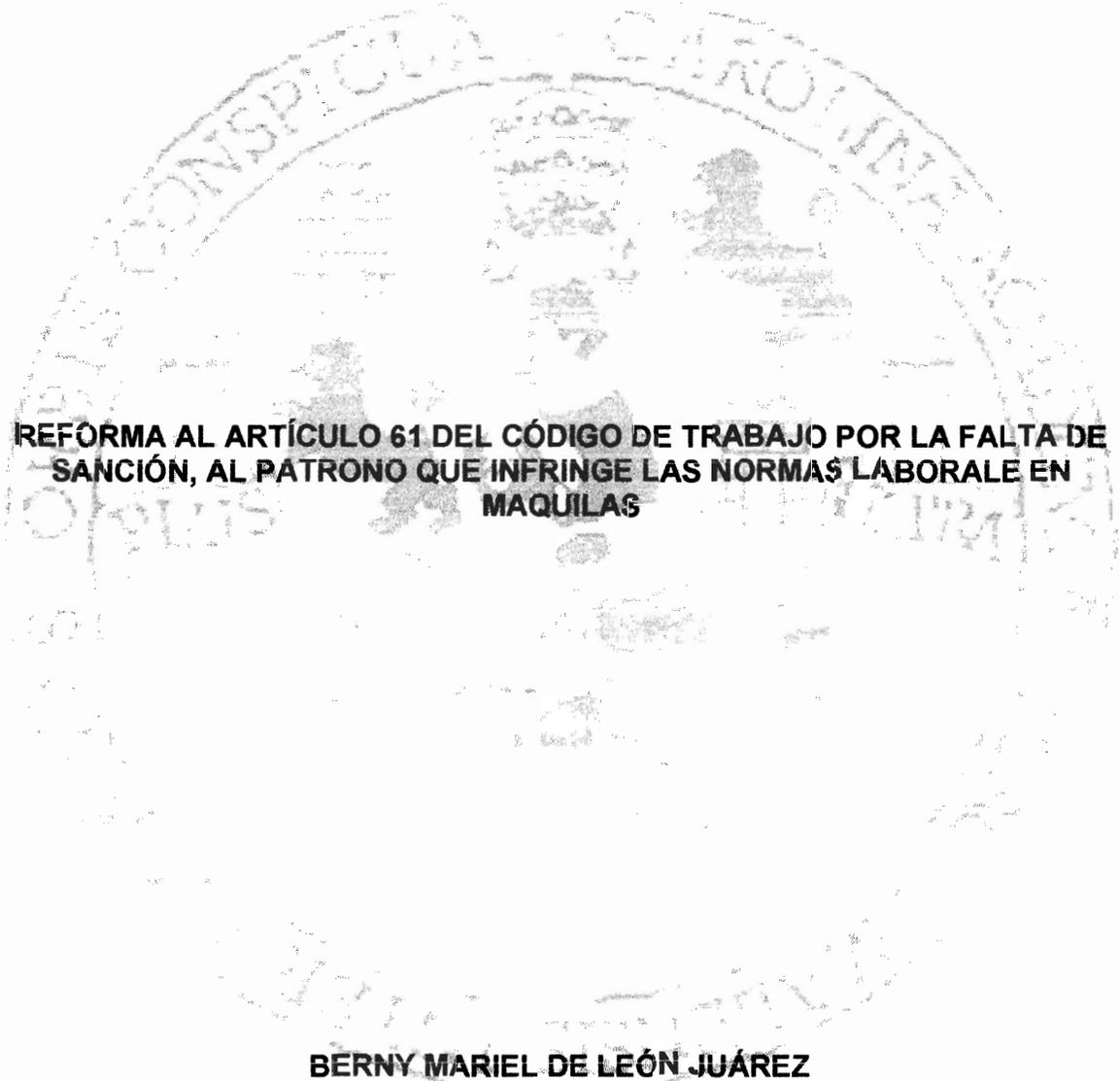


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA FALTA DE
SANCIÓN, AL PATRONO QUE INFRINGE LAS NORMAS LABORALES EN
MAQUILAS**

BERNY MARIEL DE LEÓN JUÁREZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2016

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

**REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA FALTA DE
SANCIÓN, AL PATRONO QUE INFRINGE LAS NORMAS LABORALES EN
MAQUILAS**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BERNY MARIEL DE LEÓN JUÁREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2018

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

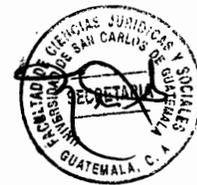
Primera Fase:

Presidenta:	Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
Vocal:	Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Secretario:	Lic. José Miguel Cermeño Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Sergio Roberto Santizo Girón
Vocal:	Licda. Sandra Elizabeth Juárez
Secretario:	Lic. Jorge Mario López Chinchilla

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).



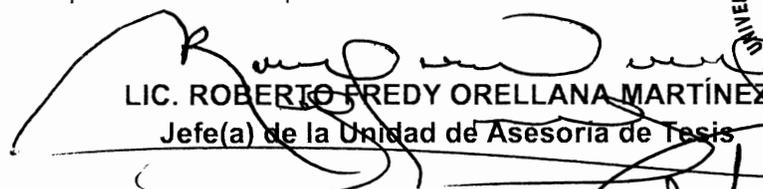
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 01 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MIRSA ROXANA GUDIEL RAMOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
BERNY MARIEL DE LEÓN JUÁREZ, con carné 201014603,
 intitulado CONSECUENCIAS JURÍDICO-LABORALES, ANTE LA FALTA DE SANCIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, AL PATRONO QUE MALTRATA A LAS TRABAJADORAS DE MAQUILAS.

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

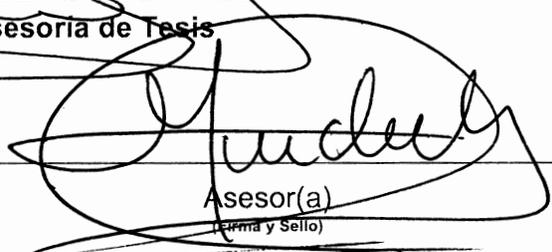
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 04 / 09 / 16 f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

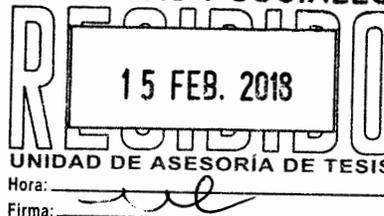
Licenciada
Mirsa Roxana Gudiel Ramos
 Abogada y Notaria





Licda. Mirsa Roxana Gudiel Ramos
Abogada y Notaria
Dirección: 12 calle 2-55 Zona 14
Ciudad de Guatemala, Guatemala

Guatemala, 13 de febrero de 2018.
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



LIC. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, en cumplimiento de la resolución de esta unidad, procedí a revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller **BERNY MARIEL DE LEÓN JUÁREZ**, con número de carné 201014603, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **"CONSECUENCIAS JURÍDICO-LABORALES, ANTE LA FALTA DE SANCIÓN EN EL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, AL PATRONO QUE MALTRATA A LAS TRABAJADORAS DE MAQUILAS"**. Analizado con la Bachiller **BERNY MARIEL DE LEÓN JUÁREZ**, la conveniencia de modificar el título de la tesis, esté quedo así: **"REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA FALTA DE SANCIÓN, AL PATRONO QUE INFRINGE LAS NORMAS LABORALES EN MAQUILAS"** Derivado del asesoramiento, se arriba a las siguientes conclusiones:

- I. **CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA TESIS:** En la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la problemática que vive día a día los trabajadores en las maquilas, los derechos y garantías mínimas que le son violados con tanta frecuencia que no lo denuncian, y que no tienen sanción pecuniaria actualmente.
- II. **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS UTILIZADAS:** Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la actividad que desempeña las maquilas en el país, sus impactos sociales, cuál sería la solución a la problemática, que mediante una sanción pecuniaria a los patronos de maquilas. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

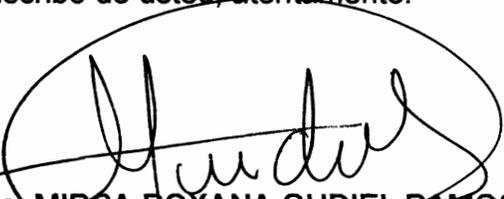


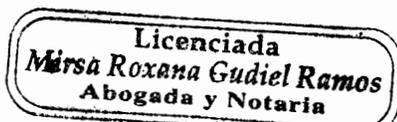
Licda. Mirsa Roxana Gudiel Ramos
Abogada y Notaria
Dirección: 12 calle 2-55 Zona 14
Ciudad de Guatemala, Guatemala

- III. **REDACCIÓN:** La redacción de la tesis es clara, concisa, explicativa, utilizado la bachiller un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- IV. **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:** El informe final de tesis es una contribución legal para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no se le ha dado el valor que se merece. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- V. **CONCLUSIÓN DISCURSIVA:** En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que es necesario sancionar al patrono que infrinja lo estipulado en el artículo 61 de nuestro Código de Trabajo; con el objeto de propiciar el desarrollo de la población guatemalteca, en especial en las maquilas.
- VI. **BIBLIOGRAFÍA:** La bibliografía utilizada fue adecuada, pues tiene relación directa con el tema, se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- VII. La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Por los motivos expuestos, luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación y debido que no tengo parentesco con la asesorada, considero que el trabajo de tesis elaborado por la sustentante cumple todos los presupuestos establecidos en el reglamento de mérito, principalmente en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciaturas en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; motivo por el cual emití **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que se continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente.


Licda. **MIRSA ROXANA GUDIEL RAMOS**
ASESORA
COLEGIADO No. 8629
Teléfono: 2368 2090





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de febrero de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante BERNY MARIEL DE LEÓN JUÁREZ, titulado REFORMA AL ARTÍCULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO POR LA FALTA DE SANCION, AL PATRONO QUE INFRINGE LAS NORMAS LABORALES EN MAQUILAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



RFOM/cpchp.

[Handwritten signatures]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser un padre misericordioso y bondadoso, por sostenerme de su mano en los momentos cuando más lo necesite, darme su amor infinito, permitiéndome gozar de esta maravillosa vida, que me concede día a día, para realizar este sueño, este triunfo, perseverando y confiando en Él.

