones por parte de los trabajadores participantes.
- Documentos filmados.

▪ **Taller**

Basado en materiales laborales didácticos revisados en el momento, sometiendo y adaptando a los trabajadores a un aprendizaje progresivo.

**Forma:**

- Simulaciones.
- Manejo de casos reales entre los trabajadores participantes.
- Exposiciones por parte de los trabajadores participantes.
- Mesas redondas de preguntas y respuestas.

Es de gran importancia que los trabajadores tengan una comprensión básica de la protección jurídica laboral que la legislación guatemalteca proporciona a través del Código de Trabajo, al realizar capacitaciones con información necesaria para evitar que se vulneren sus derechos.

Dentro de los temas más importantes al capacitar a los trabajadores considero las prestaciones universales, como lo son salario proporcional, bonificación incentiva proporcional, pago de vacaciones no gozadas, aguinaldo proporcional, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado proporcional; prestaciones adicionales como la indemnización por tiempo de servicio.

Dar a conocer el plazo en que prescriben las anteriores prestaciones es importante, en virtud que en muchos casos es una razón por la que pierden sus prestaciones.

#### **4.12. Beneficios de la creación de la dirección para la divulgación y protección de los derechos de los trabajadores de la industria de maquila en Guatemala**

- a) El trabajador recibirá una atención personalizada al visitar la dirección de atención y capacitación.
- b) También el trabajador gozará de una orientación laboral, en cuanto a las Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- c) Conocerá o ampliará su conocimiento sobre sus derechos laborales.
- d) El trabajador recibirá capacitaciones para conocer temas como las prestaciones laborales que le asisten.
- e) A la vez el trabajador desarrollara un sentido de progreso en el campo laboral.
- f) El trabajador eliminara el temor a la ignorancia individual y alimentara su confianza para desempeñarse en el campo laboral.

Con la creación de la dirección en mención, se ejercerá un mejor cumplimiento y respeto a la legislación laboral guatemalteca aunado contara con fácil acceso a la información de normas jurídicas existentes que otorgan protección jurídica.



La dirección en mención influirá positivamente en el rendimiento de los trabajadores de la industria de maquila en Guatemala aunado actualizaran y perfeccionaran sus conocimientos con el fin que enfrenten posibles controversias laborales futuras con una orientación laboral adecuada.





## **CONCLUSIÓN DISCURSIVA**

Desde la óptica de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, el derecho laboral se caracteriza por proteger al trabajador, debido a la protección jurídica, preferente, que otorga el Estado a través de la legislación laboral, de conformidad con el estudio realizado se exploró la relación entre el patrono y el trabajador de la industria maquila y se determinó que es objeto de conductas adversas; por parte del patrono, durante el desarrollo de jornadas de trabajo extensas, por el establecimiento de metas de producción; así mismo la frecuencia de conflictos laborales y la vulnerabilidad al derecho más importante del trabajador, el recibir su salario puntual. Aunado a lo anterior gran parte de los trabajadores de la industria de maquila no tienen conocimiento de los derechos e instituciones laborales, como consecuencia, el desconocimiento afecta sus ingresos económicos y en reiteradas ocasiones, el no contar con una orientación laboral, es motivo suficiente para no gozar de sus prestaciones laborales de las cuales son afectos.

Atendiendo a la problemática planteada efectivamente es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de un acuerdo ministerial, llegue a crear una dirección de atención y capacitación para trabajadores de la industria de maquila en Guatemala, la cual estará bajo la dependencia de la Inspección General de Trabajo, y con ello contribuirá a la preparación integral del trabajador y evitar conflictos laborales, en virtud que la industria de textil es fuente de empleo en Guatemala.



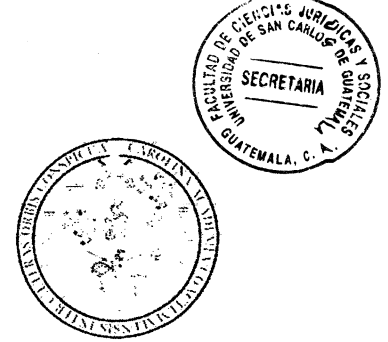


## **ANEXOS**





## ANEXO I



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
CUESTIONARIO PRESENTADO POR LA ESTUDIANTE:  
ALICIA MARÍA TOBÍAS

Marque con una x la opción que corresponda a la interrogante de acuerdo a su opinión.

1. ¿Conoce usted sus derechos laborales?

Respuesta

Sí

No

2. ¿Diga cómo son las condiciones de trabajo en la industria de maquila?

Respuesta

Buenas

Regulares

Malas



3. ¿Conoce usted el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

Respuesta

Sí

No

4. ¿Cuál es su nivel de estudio?

Respuesta

Primario

Básico

Diversificado

5. ¿Diga si tiene conocimiento si existen leyes que protegen sus derechos como trabajador?