A MIS PADRES:

José Guillermo de León cruz y María Antonieta Juárez Osorio, por darme la vida, criarme con su infinito amor, comprensión, cuidarme e instruirme, ser cómplices en esta aventura donde hubo bajas y altas, pero nunca dudaron de mi capacidad y me apoyaron hasta el final, este triunfo es más suyo que mío, sin ustedes no lo hubiera logrado, gracias.

A MIS HERMANOS:

Lester José de León Juárez y Brayán Guillermo de León Juárez, por ser mi pilar, por estar ahí en cada una de mis derrotas, por sus consejos sinceros, apoyándome para levantarme de nuevo y alcanzar este triunfo, gracias.

A MIS AMIGOS:

Ale, gracias por tu valiosa amistad, apoyo y cariño incondicional en donde los amigos se vuelven familia.

A MI ASESOR:

Por su tiempo, paciencia y dedicación brindada, por sus valiosos consejos.



A MI ALMA MATER: Por la oportunidad de superación concedida, para llegar hacer un profesional.

A MI FACULTAD: Por permitirme ser parte de ella, por la excelente formación académica que me brindo.



PRESENTACIÓN

La investigación intitulada “las consecuencias jurídico – laborales, ante la falta de sanción en el Artículo 61 del código de trabajo, al patrono que maltrata a la trabajadora de maquilas”, debido a que procura evidenciar una problemática que sucede recurrentemente en centros de manufactura textil conocido como maquila, lugar de centros de labores de mujeres, en las que le son vulnerados sus derechos laborales y su dignidad humana por parte de los patronos, lo que hace impostergable la creación de una sanción económica específica, para todo patrono que atente en contra de los derechos de las trabajadoras, resguardados en el Artículo 61 del Código de Trabajo.

La presente investigación es de derecho público y específicamente del Derecho Laboral, dado que la disposición objeto de análisis se encuentra contenida en el Código de Trabajo. La disposición contenida en el cuerpo normativo ya descrito y en el apartado señalado, es incumplida por parte del patrono quien arbitrariamente atenta en contra de los derechos de las trabajadoras de maquila, sin que exista anuencia estatal, dejando a la intemperie a la fémina que labora en dichos centros de trabajo. En tal sentido, la propuesta de creación y aplicabilidad de sanción económica al patrono es de naturaleza de trabajo.

La investigación abarca el año 2014 al 2015, pues el fenómeno, se ha evidenciado en tal lapso. La delimitación geográfica es un centro de industria textil o maquila, ubicado en zona 12 del municipio de Guatemala y departamento de Guatemala.



HIPÓTESIS

En Guatemala se dan ciertos problemas en el área laboral, en el sector de maquilas de la zona 12, de la ciudad de Guatemala, causados por la falta de acción o intervención, por parte del Estado al no interponer, sanciones pecuniarias a los empleadores que maltratan a las trabajadoras en el sector de maquilas, por tanto es necesario que se reforme el Artículo 61 del Código de Trabajo con el cual se pretende, darle protección a los derechos de las trabajadoras para que pueda tener una relación laboral conforme a derecho.



COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

Debido a que los hechos son concretos y fueron observados y examinados a fin de poder **presentar una** propuesta de carácter general, el método inductivo ha sido básico en la **comprobación de la** hipótesis. Este método, considera y toma como punto de partida el análisis del artículo, objeto de estudio y la creación en ella misma de una sanción pecuniaria en el Artículo 61 del Código de Trabajo.

El respeto a los derechos adquiridos, la tutela efectiva y el resguardo a los derechos laborales y a la dignidad humana, son una manifestación evidente de la existencia de un estado de derecho. El Estado como garante de otorgar protección a la trabajadora de maquila en relación a que los patronos se relacionen con sus trabajadoras sobre la base del respeto y conforme a derecho.

La hipótesis es validada toda vez que la creación de la sanción pecuniaria al patrono que incumpla con la disposición referida, es viable dada la facultad que posee el Estado de legislar en relación a ello, de tal cuenta que con el accionar del Estado, se otorgue protección a las féminas que laboran en dichos centros laborales, erradicando así el maltrato patronal y desacato al Artículo 61 del Código de Trabajo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	4
1.2. Origen.....	7
1.3. Características.....	13
1.4. Fuentes del derecho laboral.....	14
1.5. Principios del derecho laboral guatemalteco.....	22
CAPÍTULO II	
2. Derecho laboral comparado.....	29
2.1. Derecho laboral en México.....	35
2.2. Derecho laboral en Honduras.....	46
2.3. Derecho laboral en Costa Rica.....	47
CAPÍTULO III	
3. Consecuencias laborales del buen trato a los trabajadores de maquilas.....	53
3.1. Fundamento ordinario del buen trato laboral.....	54
3.2. Las relaciones laborales del empleador con los empleados de maquila.....	60
3.3. Patrones de conducta que deben aplicarse.....	64



Pág.

3.4. Protección que se le otorga al trabajador de maquila ante lo establecido en el Artículo 61 del Código de Trabajo.....	65
--	----

CAPÍTULO IV

4. Reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo por la falta de sanción, al patrono que infringe las normas laborales en maquilas.....	73
4.1. Consecuencias ante la vulnerabilidad de sus derechos por parte del patrono	76
4.2. El control que el Estado y la Inspección de Trabajo, deben de tener para garantizar el buen trato a los trabajadores de maquilas.....	79
4.3. Importancia de aplicar el debido control para garantizar los buenos tratos a los trabajadores de maquilas.....	84
4.4. Beneficios que se obtendrán al implementar la sanción pecuniaria.....	86
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo por la falta de sanción, al patrono que infringe las normas laborales en maquilas, estriba en investigar, exponer y desarrollar, esta problemática que aqueja constantemente a los hombres y mujeres que labora en maquila, quien se encuentra en estado de vulneración, dado el exiguo control y supervisión estatal, así como la ausencia de sanción pecuniaria a patronos que infrinjan la disposición del Artículo 61 del Código de Trabajo.

El objetivo general es dar una solución a la problemática que se les presenta, a los trabajadores de maquilas, como son violentadas las garantías mínimas y derechos que establece el Código de Trabajo, la falta de protección del Estado, lo que hace impostergable, la creación de una sanción económica específica para todo patrono que atente en contra de los derechos de los trabajadores resguardados en el Artículo 61 del Código de Trabajo, exigiendo al estado que vele porque dicha sanción pecuniaria sea creada y no se archive como muchas que no fuerón tomadas en cuenta.

Debido a que los hechos son concretos y fueron observados y examinados a fin de poder presentar una propuesta de carácter general, la hipótesis es validada toda vez que la creación de la sanción pecuniaria al patrono que incumpla con la disposición referida, es viable dada la facultad que posee el Estado de legislar en relación a ello, de tal cuenta que con el accionar del Estado, se otorgue protección y resguardo a los trabajadores que laboran en dichos centros laborales, erradicando así la vulnerabilidad de sus derechos, sancionando pecuniariamente al patron que contravenga o no cumpla con él Artículo 61 del Código de Trabajo.

El contenido de esta investigación, se estructura así: capítulo I aspectos generales sobre el derecho de trabajo, fuentes y principios que inspiran el derecho de trabajo; capítulo II, se compone de un análisis dicotómico de algunas de las legislaciones de habla hispana, siendo éstas legislaciones la de los países de México, Honduras y el Salvador en cotejo con la legislación guatemalteca, en relación a la investigación; el capítulo III, se aborda las



consecuencias laborales del buen trato y protección que se les otorga a los trabajadores de maquila, patrones de conducta que se deben aplicar; capítulo IV contiene, Reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo, al patrono que infringe las normas laborales en maquilas, como también la importancia de aplicar el debido control para garantizar los buenos tratos y cumplimiento a los estipulado en el referido artículo.

El método inductivo, fue utilizado para observar acciones como, el patrono de maquila, de forma constante, infringe lo estipulado en el Código de Trabajo, irrespetando las obligaciones que debe guardar hacia con los trabajadores, atentando en contra de los derechos de los mismos; se propone de esas acciones particulares, crear una sanción pecuniaria de aplicabilidad general para todo patrono, de tal forma, que la protección del Estado hacia los trabajadores sea evidente.

En la presente investigación también se utilizó la técnica deductiva, toda vez que el desenvolvimiento del tema, partió de temas de carácter genérico para arribar a aspectos concretos. De forma lógica, se hizo el análisis de las consecuencias jurídico laborales, que devienen de la falta de sanción pecuniaria para el patrono que infringe los derechos laborales y garantías mínimas de los trabajadores de maquila.

Una fuente importante a la que se acudió de forma recurrente en el presente trabajo de investigación fue la técnica bibliográfica y documental, así como la revisión de los estudios relacionados con la problemática y el estudio de legislación laboral aplicable, elementos sustanciales para el fundamento y desarrollo del presente trabajo.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

La sociedad tiene como antecedente; las tribus, los clanes y las familias numerosas, como forma de organización social, sin embargo; anterior a estos grupos, no existía meramente una estructura de poder que definiera el rol o papel de cada persona, debido a que cada quien disponía realizar actividades para su propio subsistir ante todo en la época primitiva. Poco a poco fueron integrándose las personas y con ello, creando y definiendo la estructura sobre la cual se asentarían.

Como resultado de esa sociedad, surge el derecho, como producto de la creación humana y medio, a través del cual se establecen los parámetros y lineamientos de convivencia social, el derecho establece las formas de conductas permitidas y prohibidas, para los individuos que interactúan socialmente; así mismo, el derecho como creación cultural del hombre, constituye un elemento fundamental en el orden, paz y armonía social, es así, como el derecho en general viene a ser conocido, como ese conjunto de normas jurídicas que facultan e imponen derechos y obligaciones respectivamente para cada persona.

Para Guillermo Cabanellas el derecho laboral es: "Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como



poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción"¹

Sin embargo, el derecho laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, que regulan la relación que se da entre patronos y trabajadores, como también la forma en que se resolverán los conflictos provenientes de dicha relación laboral.

Derecho laboral, un derivado del derecho público y éste del derecho en general, es una rama jurídica que pretende resguardar derechos de los sujetos del trabajo, patronos y trabajadores, así como crear instituciones que faciliten la solución de conflictos suscitados entre los mismos, a fin de alcanzar armonía social.