Respuesta

Sí

No

6. ¿Considera que el lugar donde trabaja cumple con las prestaciones laborales?

Respuesta

Sí

No

7. ¿Le interesa recibir una capacitación para conocer sus derechos como trabajador?

Respuesta

Sí

No

8. ¿Diga usted, si labora horas extraordinarias en cuanto tiempo le cancelan?

Respuesta

En quince días

En treinta días

En más de treinta días

9. ¿Considera usted que tiene dificultad al recibir su salario?

Respuesta

Sí

No

10. ¿En caso de tener un conflicto en su trabajo buscaría asesoría laboral en un lugar autorizado por el gobierno de Guatemala?

Respuesta

Sí

No



De la muestra tomada como universo de la investigación, los resultados son los siguientes:

**PREGUNTA NÚMERO UNO**

El 74% contestó que sí

El 26% contestó que no

**PREGUNTA NÚMERO DOS**

El 14% contestó que son buenas

El 29% contestó que son regulares

El 57% contestó que son malas

**PREGUNTA NÚMERO TRES**

El 84% contesto que sí

El 16% contesto que no

**PREGUNTA NÚMERO CUATRO**

EL 48% contestó que tiene nivel primario

El 33% contestó que tiene nivel básico

El 19% contestó que tiene nivel diversificado

### **PREGUNTA NÚMERO CINCO**

**El 89% contestó que sí**

**El 11% contestó que no**

### **PREGUNTA NÚMERO SEIS**

**El 56% contestó que sí**

**El 44% contestó que no**

### **PREGUNTA NÚMERO SIETE**

**El 82% contestó que sí**

**El 18% contestó que no**

### **PREGUNTA NÚMERO OCHO**

**El 21% contestó en 15 días**

**El 17% contestó en 30 días**

**El 62% contestó en más de 30 días**

### **PREGUNTA NÚMERO NUEVE**

**El 76% contestó que sí**

**El 24% contestó que no**



**PREGUNTA NÚMERO DIEZ**

**El 94% contestó que sí**

**El 6% contestó que no**



## BIBLIOGRAFÍA

- Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala. **El significado de la maquila en Guatemala**. Guatemala, Guatemala: 1a. ed. Ed. Oscar de León Palacios, 1994.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: 17a. ed. Ed. Heliasta, S.R.L., 2005.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Tomo I, 2a. ed. Ed. El Ateneo, 1960.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala, Guatemala: 3a. ed. Ed. Digital Impresos, 2004.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: 1a. ed. Especial. Ed. Inversiones Educativas, 2004.
- <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/172/dtr/dtr1.pdf> **Ciencia jurídica y su objeto**. (Consultado: 17 de febrero de 2016).
- <http://dle.rae.es/> **Diccionario de la lengua española**. (Consultado: 1 de abril de 2016).
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312240](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240) **Convenio sobre la protección del salario número 95**. (Consultado: 27 de febrero de 2016).
- <http://www.buenastareas.com/materias/resumen-de-principios-del-derecho-laboral-de-americo-pla-rodriguez/0> **Resumen de principios del derecho laboral de Américo Pla Rodríguez ensayos y trabajos de investigación**. (Consultado: 4 de mayo de 2016).
- <http://vestex.com.gt/> **Comportamiento de las exportaciones**. (Consultado: 27 de junio de 2016).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Industria\\_textil](https://es.wikipedia.org/wiki/Industria_textil) **Industria textil.** (Consultado: 29 de junio de 2016).

<http://www.mintrabajo.gob.gt/> **Ministerio de trabajo y previsión social.** (Consultado: 2 de julio de 2016).

[http://www.export.com.gt/wpcontent/uploads/competitividad/PropuestasdeAGEXPORT/Duplicando\\_Cap\\_lyll.pdf](http://www.export.com.gt/wpcontent/uploads/competitividad/PropuestasdeAGEXPORT/Duplicando_Cap_lyll.pdf) **Capítulo I el reto de Guatemala es generar empleos.** (Consultado: 19 de septiembre de 2016).

**Instituto Nacional de Estadística. Encuesta nacional de empleo e ingresos 1-2014.** Guatemala, Centro América.

**Instituto Nacional de Estadística. República de Guatemala encuesta nacional de condiciones de vida 2014.** Guatemala, Centro América.

[www.sib.gob.gt/c/document\\_library/get\\_file?folderId...pdf](http://www.sib.gob.gt/c/document_library/get_file?folderId...pdf) **Superintendencia de bancos sector textil-vestuario.** (Guatemala, 2 de julio de 2016).

### **Legislación:**

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

**Convenio Sobre la Protección del Salario Número 95.** Organización Internacional del Trabajo, 1949.

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

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

**Ley de Zonas Francas.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 65-89, 1989.





**La Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 114-97, 1997.**

**Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 229-2014, 2014.**