No todo se encuentra claramente regulado y efectivamente aplicado, dentro del derecho de trabajo, razón por la cual, se hace necesario abordar el presente tópico, a fin de coadyuvar mediante la investigación a conocer de la realidad del derecho laboral y su aplicación en el campo de trabajo.

El Código de Trabajo es claro en establecer que 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. Considerando dicha exposición parece, pertenecer más al derecho social.

¹ Cabanellas. Diccionario jurídico elemental. Pág.98

Los que sostienen esta postura, se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones de derecho laboral eran de indudable matiz público, por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores de edad. Por otra parte, en el momento histórico de la creación del derecho de trabajo, predominó el principio de interés público, en el sentido que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

El apareamiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclama la participación activa del Estado en la solución de los ingentes problemas socioeconómicos que se padecían en esa época, por lo mismo, la aplicación de sus primeras regulaciones se hizo en forma imperativa y generalizada.

Esta corriente pone un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue. Sostiene la necesidad constante de tutela estatal y propugna una intervención creciente, tanto en el ámbito laboral, como en otras áreas del quehacer humano. Entre otras ideas encuentra su cimiento ideológico en el concepto de justicia distributiva, enunciada por Aristóteles.

De tal forma, se hace referencia al derecho laboral y se presenta un acopio de definiciones, para que pueda tenerse una comprensión objetiva y amplia de lo que es esta rama del derecho, para alcanzar dicho fin se transcribe lo desarrollado por el autor guatemalteco Luis Fernández Molina, en su texto derecho laboral guatemalteco, en relación al derecho laboral, de la forma siguiente:

“Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público, es clara la diametral oposición de esta corriente con la privatista, que reclama una retracción de la participación estatal para dar lugar a un mayor ámbito de libertad contractual entre las partes.”²

En tal sentido, el derecho de trabajo es de naturaleza pública, pues esta es aceptada de tal forma por la mayoría de tratadistas y, las corrientes en relación a su origen, también se inclinan por establecer que el derecho laboral tiene su origen en el derecho público, toda vez que exista, una clara y evidente intervención en el contexto del control directo entre patronos y trabajadores del Estado, las normas que rigen esta rama del derecho son de naturaleza pública.

1.1 Definición

En relación al concepto del derecho laboral y su definición, debe saberse que existen diversas acepciones, unas con más o menos empleo de términos o conceptos, empero, casi todas o la mayoría de dichas definiciones cuentan con un común denominador el cual es, que el derecho laboral debe regular a patronos y trabajadores en sus derechos y obligaciones mediante el vínculo económico jurídico que los une.

Es pertinente y necesario hacer acopio de la definición del derecho de trabajo, otorgado por Ossorio Manuel en su Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de la

² Fernández Molina. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 63.

forma siguiente: "Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."³

Al analizar esta definición, nos podemos dar cuenta que el derecho de trabajo regulará la relación existente entre trabajador y empleador, la forma en que se desempeñará la prestación de un servicio y las consecuencias jurídicas que tendrá al ser violentados sus derechos, garantizando la protección del trabajador frente al patrono.

"Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria, los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales, una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro."⁴

Con el correr del tiempo, el derecho del trabajo fue tomando auge, desligándose de otras ramas del derecho, creando sus propios principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan la relación laboral, sus garantías mínimas, derechos y obligaciones como también el camino a seguir en los conflictos que se presenten, dando una protección

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

⁴ redusacunoc.tripod.com. **Derecho del trabajo.** (Consultado: 14/08/2016)



preferente al trabajador basándose en la desigualdad que existe entre patrono y trabajador.

La siguiente definición, también hace alusión, al inferir, la regulación a patronos y trabajadores “Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral, se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.”⁵

Al establecer que el derecho laboral regula las relaciones del trabajo humano, nos hace referencia a la relación laboral que existe entre patrono y trabajador, teniendo ambos que cumplir con las obligaciones contraídas por ellos, teniendo una amplia gama de normas jurídicas que regulan dichas obligaciones estando apegadas a derecho.

Mendoza Ricardo y Mendoza Beatriz en el Libro Constitución Aplicada definen el derecho de trabajo como: “La facultad que tiene toda persona de ganarse la vida mediante el desempeño de cualquier profesión u oficio libremente escogido, de acuerdo con las capacidades, conocimientos o vocación de cada persona, siempre y cuando no atente contra la seguridad, salubridad, moralidad u orden público.”⁶

Esta defición hace alusión, a que toda persona tiene libre albedrio de escoger que clase de trabajo desea desempeñar acoplándose a sus capacidades mentales, intelectuales,

⁵ **Definición de derecho laboral - Qué es, Significado y Concepto**
<http://definicion.de/derecho-laboral/#ixzz3Aws7kRsu>. (Consultado: 20/8/2016).

⁶ Mendoza G. y Mendoza Orantes. **Constitución aplicada**. pág. 136

volitivas y físicas, en donde no se pierda la dignidad humana, o se emplee medidas de violencia a los trabajadores, que se puede presentar desde una agresión verbal o física dañando el estado anímico o psicológico del trabajador.

Por último, se presenta la definición de derecho laboral de la forma siguiente: “Es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo”.⁷

Al tomar al derecho laboral como rama del derecho que regula las relaciones, podemos deducir que es una relación laboral de trabajador y patrono, tomando la relación desde su inicio hasta su finalización, pactada bajo los requisitos, garantías mínimas y derechos, que establece el derecho laboral, protegiendo al trabajador de cualquier tipo de arbitrariedades que se presente ante el desempeño de su trabajo, tomando en cuenta las medidas de seguridad.

1.2 Origen

En relación al origen del derecho de trabajo, cabe resaltar que la actividad misma de pesca y recolección estaba intrínsecamente conectada a la persona, sin embargo; no era

⁷ <http://definicion.de/derecho-laboral>. **Definición de derecho laboral - Qué es, Significado y Concepto.** (Consultado: 15/08/2016).



catalogado como trabajo, pues solo se concebía como una actividad natural de sobrevivencia para cada persona.

El concepto trabajo y el derecho mismo son relativamente jóvenes en su conceptualización, definición y conocimiento, por lo que se hace necesario otorgar una retrospección histórica u otorgar una línea de tiempo que lleve a conocer al menos desde la época de conquista hasta los tiempos presentes.

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo.

No existía el trabajo asalariado por lo que, no pudo darse un derecho laboral, ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

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

Leyes de indias: Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores.

Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:



- a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes;

- b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas;

- c) El trabajo solamente podía ser diurno, aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche;

- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad, los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales;

- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos;

- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados;

- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes;

- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;

- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés;

j) Obligaban a pagar el salario en dinero efectivo;

k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes;

l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo; si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones;

m) Fijaban como obligatorios los descansos en días domingos y días de fiestas de guardar;

n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a verdad sabida;

Época independiente: El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas.

En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido, que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo.

“Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución Liberal de 1871, se emite por primera vez el Código Civil y es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que se supone, pondría en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico económico con la revolución francesa de 1789”.⁸

Dadas las implicaciones históricas que ha tenido el derecho laboral, puede exponerse con suma justificación que ha sido, un derecho muy sufrido para ser reconocido.

Su consagración dentro del contexto histórico describe las múltiples atrocidades vividas en épocas distintas por las personas, quienes laboraban sin horarios establecidos y mucho menos derechos reconocidos, lo que hace a esta rama del derecho una de las más complejas en su reconocimiento y establecimiento mismo.

Un antecedente próximo en cuanto a su legislación, el derecho laboral o de trabajo es el derecho común o civil, lo que supone que nació bajo la regulación civil, por el transcurso del tiempo ha adquirido autonomía éste derecho, por ello se hace referencia a lo siguiente; Para salvaguardar y garantizar los derechos de los trabajadores se estableció el Código Civil de 1877, el cual estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala.

⁸ Sandoval Cardona. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.** pág.73

A partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, se puede establecer como ejemplo el Decreto Número 486, de 1984 el cual en su Artículo 6 establece que no se podía cometer ningún abuso o presión en la contratación laboral, de lo contrario será llevado a los tribunales de justicia, con este decreto se puede observar que los trabajadores ya no eran tratados como esclavos o tuvieran condiciones malas, sino se les implantaba respeto.

En el año de 1920 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo de las etapas de la historia del movimiento obrero guatemalteco, la más importante comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera, que abarcó del año 1920 a 1921, este sindicalismo se originó en la miseria y en el aislamiento de las clases trabajadoras.

Básicamente el sindicalismo le confiere la necesidad de defensa de las clases trabajadoras, consecuentemente de conducir las, agrupar las, orientar las, y darle a todo ello un contenido y una finalidad.

“Es gracias al sindicalismo del año 1921, se constituyó la primera celebración del uno de mayo. El proceso del sindicalismo continuó con el general José María Orellana quien abarcó del año de 1921 al 1926; de igual manera dentro de estos años, se produjeron varias huelgas en acción del reconocimiento del trabajo que se ejercía y así ejercitar un derecho laboral legal, respetuoso y centrado”.⁹

⁹ <https://linea-de-historia-del-derecho-laboral> (Consultado: 19/08/2016).

1.3 Características

Las características del derecho de trabajo; son aquellas que describen los elementos de un objeto, sujeto etc. Para cumplir con el fin de enunciar las características del derecho de trabajo se hace acopio de lo siguiente:

a) Es un derecho público: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptible de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley;

b) Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores: En materia procesal cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio en la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes;

c) Es un derecho dinámico: Lo dinámico del derecho del trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de orden económico, político y social.

“Está en constante progreso de integración al regular las relaciones salariales de producción, constituyen un proceso eminentemente activo y cambiante. Lo anterior se



plasma con la existencia de Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo, Comités Ad-Hoc, etc.”¹⁰

1.4 Fuentes del derecho laboral

Uno de los aspectos fundamentales dentro de este trabajo de investigación es exponer, de dónde adquiere o posee su fuente el derecho laboral, en ese sentido, debe primero, conocerse o acercarse a la definición del vocablo fuente, pues superando este concepto, se tendrá mejor comprensión sobre la fuente del derecho laboral.

Por tal motivo, se cita al Autor guatemalteco Luis Fernández Molina quien, en su libro, El derecho laboral guatemalteco, refiere en relación a fuente, lo siguiente: “El termino Fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada”¹¹.

A manera de ejemplo, el querer buscar la Fuente de un río, sería como buscar su nacimiento o el querer encontrar el lugar de donde salen las aguas de la tierra, por lo tanto, cuestionar las fuentes del derecho, es procurar localizar el lugar exacto de donde emergieron las normas de las profundidades de la vida social, para aparecer en la superficie del derecho.

¹⁰ Biblioteca.oj.gob.gt. Méndez Salazar. **Universidad de San Carlos de Guatemala**. (Consultado: 25/08/2016)

¹¹ Fernández Molina. Op.Cit. Pág.32

Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

El estudio de las fuentes del derecho de trabajo adquiere gran importancia debido a que este es un derecho de reciente creación, que necesita nutrirse de las motivaciones y fundamentos que le dieron origen, situación que recubre con mayor trascendencia, debido a que es un derecho en constante evolución y que por sus especiales características de aplicación puede dar motivo a muy diversas interpretaciones específicas y generales

Cuando se busca la fuente del derecho de trabajo o laboral, tomando en cuenta al autor guatemalteco, debe entenderse que se busca su origen, su comienzo o génesis, es decir, de donde surge el derecho de trabajo.

Habiendo comprendido el vocablo fuente, se procede a exponer cuántas clases de fuentes existen y cuál es la principal para el derecho de trabajo, para ello se hace referencia a las siguientes clases de fuentes. Se da inicio con la exposición de las fuentes existentes para el derecho de trabajo con la siguiente:

Fuentes reales; También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan las sustancias de la norma jurídica. Son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de las que se obtendrán las normas jurídicas para el derecho público.



La razón primaria que motiva a su posterior formulación de normas positivas. Por ejemplo, la molestia que ocasiona el humo de cigarro, es la fuente real que motivara la creación posterior de una fuente normal: Se Prohíbe Fumar.

En el derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero patronales.

Estas fuentes reales se refieren prácticamente a los hechos que ocurren dentro de la interacción y dinamismo social, actos que van surgiendo, que deben ser regulados por el derecho para la buena convivencia y paz social, de tal cuenta que las fuentes reales se refieren a los hechos o actos de las personas dentro de la sociedad y que tienen consecuencia jurídico laboral.

Fuentes formales: Es la forma o manera de ser, que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, son las normas a través de las cuales se manifiesta el derecho.

En esta primera clasificación vemos retratada la función del jurista:

- a. Conocimiento y creación de la norma jurídica.
- b. Aplicación de la misma.

Al referirse a la fuente u origen del derecho laboral y posicionarse dentro de las fuentes formales, debe entenderse que se refiere al ordenamiento jurídico que ya contempla las conductas de los trabajadores, así como los derechos y obligaciones que deben ser observados, resguardados y practicados, los cuales comúnmente se encuentran en el ordenamiento jurídico laboral. También son tratadas las fuentes escritas, no escritas, legislativas, contractuales, generales, específicas y formales generales por el autor ya aludido, los cuales son las distintas formas de normación, tanto colectiva como individual, el autor las desarrolla así:

Fuentes escritas: también se conocen como fuentes directas, y se dan de esta manera cuando encierran en sí las normas jurídicas aplicables, se refiere a las fuentes jurídicas según que estas contengan la norma en sí mismas, serán directas las que contienen: la Constitución, la ley, los reglamentos, las ordenanzas, etc.

Fuentes no escritas: también conocidas como racionales o indirectas, se presentan cuando, sin contener en sí mismas las normas jurídicas, ayudan a interpretarlas, aplicarlas, producirlas, coadyuvan a su explicación y sirven para su conocimiento. Tales por ejemplo: jurisprudencia, doctrina, principios generales del derecho, analogía y equidad.

Fuentes legislativas: El concepto de legislación se refiere al conjunto de todas aquellas normas de aplicación general dictadas por los órganos del Poder Legislativo, así como aquellas dictadas por órganos del Poder Ejecutivo en los casos que éste ejerce potestades legislativas.

También se define como un cuerpo de leyes que regulan una determinada materia o al conjunto de leyes de un país a través del cual se ordena la vida, es decir, lo que se conoce como ordenamiento jurídico y que establece aquellas conductas y acciones aceptables o rechazables de un individuo, institución, empresa, entre otras en el país.

La legislación de un estado democrático, por ejemplo, está conformada por la Constitución nacional que se erige como la norma madre y suprema y luego por las leyes nombradas anteriormente y que son el producto del trabajo del Poder Legislativo, aquellas manifestaciones reglamentarias potestad del Poder Ejecutivo, como ser las reglamentaciones, decretos, tratados, convenciones, disposiciones, contratos, entre otras.

Hay dos concepciones básicas acerca del origen de la legislación u ordenamiento jurídico, por un lado, la corriente normativa señala que el ordenamiento está expresado en un conjunto de normas que se entienden y se rigen con una serie de juicios de valor, creencias y convicciones, por otro lado, la corriente institucional supone que ese orden estará establecido por la sociedad, por aquellos mecanismos que aplican y producen las normas y por todas aquellas instituciones y criterios de aplicación.

Si uno viviese en una comunidad en la cual no existe este conjunto de normas que nos dirán como actuar, responder ante determinadas situaciones y que básicamente ordenarán la vida en ella, entonces, es casi seguro que el descontrol mandaría, ya que no todas las personas suelen respetar el derecho de los otros ni tampoco desplegar sus obligaciones, por eso y atendiendo a esta cuestión es que una legislación es la mejor



manera que existe para que una comunidad subsista, se desarrolle y crezca, ya que en el medio del caos sería imposible que suceda.

Fuentes contractuales: Pacto o Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo. El Pacto Colectivo tiene la característica especial de ser Ley Profesional (Artículo 53 del Código de Trabajo).

Ello implica que las partes son creadoras de una ley, atribución que por principio corresponde con exclusividad al Organismo Legislativo, o el que haga sus veces. La Ley Profesional tiene solo aplicación dentro del ámbito de la empresa (región o industria) y para efectos de tipo laboral exclusivamente.

Fuentes generales: La ley.

Fuentes específicas: Pacto o Convenio Colectivo de Trabajo.

Fuentes formales generales del derecho: Estas fuentes son las que son generales a todas las ramas del derecho, entre ellas tenemos: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina.

La Ley: Es la mayor fuente formal del derecho de trabajo. A criterio de un sector liberal, se ha regulado con abundante, excediendo las realidades y necesidades de un país. Por ello algunos autores consideran que la legislación contrapartida, no necesariamente renunciar

a prestaciones adquiridas (tomando en cuenta la limitante legal), pero si en compromiso de mejorar la productividad y el rendimiento.

En muchos sentidos, el Pacto Colectivo sule a la ley, ya que la supera en cuanto a beneficios para los trabajadores, por lo mismo, para un empleador la ley laboral se fundamenta en diferentes normativas; por una parte, el Código de Trabajo y leyes complementarias, pero también aplican el pacto colectivo de empresas, pacto colectivo de industria o región en su caso.

Por lo mismo, los pactos colectivos tienen su propio campo de aplicación en las relaciones laborales. A tal punto se manifiesta la importancia de los pactos colectivos, que en muchos centros de trabajo son elaborados con una técnica superior a la de muchos códigos u otras leyes.

El pacto colectivo de industria, región o actividad: Este tipo de pacto tiene mayor amplitud y cobertura, no comprende únicamente un lugar de trabajo, sino que tiene aplicación a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Los interlocutores son los representantes de un amplio sector productivo que aglutina a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado, cámaras gremiales y por las otras federaciones o confederaciones sindicales.

Debido al poco arraigo que Guatemala ha tenido en la negociación colectiva, la mayoría de los casos son de pactos de empresas o bipartitos y prácticamente no existe a la fecha

negociaciones tripartitas. Sin embargo, se manifiestan intentos para materializar este tipo de negociación.

El Convenio Colectivo: Este viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido es un comité ad-hoc, el articulado de los Pactos Colectivos (Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo), hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma.

Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y el producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo.

Se aprovecha, por extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo, dichos Artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por una y mil causas.

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los Convenios Colectivos irán cediendo su puesto a los Pactos Colectivos. Los Pactos Colectivos, al igual que los temas sindicales, merecen un estudio especial, aunque es propio del derecho colectivo de trabajo.

De las fuentes tratadas, la más importante para el derecho laboral, sin detrimento de la importancia de las demás fuentes, es la ley.

La ley, como el máximo convenio y unión de voluntades de las personas, en crearla y aceptarla, de tal manera, que la ley, es para el derecho de trabajo su fuente principal y, todos los actos atinentes a la materia de trabajo deben estar sujetos a las disposiciones legales que emanan de los cuerpos normativos laborales.

1.5 Principios del derecho laboral guatemalteco

Previo a desarrollar algunos principios del derecho de trabajo, es necesario apuntar respecto a lo que debe entenderse por principio y en sí mismo la importancia de cada uno de estos, debido a que, sobre los principios o axiomas, son sobre los cuales estriba todo el andamiaje jurídico laboral y del derecho en general.

Es por ello, que, por principio, debe saberse que no únicamente es la iniciación o comienzo de algo, que, por demás, es una definición *latus sensu*.

Para el interés del presente trabajo, principio debe entenderse como ese conjunto de lineamientos que crea, interpreta y aplica la norma jurídica. Así, en referencia y relación al concepto, principio, se hace acopio de lo siguiente: Toda disciplina jurídica para existir, como disciplina autónoma requiere de principios que la sustenten.

Eso sucedió con el derecho laboral cuando se desmembró del derecho civil en el Siglo XIX. De allí, que los principios del derecho laboral cobren vital importancia en la proposición normativa por parte del legislador, en la aplicación del derecho por parte de los operadores jurídicos en materia laboral y en la unificación jurisprudencial de nuestro país.

“En el derecho laboral, ese derecho que nace profundamente para tratar de lograr un equilibrio entre aquel que solamente tiene su fuerza laboral como medio para obtener una subsistencia digna y el requirente de trabajo humano, que posee la fuerza del capital a la hora de la negociación de las condiciones laborales y salariales, se torna una exigencia necesaria determinar principios diferentes que regularán esta disciplina atípica que sale del molde tradicional del derecho, hasta ese entonces visualizado”.¹²

Tutelaridad; las características ideológicas contenidas en el quinto Considerando del Código de Trabajo, Decreto Legislativo 1441 del Congreso de la República, son consideradas por los tratadistas como principios y, el principio de tutelaridad es un principio fundamental para la equiparación e igualdad entre patronos y trabajadores, toda vez que existe una diferencia esencial entre ambos patronos y trabajadores, debido al capital, el cual es poseído por el patrono, en tanto que el trabajador lo que posee es su fuerza de trabajo únicamente.

¹² M.monografías.com. **Derecho laboral**. (Consultado: 02 /07/ 2016).



Al crearse la norma jurídica laboral ordinaria, esta deviene antecedida por el principio tutelar, el cual pretende, resguardar los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, pero velando por la parte débil, quien en esta relación es el trabajador. El derecho busca que su aplicación, cómo consecuencia o fin máximo sea la justicia.

El derecho de trabajo, mediante el principio de tutelaridad, asegura los derechos y garantías del trabajador, para que exista un equilibrio entre ambos, y no se perjudique al trabajador, los cuales están establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, como ley suprema del Estado guatemalteco, así como las disposiciones ordinarias y reglamentarias e individualizadas.

La equiparación de trabajadores y de patronos, tiene como fin armonizar el capital y la fuerza de trabajo, los cuales son aportes fundamentales para alcanzar el desarrollo de la sociedad. Este principio obliga a que las normas jurídicas laborales, sean observadas y atendidas para su cumplimiento en todos los sectores de trabajo, sin exceptuar el sector textil, la producción del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral.

Fue en sus orígenes la semilla inspiradora y constituye hoy día la profunda raíz con que se sustenta. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes; frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por lo bajísimos salarios.

“De ese primer embrión se fue gestando todo un aparato normativo que ha crecido con incalculable proporcione y proyección. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que, por ese favoritismo, el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.”¹³

Otro desarrollo del principio de tutelaridad es dentro del derecho de trabajo que se refiere a continuación: Puesto que se trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto Considerando del Código de Trabajo.

“Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”¹⁴.

Mínimum de garantías sociales, como se ha tratado en el desarrollo del presente trabajo de investigación, el derecho de trabajo ha sido uno de los más sufridos en su reconocimiento, a tal punto de derramarse sangre, para que a los trabajadores se les reconociera sus derechos, tal como se han alcanzado hasta hoy día, así el principio de garantías mínimas o mínimum de garantías hace alusión al hecho que los derechos

¹³Molina Fernández. **Op.Cit.** pág. 2

¹⁴Redusacunoc.tripod.com-**Derecho del trabajo**. (Consultado: 04 /07/2016)

reconocidos en las leyes laborales, no pueden tergiversarse ni disminuirse, es decir deben ser respetados y superados de ser posible.

Del principio, se otorga la anotación siguiente: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para el trabajador. Mínimas: Se consideran así porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, salario mínimo.”¹⁵

Necesario e imperativo; El principio de necesidad e imperatividad refiere que debe observarse y respetarse forzosamente las disposiciones laborales en la relación jurídico económico entre patronos y trabajadores, quienes pueden convenir en sus intereses sin dejar de observar lo dispuesto por la normativa jurídico laboral, para lo cual tal principio es definido así:

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

¿Cuáles son los medios para superar las garantías mínimas?

- Contratación individual.
- Contratación colectiva.

¹⁵ <http://Derecholaboralcostarricense.blogspot.com>. (Consultado: 26/06/2016)

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

Realista y objetivo; El principio realista y objetivo, radica en que el derecho laboral, no puede alejarse del entorno de realidad del sujeto, toda vez que, de hacerlo, estaría soslayando la objetividad que amerita la norma jurídica laboral y regulando subjetivamente las relaciones de patronos y trabajadores, lo que supone desde allí.

La transgresión para los derechos de los sujetos inmersos en el vínculo económico jurídico laboral, el presente principio se aborda así: porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Artículo 18 del Código de Trabajo.

Objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, dicho en otras palabras, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente Justas. Artículo 19 y cuarto Considerando del Código de Trabajo.





CAPÍTULO II

2 Derecho laboral comparado

En América Latina, las legislaciones tienen aspectos generalmente comunes, sin embargo; esto no significa que todas sean iguales, cada una de las legislaciones deberá responder al contexto de realidad, de la sociedad a la cual regula en tal sentido, por importancia del presente trabajo de investigación se realiza un análisis general, de algunas legislaciones laborales con relación a la legislación laboral guatemalteca.

Se hace referencia a legislaciones de México, Honduras y Costa Rica con el objeto de realizar una dicotomía en relación a lo que el Artículo 61 del Código de Trabajo regula respecto a las obligaciones de patronos hacia trabajadores.

Se realiza un análisis, de las legislaciones de los países antes anotados con el objeto de tener una comprensión amplia del tema a tratar en el presente apartado, así como de evidenciar las clases de sanciones que existen para patronos que no cumplen con las disposiciones y obligaciones específicas que les impone dichos cuerpos normativos.

Guatemala en su Decreto Legislativo 14-41, Código de Trabajo, contiene regulado en su Artículo 61 lo relativo al trato que el patrono debe otorgar a los trabajadores que labora en su empresa, a quien debe tratarla con respeto, toda vez que el mencionado Artículo le obliga al patrono a guardar a los trabajadores la debida consideración, procurar por todos



los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores, sin embargo, se transcribe el Artículo señalado con el objeto de figurar de mejor forma su contenido:

“Artículo 61. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.



Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia, que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas, los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales, durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salarios;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.

En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral.

Dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario.

Que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

Los patronos deben de respetar lo estipulado en ley, como el de permitir a los trabajadores campesinos, aprovechar los frutos que produzcan las parcelas que se les concedan, como también dar permisos y licencias en casos establecidos en nuestro Código de Trabajo.

2.1 Derecho laboral en México

México es uno de los países a nivel latinoamericano, con legislación que va un paso delante de otros países, como los de Centro América, por ejemplo y, Guatemala no es la excepción, por ello, cuando se hace acopio de lo que el Código de Trabajo de México regula, en relación a las obligaciones patronales, es importante resaltar que, al hacer una relación dicotómica con la legislación guatemalteca, la legislación mexicana, es más severa en sancionar a patronos que incumplan con las obligaciones que dicho cuerpo normativo mexicano, le obliga a poner en práctica al patrono en su relación con los trabajadores.



Al hacer la comparación del contenido del Código de Trabajo mexicano con el guatemalteco, existe una diferencia abismal, el Código de Trabajo de México estipula claramente el tipo, clase y forma de sancionar al patrono que falte o violente el derecho de los trabajadores al menos en su legislación está contemplada la sanción claramente el cual, estatuye.

Por ejemplo, que el patrono que irrespete las prohibiciones establecidas, así como el no permitir el ingreso a las autoridades de inspección al establecimiento de trabajo, será sancionado con un mínimo de 15 a 155 veces el monto del salario mínimo, lo que supone una sanción para el patrono que falte a tal disposición.

Contrario a lo que sucede en Guatemala, en la que su legislación, es débil en sancionar a los patronos que inobserven lo dispuesto en el Artículo 61 del Código de Trabajo, a tal punto que los patronos no se ocupan, ni preocupan en cumplir y observar tal prohibición puesto que saben que los controles por parte del Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo son exiguos.

Sumado a ello, no existen sanciones específicas, siendo las mismas menos severas para sancionar tales conductas de los patronos, lo que supone laceración y vulneración a los derechos de los trabajadores

Se hace una transcripción lacónica de algunos Artículos del Código de Trabajo de México con la finalidad de conocer la diferencia con la legislación guatemalteca, en relación a los



tratos que reciben los trabajadores que trabajan en maquila y, a la vez, de las obligaciones de patronos de tales centros de trabajo.

Artículo 132. "Son obligaciones de los patronos:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;



- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el Artículo cinco, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.



El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

- XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

- XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.



Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

- XVIII.** Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX.** proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX.** Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI.** Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII.** Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el Artículo 110, fracción VI;

- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del Artículo 97 y VII del Artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley”.

El Artículo anotado anteriormente y de forma parcial, regula algunas de las obligaciones de los patronos para con los trabajadores en México, en seguida se hace referencia a las sanciones impuestas a patronos cuando éstos incumplen con lo prohibido en el Artículo arriba citado. Título dieciséis. Responsabilidades y Sanciones; Artículo 992.

Las obligaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionará de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el cumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 994. "Se impondrá multa, cuantificada en los términos del Artículo 992, por I equivalente:

- I. de tres a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los Artículos 61, 69, 76 y 77;
- II. de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;



III. de tres a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el Artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII; IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del Artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo, la multa se duplicará, si la irregularidad no se subsana dentro del plazo que se conceda para ello sin perjuicio de que las autoridades procedan en el Artículo 512”.

Será sancionado pecuniariamente el patrono que no cumpla con lo estipulado en ley, como el no cumplir con las obligaciones que tiene para con el trabajador, o no cumpla con las normas de seguridad e higiene, poniendo en riesgo la vida e integridad física del trabajador, provocando un mal que se puede reflejar en un mediano o largo plazo.

Así también en relación a los derechos de los trabajadores en México se hace acopio de la siguiente anotación: Las normas expresas o de derecho escrito, que deben ser observadas en el derecho del trabajador son: La Constitución, en materia laboral consagra los derechos mínimos de los trabajadores.



Los derechos establecidos en el Artículo 123, son conocidos como garantías sociales. No solo el Artículo 123 constitucional tiene relación con el derecho de trabajo. Pueden mencionarse, además los siguientes artículos:

- a) Artículo 5, “consagra el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomoda a cada quien”.

El trabajador tiene libre albedrío para escoger que trabajo desea desempeñar, y se acopla a sus condiciones físicas y volitivas, como también a las pretensiones económicas que desea adquirir.

- b) Artículo 32, “Consagra el derecho preferente de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respeto de los extranjeros, para el desempeño de empleos, cargados o comisionados del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano y que exige nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades”.

Los mexicanos gozan del derecho preferente respecto a los extranjeros ya que, la empresa contratista deberá de emplear en una estadística mas elevada a los nacionales que a los extranjeros, ya que de no hacerlo estará en contra de lo estipulado.

- c) “Artículo 73, fracción x, que otorga al Congreso la facultad exclusiva para expedir las leyes del trabajador reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución”.



El congreso es el ente encargado y facultado por la propia constitución, para expedir las leyes de trabajo, en donde se regula todo en cuanto a los derechos, obligaciones y sanciones, tanto para el trabajador como para el patrono.

2.2 Derecho laboral en Honduras

Así también en el país de Honduras, claramente se regula lo relativo a obligaciones de los patronos, y esto se encuentra en el Código de Trabajo de Honduras en el Artículo siguiente:

Artículo 95. “Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos.

Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de infringir los derechos que establece el Código de Trabajo de Honduras, adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo”.

Lamentablemente, en la legislación comparada hondureña, no se encuentra especificada la sanción para el patrono que infringe las obligaciones impuestas y queda de forma incierta tales sanciones, con lo cual, las obligaciones a falta de coercibilidad, vienen a ser proposición o invitación para actuar de tal o cual forma, sin que ello sea exactamente un imperativo de cumplimiento obligatorio, puesto que tampoco existe claridad en la imposición de sanciones para patronos.



2.3 Derecho laboral en Costa Rica

La legislación costarricense que no dista mucho de la guatemalteca y tampoco la hondureña, también regula las prohibiciones para patronos, acontece que al igual que la legislación de Honduras, tampoco estatuye sanciones severas para patronos que atenten en contra de los derechos de los trabajadores, lo que la hace incurrir en una legislación poco proteccionista para él trabajador o la trabajadora.

Se hace acotación del Artículo que prohíbe determinados actos a patronos en su relación con los trabajadores, el cual regula lo siguiente:

Artículo 69. "Fuera de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener:
 - 1) Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, y

2) Nombre y apellidos de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente. (Así reformado por el Artículo uno, de la Ley Número 25 del 17 de noviembre de 1944.)

En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el Artículo 426 del Código Penal.

Esta disposición no comprende al servicio doméstico; Nota: La obligación a cargo de los patronos estipulada en este inciso fue suspendida por el artículo uno, de la Ley Número 212 del ocho de octubre de 1948.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los costarricenses sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia;

- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- h) En los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva;

- i) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan tres o más meses de trabajo continuo, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de su respectiva empresa; y permitir que todos los trabajadores tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de sus animales, si los tuvieren.

A efecto de cumplir la primera obligación quedará a elección del patrono dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños en las personas, cultivos o árboles.

Estos suministros serán gratuitos y no podrán ser deducidos del salario ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo;

- j) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario, y
- k) Deducir del salario del trabajador las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida.

Deducir, asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito, legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios



de las cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva”.

La Cooperativa, Sindicato o institución de crédito que demande la retención respectiva, deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos. Así reformado por el artículo 2, de la Ley Número. 4418 del 22 de setiembre de 1969. El nombre del Ministerio fue así modificado por la Ley Número.5089 del 18 de octubre de 1972.

En tal sentido entonces, el objeto del presente análisis es cotejar las legislaciones atinentes a la materia objeto de investigación del presente trabajo, y, como consecuencia se afirma, que el país de México es el único, de los países analizados y de legislación comparada, quien tiene un apartado específico en la cual determina la sanción a imponer de 15 a 155 veces el salario mínimo es el contemplado como sanción para todo patrono que maltrate o contravenga la prohibición contenida en la legislación laboral mexicana, en relación al patrono que infringe el Artículo mencionado, sanción que sugiere, un grado de severidad por parte del Estado hacia los infractores de la ley laboral”.

Aspecto que, en Guatemala, no existe, lo que permite, lamentablemente, a los patronos actuar impune, arbitraria y deliberadamente en contra de los trabajadores.





CAPÍTULO III

3. Consecuencias laborales del buen trato a los trabajadores de maquilas

Cuando se hace referencia a las consecuencias laborales del buen trato a los trabajadores de maquila, supone que la causa justamente, es la calidad de conducta del patrono para con los trabajadores que ocupa un puesto de empleo en su empresa, aspecto que debe darse en el ideal o imaginario hipotético de la regulación legal laboral, y que no debería de ser lo contrario.

Las consecuencias de un buen trato hacia los trabajadores de maquila, se evidencian en el desempeño de eficiencia, cooperación, de libertad y alegría por parte de los mismos, en todas las actividades por desarrollar en su centro laboral.

Así también, el apego y entrega a la empresa, lo que supone una identificación no solo laboral, sino emocional con su centro de trabajo, lo que se traduce a la fidelidad en todas sus actividades y buen uso de las herramientas y materiales de las cuales hará uso, como también el cuidado de los mismos.

Es sabido que cuando un trabajador es tratado con respeto primero a su dignidad como persona y, seguidamente con respeto por ser trabajador, eso trae como consecuencia una relación laboral sana entre patrono y trabajador y consecuentemente más eficiencia y eficacia en su centro de trabajo.

3.1 Fundamento ordinario del buen trato laboral

La ley ordinaria laboral, se encuentra contenida en el Código de Trabajo, Decreto 14-41, el cual, en su apartado, Capítulo Quinto y en su Artículo 61, regula lo atinente a las obligaciones patronales, lo que se traduce a derechos que les asisten a los trabajadores, enumerados en este Artículo, diversidad de obligaciones para el patrono. Por ejemplo; procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

Otro aspecto que se trata también, es que el patrono, permita la inspección y vigilancia que realicen autoridades de trabajo en su empresa, siguiendo los procedimientos que estipula la ley, sin que intervenga el patrono, para desviar o desvirtuar la realidad.

Finalmente, solo como enunciación y no como numeración, se hace referencia también a que el patrono está obligado a otorgar buen trato a los trabajadores, como sería manteniendo sillas en los centros de trabajo para descanso de los trabajadores.

Lo que es conveniente anotar es la transcripción del Artículo 61 en relación al buen trato, por lo cual regula lo siguiente:

Artículo 61. “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;



- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida.

El sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.



En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre darle la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario.

Que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.

No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

Como se anotó en líneas anteriores, la misma ley ordinaria le impone obligaciones al patrono para que las cumpla en su relación con los trabajadores, procurando los buenos tratos en los centros de manufactura o maquila, en la cual, laboran numerosos grupos de guatemaltecos.

3.2 Las relaciones laborales del empleador con el empleador de maquila

Las relaciones entre empleador y empleado de maquila, deben desarrollarse sobre la base de los parámetros jurídicos laborales, es decir que, los elementos esenciales en la relación obrero patronal tiene su finalidad en la equidad de ambas partes.

Como se ha venido desarrollando en el presente trabajo de investigación, es lamentable y atroz que patronos, soslayando la observancia obligatoria que deben tener en relación a la legislación laboral, arremetan en contra de los trabajadores en detrimento de la dignidad como persona, tornándose contraproducente el alcance de equidad entre ambos sujetos de la relación laboral.

Las relaciones que deben basarse sobre la legislación laboral y los valores morales, prácticamente se basa sobre la coerción como forma de manipular a los trabajadores con tal de que sean más productivos aún y para alcanzarlo se atente una y otra vez en contra de los derechos que poseen los mismos.

Así lo desarrolla la entidad Avancso en su estudio titulado: El Significado de la Maquila en Guatemala, desarrollándolo así las estrategias empresariales para alcanzar la finalidad



antedicha, comienza desde la selección de personal, la preferencia por edades ya que una persona joven será mas activo y productivo que una persona de avanzada edad.

En los procesos de trabajo en la maquila rigen métodos tayloristas, así se limiten a la especificación de las normas de rendimiento o metas de producción. Con ese soporte organizacional, el control del rendimiento es básico para el éxito de la maquila.

Esto es válido incluso si se carece de estudios de métodos. De lo que se trata es de ejercer control personal directo sobre los trabajadores para que cumplan las metas de producción o, cuando no las hay, para que trabajen con dedicación absoluta y puedan alcanzar los máximos resultados.

El control es ejercido por altos medios de supervisión, cuya función incluye asignar el trabajo por línea, instruir sobre cambios en las operaciones, verificar el cumplimiento de metas, restablecer el balance de líneas, vigilar que todos trabajen, que no platiquen y hasta controlar cuantas veces acuden al servicio sanitario los trabajadores.

Asimismo, deben promover la elevación de las normas de rendimiento, hay supervisoras que no se miden, siempre quieren que uno produzca más y más.

Los mecanismos de control están asociados con forma de pago del salario. Los trabajadores remunerados por tiempo están sujetos a repetidas evaluaciones de rendimiento durante la jornada, control bihoral.

En tanto que, para los trabajadores remunerados a destajo, el control personal de rendimiento puede reducirse, porque tienen al acicate del ingreso a percibir, que por los encadenamientos en las líneas de producción hace que los trabajadores se presionen entre sí para producir más.

En algunas empresas, el control de personal se utiliza también para evitar que los trabajadores se lleven prendas o herramientas de trabajo, hecho comprensible por lo reducido de los salarios, hay personal que se encarga de hacer registros cuando concluye la jornada.

Aparte del control personal, hay mecanismos indirectos para controlar a los trabajadores. Una supervisora nos indicó que uno de los problemas más serios es que los obreros pierden mucho tiempo en el baño, el mecanismo indirecto de control, consiste en que las plantas tienen, en muchos casos, pocos sanitarios.

En cuanto a la pérdida de instrumentos de trabajo, en una maquiladora coreana, por ejemplo, los operarios son responsables por la bobina de sus máquinas por lo que, en casos de pérdida, se les descuenta del salario o bien en caso de deterioro o pérdida por uso también corre por cuenta del empleado.

La Coerción: El control personal directo, con facilidad se convierte en un procedimiento coercitivo sobre los trabajadores, las exigencias del personal supervisor llegan a infringir lo estipulado en el Artículo 61 del Código de Trabajo.

En estos hechos confluyen las presiones que los supervisores reciben del patrono, su falta de preparación para desempeñar tales puestos y también la propia resistencia obrera, la coerción, no se reduce a exceso en el control directo. En varias empresas, es un mecanismo patronal deliberado.

Hay maquiladoras donde se obliga a los trabajadores a laborar jornadas extraordinarias bajo amenazas de despido, o impidiendo que se retiren de las fabricas hasta terminar las metas de producción, encerrándolos en su interior o impidiendo su salida con policías particulares que vigilan las empresas.

Las maquiladoras más denunciadas, por tener ese régimen de fábrica, han sido las de capital coreano. Una explicación es el choque cultural, en la medida que los empresarios coreanos han requerido trasplantar sus costumbres, que adaptarse a las del país.

Esto tiene que ver con la prolongación de las jornadas laborales y con las agresiones al personal, por otra parte, los supervisores con pobre manejo del español, se tornan agresivos ante sus dificultades para darse a entender.

Pero ese choque tiene, a su vez, explicaciones. Un consultor de maquila nos indicó que los empresarios coreanos vienen con la idea de producir desconociendo el marco legal, por lo que generalmente lo obvian y se van adecuando a él paulatinamente.



Esto plantea la deficiencia del Estado para asegurar el respeto a la ley, pero también el desinterés de los empresarios coreanos por conocer la legislación del país y cumplir con ella.

Esta conducta expresa la autoconcepción de superioridad de dichos inversionistas, recordando el propósito que puedo animar, en algunos de ellos un espíritu de conquista del atrasado.

Aún y cuando no se trata de desarrollar el presente trabajo, sobre la calidad o productividad de las féminas en los centros de maquila, es ineludible abordar y exponer las formas de relaciones que se dan entre patrono y trabajador.

Para alcanzar primero; su cometido de productividad, puesto que, como se ha anotado, las relaciones jurídico económico laborales en la práctica, distan mucho de lo establecido y prohibido por el marco legal laboral en Guatemala, sin que hoy en día, se realicen profundos cambios y formas de control sobre el patrono que lesiona constantemente los derechos de los trabajadores.

3.3 Patrones de conducta que deben aplicarse

Los modelos de conducta patronales, son la puesta en práctica efectiva de las obligaciones y derechos tanto de patronos como de trabajadores, es decir, si la ley regula, que el patrono debe guardar a los trabajadores las debidas consideraciones, proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador.

El patrón o modelo prohibitivo de conducta, se le inobserva a tal punto de subsumirlo o subyugarlo a la arbitrariedad patronal, desvirtuando así la pretensión legal que propugna la conducta sobre el respeto del patrono hacia los trabajadores.

Un patrón de conducta fundamental son las relaciones entre patronos y trabajadores de maquila, sin que exista una comprensión objetiva por parte de los patronos del valor como trabajadores.

De tal cuenta que, un patrón de conducta a implementarse será la superación cultural y la valoración en la justa dimensión que poseen los trabajadores en maquila, una observancia profunda por parte del Estado, hacia la legislación laboral y con ello, ejercitar el deber de otorgar seguridad y certeza jurídica tanto a patronos como trabajadores.

Así también a los trabajadores que laboran en dichos centros, básicamente otro patrono de conducta a implementar, deviene de la objetiva y positiva aplicabilidad por parte de los órganos administrativos competentes de la legislación laboral y, más aún de la creación, en su caso de sanciones severas para que exista un respeto y una debida observancia a la ley laboral, en el Estado de Guatemala.

3.4 Protección que se le otorga al trabajador de maquila ante lo establecido en el Artículo 61 del Código de trabajo

Las disposiciones laborales que se inspiran en el principio o característica ideológica de la tutelaridad, propugnan resguardar el derecho de los trabajadores de maquila, cabe



preguntar, en realidad, cuál es la protección efectiva que el Estado de Guatemala otorga a los trabajadores de maquila, ante esa interrogante debe consignarse las obligaciones que el patrono tiene en relación a los trabajadores, el cual se encuentra regulado en el Artículo 61 del Código de Trabajo el cual se transcribe así:

Artículo 61. “Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
 - 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que

estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código,



de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el departamento administrativo de trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.

En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan;

Que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la



vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales.

O que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.

No obstante, lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

Al analizar tales prohibiciones en dicho Artículo, puede deducirse que el Estado está dando protección a los trabajadores.

Cabe también otro cuestionamiento, cómo protege el Estado efectivamente los derechos de los trabajadores, ante la vulneración de tales prohibiciones.

Lamentablemente ante ello, si queda un vacío por parte del Estado, toda vez que, no determina la sanción específica para el patrono que lacere los derechos de los trabajadores de maquila.



Ante la vulneración de los trabajadores de maquila, los medios de protección efectiva realmente no existen, iniciando con que, hay ausencia del Estado en el control y supervisión del modus vivendi del trabajador, en los centros de maquila, y a ello se le debe sumar, la exigüidad de las sanciones para los patronos que infrinjan las prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo.

Existe una protección jurídica vigente para los trabajadores, el Código de Trabajo lo regula, esta no se hace positiva, toda vez que en la práctica se vulneran sus derechos lo que imposibilita alcanzar certeza jurídica y protección preferente.

La ausencia de sanción para contrarrestar la vulneración de los derechos de los trabajadores, hace que las consecuencias jurídico laborales se acrecienten, sin que exista un resguardo por parte del Estado, auspiciando el mismo Estado guatemalteco, la carencia de justicia y protección de los mismos que laboran en maquila, quedando el derecho de trabajo en un postulado espurio respecto de ser tutelar y preferente.

El derecho para toda persona debe ser objetiva y aplicada para que sea positiva y más, para los trabajadores que laboran en maquila, a quien el Estado debe otorgar protección, creando sanciones drásticas para patronos que inobservante el Artículo 61 del actual Código de Trabajo.



CAPÍTULO IV

4. Reforma al Artículo 61 del Código de Trabajo por la falta de sanción, al patrono que infringe las normas laborales en maquilas

La legislación guatemalteca, tiene su cimiento o fundamento en la ley suprema, la cual es, la Constitución Política de la República de Guatemala, es decir, que el andamiaje jurídico en materia laboral, debe entenderse sobre la base de lo que regula la ley suprema referida, y se inicia con las presentes líneas, este Capítulo y el apartado número cuatro, estrictamente por lo que regula en su Artículo 1 y 2, de la Constitución guatemalteca, la cual estatuye lo siguiente:

Artículo 1. "Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común".

A partir de la prescripción constitucional de que el Estado se ha establecido u organizado para proteger a la persona, y su fin, es el alcance del bienestar común, dicha expresión o máxima del Artículo 1, debe entenderse integralmente, es decir, protección en su acepción más amplia, no limitarse únicamente alguna función administrativa del Estado, sino al contrario, en todos los rubros, los órganos y organismos del Estado, deben otorgar esa protección, en salud, educación, registros diversos etc.

En lo laboral también abarca tal protección, toda vez que no debe existir protección parcializada, menos bien común a medias, de tal cuenta que, el postulado constitucional debe cumplirse y hacerse positivo para toda persona sobre la cual rige tal prescripción.

“El Artículo 2, establece la obligación o deber del Estado, es decir, la prescripción constitucional, se torna en un imperativo para el Estado, no es algo facultativo, al contrario, le obliga a realizar actividades para el beneficio del individuo y de la colectividad”.

Lo que hace necesario transcribir el Artículo dos el cual prescribe lo siguiente;

Artículo 2. “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

El Estado con personalidad jurídica y por mandato constitucional, esta compelido a realizar determinados deberes en rubros sociales diversos, al tenor del Artículo transcrito.

Solo se hace referencia a los conceptos de justicia para los trabajadores de maquila, cuál, para ellos no existe, toda vez que, el patrono no cumpla con sus obligaciones como por ejemplo guardar la debida consideración, dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar su trabajo, proporcionar lugar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen.

Además, que no hay controles por parte del Estado para con los patronos que infringen las disposiciones laborales y, si en caso es detectado alguna vulneración de derechos en contra de los trabajadores por parte del patrono, no existe una sanción ejemplar y severa para el patrono, con lo cual, la justicia para los trabajadores que laboran en maquila, la justicia, es, un improperio, una letanía o quimera.

Ahora bien, la seguridad, la paz, el desarrollo integral, es lo que menos vive el trabajador de maquila, puesto que verdaderamente se encuentra en un estado de indefensión y vulneración, por lo que no puede hablarse de seguridad; vive en un constante asedio, por lo que tampoco puede decirse que tenga paz o tranquilidad y que labora para sobrevivir y escasamente cubrir las necesidades básicas que tienen, por lo que hablar de desarrollo integral es un improperio.

Ante la ausencia de sanciones ejemplares y drásticas para el patrono que vulnera las prohibiciones estatuidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, pueden enunciarse concretamente las siguientes:

- Vulneración de los derechos laborales y garantías mínimas de los trabajadores que laboran en maquilas.

- La insatisfacción social, en relación a la justicia que debe imperar dentro de las relaciones laborales.

- Indefensión de los trabajadores que queda a merced, frente a las arbitrariedades patronales.
- Ausencia de un estado de derecho, en la cual tanto gobernantes como gobernados deben estar con total sujeción a las disposiciones de carácter jurídico laboral.
- Corrupción y arbitrariedad campante por parte del patrono, ante la falta de controles y sanción por parte del Estado.

4.1 Consecuencias ante la vulnerabilidad de sus derechos por parte del patrono

Aunque pareciera que la vulnerabilidad de sus derechos queda en su centro de empleo, es completamente falso, debido a que la infracción de los mismos, hace dudar sobre la protección y seguridad que el Estado debe de garantizar a los habitantes del país, dudando sobre la justicia, perdiendo credibilidad ante la población.

“La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo. El carácter imperativo de las normas laborales responde al mismo propósito, lo que vale decir, que no puede dejarse al arbitrio de los 38 destinatarios la observancia de las normas. El fundamento social de este principio puede estribar en que su renuncia atenta contra el orden público, y se basa en la protección contra la desigualdad de las partes. La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a

favor de una persona es una excepción a las normas del derecho común que señalan que los derechos son renunciables, a menos que se establezca lo contrario.”¹⁶

“El obrero impulsado por la necesidad y sin otro medio de subsistencia que su salario, se ve obligado a ceder y aceptar condiciones que están a buena distancia de traducir aquellas condiciones que realmente hubiere deseado dar en locación a su fuerza de trabajo. Por ello, en este sentido no puede sostenerse la afirmación, libremente querido es lo justo contractual, como dijo Junot al justificar la autonomía de la libertad”¹⁷

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106 La irrenunciabilidad de los derechos laborales. “Los derechos consignados en esta ocasión son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *Ipso iure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.”

Este sector laboral no cuenta con prestaciones, no cuenta con seguro social, o seguros médicos, no llegan a jubilarse ni tener pensiones por accidente, vejez o sobre vivencia.

¹⁶ Guerrero Figueroa, Guillermo. Teoría general del derecho laboral. Pág. 238

¹⁷ Unsain, Alejandro M. Legislación del trabajo. Pág. 154

Estos elementos, son parte esencial de los mecanismos de articulación de demandas, que no solo deben ser desde el propio sector laboral, sino desde otros sectores sociales, como mujeres, indígenas, sindicales, niñez y adolescencia. Porque evidencian vinculaciones, sobre todo en sectores económicos como la industria, y sectores gubernamentales, como la educación y la salud.

Hay una invisibilidad de estos trabajadores en el sector formal y el informal, pareciera que no existen, que no poseen demandas y necesidades, y siendo parte de la sociedad, deben de ser parte de los programas de protección laboral, de controles, desde el propio Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los resultados de nuestra investigación, no solo dicen como se desarrolla esta labor, sino que nos indica las alternativas de abordaje para ser parte de un engranaje articulador de acciones con el resto de los movimientos sociales en Guatemala.

Debemos mencionar, que dentro de este escenario, hay responsabilidades compartidas, en problemas estructurales, como los compromisos de los Acuerdos de Paz, deberán de ser compromisos de nación y no solo de una parte, porque la responsabilidad del seguimiento será nuestra, pero las responsabilidades mayores son de aquello que nos gobiernan y que no han tenido la suficiente capacidad, y voluntad humana como política de erradicar la violencia laboral y cumplir con los derechos humanos y laborales de la población, que es la fuerza laboral del país.

Guatemala cuenta con la Industria textil más grande de la región dentro de la cual existen alrededor de 40 empresas entre textileras e hilanderas, produciendo anualmente 165 millones en telas y 27 millones en hilos e hilazas.

La división genérica del trabajo cobra su materialidad en el seno de las maquilas y constituye la “causa principal de la enorme brecha salarial entre hombres y mujeres”.¹⁸

4.2 El control que el Estado y la Inspección de Trabajo, deben de tener para garantizar el buen trato a los trabajadores de maquilas

Se ha desarrollado ya, acerca de la obligación estatal, en relación a la seguridad que debe otorgar a todo habitante de la República de Guatemala, obligación impuesta por la Constitución Política de la República de Guatemala, en tal sentido, debe entenderse que también están inmersos dentro de la expresión, a los trabajadores de cualquier oficio que sean y más las del sector manufacturero.

El Estado ha creado entidades u órganos administrativos para dar respuesta a su cometido de alcanzar el bien común, la protección para la persona y, el rubro laboral, no es la excepción, pues justamente, existe el Ministerio de Trabajo y dentro de este órgano administrativo se encuentra la Inspección General de Trabajo, la cual, debiera de encargarse de ejercer el control enérgico y supervisión continua de la correcta aplicabilidad de la ley laboral vigente, en los centros de maquila.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 55



En cuanto a la existencia del Ministerio de Trabajo, se considera importante hacer acopio de lo que el tratadista guatemalteco Landelino Franco en relación a dicho ministerio presenta, en su obra derecho sustantivo, colectivo del trabajo, expone, en relación a la función esencial del Ministerio de trabajo y Previsión Social lo siguiente:

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión social, se encuentra a cargo de tres direcciones generales, que son: Dirección superior; Procuraduría de la Defensa del Trabajador; La Inspección General de Trabajo; La Dirección General de Trabajo; Dirección General de Previsión Social; Dirección General de Capacitación y Formación Profesional; Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado; y Dirección General del Empleo.

“En estas siete direcciones recaen las funciones más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión social, pues son ellas las que realizan las funciones jurídicas, económicas y de previsión social, dirigidas a fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.”¹⁹

Es pues materia específica del Ministerio de trabajo, realizar y llevar a cabo las políticas laborales del ejecutivo y así también, ejercer el control y la inspección de la correcta aplicabilidad de las normas laborales entre patronos y trabajadores, así como el buen trato, de los patronos a las trabajadoras de maquilas, sobre la base del respeto.

¹⁹ López, Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 53.



En relación a la función fundamental que debe realizar la Inspección General de Trabajo, se transcribe lo desarrollado por Landelino López, lo siguiente: "De acuerdo con el Artículo 15 del Acuerdo número 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores del trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleados.
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar todas las consultas que le formule las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo, o ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.



- Examinar libros de salarios, plantillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”.

Derivado de lo anterior, la Inspección General de Trabajo es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

La Inspección General de Trabajo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

La legislación laboral le da a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesoría técnica del Ministerio al que pertenece, que es función también de este, evacuar todas las consultas que le hagan los patronos a los trabajadores sobre la forma en que deben de ser aplicadas las leyes de trabajo en general.

La Inspección General de Trabajo ha pasado, a cumplir otras funciones de naturaleza trascendental, tales como la función relativa, representar los intereses de los trabajadores en todos los conflictos individuales y colectivos en que figuren, cuya relación de trabajo haya terminado por despido injusto.

Cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras y los intereses de estas, a tal cuenta que, en el trámite del procedimiento colectivo, hoy en día, la Inspección de Trabajo debe apersonarse a los mismos.

“Aunque el propósito de esta nueva función es positivo, a la fecha la Inspección de Trabajo no ha cumplido con la misma, debido a que únicamente se reforma la ley, confiriéndosele más atribuciones, pero sin reforzar su estructura, la que hoy presenta enormes carencias que hacen imposible, el que esta pueda resolver una atribución que representa a cientos de inspectores que tendrían que representarla dentro del trámite de todas aquellas acciones jurídicas”²⁰.

Tomando en consideración lo transcrito, en relación a la Inspección General de Trabajo, el Estado posee las herramientas jurídicas para que cumpla con su cometido de protección y fiscalización en materia laboral, empero, hay un factor evidente también y, es, la debilidad y ausencia de fortalecimiento en su parte organizativa o administrativa, es decir, a la Inspección se le imponen una gama de atribuciones y facultades que a la postre son incumplidas.

La Inspección General de Trabajo, no poseen los elementos necesarios para poder dar cumplimiento a lo establecido y exigido por la ley, aspecto que hace contraproducente al órgano administrativo referido, pues no cumple con realizar el Objetivo de su misión,

²⁰ **Ibid.** Pág. 57.

siendo uno de ellos, garantizar la protección de los trabajadores, que desempeñan sus labores en maquila.

El estado de indefensión y la desprotección que vive el trabajador de maquila es latente, dada la inoperancia estatal, dando como consecuencia, que el patrono de manera arbitraria en su relación con el trabajador, infrinja con lo establecido en el Artículo 61 del Código de Trabajo, aspecto que lamentablemente es una constante o se ha convertido en una práctica rutinaria o común en las relaciones jurídico laborales.

4.3 Importancia de aplicar el debido control para garantizar los buenos tratos a los trabajadores de maquilas

¿En qué momento va evidenciarse para el trabajador de maquila, la presencia y control del Estado, en las relaciones de trabajo? únicamente podrá concretarse para el trabajador, dando respuesta al cuestionamiento anterior, cuando exista un control constante, enérgico y cuando exista una sanción pecuniaria severa para el patrono a quien se le compruebe que ha infringido lo estatuido en el Artículo 61 del Decreto 14-41 Código de Trabajo.

La coerción es una de las formas más utilizadas por el patrono para conseguir la manipulación del trabajador, atropellando en múltiples ocasiones sus derechos y las garantías mínimas, se transcribe parte del informe siguiente: La Coerción, el control personal directo con facilidad se convierte en un procedimiento coercitivo sobre los trabajadores.

Tales agresiones proporcionan la confrontación. Aunque los trabajadores muchas veces dejan pasar los abusos. La coerción, no se reduce a exceso en el control directo, en varias empresas, es un mecanismo patronal deliberado, hay maquiladoras donde se obliga a los trabajadores a laborar jornadas extraordinarias bajo amenazas de despido, o impidiendo que se retiren de las fabricas hasta terminar las metas de producción.

Esta conducta expresa la autoconcepción de superioridad de dichos inversionistas, recuérdese el propósito que pudo animar en algunos de ellos, un espíritu de conquista del atrasado. El debido control, sobre los actos descritos anteriormente, deben traer o tener, como consecuencia inmediata, inhibir y conminar al patrono a obedecer la legislación laboral.

La coerción estatal hacia la conducta arbitraria y deliberada patronal de infringir lo estipulo en el marco legal, respetando los derechos y garantías mínimas de los trabajadores que laboran en su empresa y, como consecuencia directa, debe traer a la práctica el afincamiento, entre patronos y trabajadores.

Las relaciones sobre la base del respeto y buenos tratos a los trabajadores por parte del patrono, pues este último tendrá presente que tiene sobre él, un constante control y supervisión por parte del Estado, a través de la Inspección General de Trabajo, que de comprobarse conducta contraria a lo dispuesto por el Artículo 61 será sancionado económicamente.

4.4 Beneficios que se obtendrán al implementar la sanción pecuniaria

El Estado, en su facultad y legitimidad de aplicar su poder de sanción, a aquella persona que transgreda la norma jurídica laboral, no puede otorgar una correcta protección, aún y cuando ejerza un excelente control, aspectos que actualmente tampoco se dan como debieran de darse, toda vez que, no basta con que prohíba tal o cual acción el Estado, sino debe también, ejercer coerción, es decir poseer una herramienta sancionatoria a fin de justamente, prevenir o sancionar a todo patrono a quien se le compruebe que desafía y desobedece lo dispuesto por el Artículo 61 del Código de Trabajo.

En relación a la implementación de una sanción pecuniaria para el patrono, actualmente es inexistente, empero debe y puede estar regulada en el Código de Trabajo una sanción de esa índole, ya que es facultad del Estado a través de su Organismo Legislativo el poder crear, reformar o derogar normas jurídicas, lo que hace viable el que deba crearse, una sanción económica para el patrono que infrinja el referido Artículo.

Es concretamente el Organismo Legislativo el que, en sus funciones esenciales tiene las de crear, reformar o derogar las leyes del país, tal como se encuentra regulado en el artículo constitucional siguiente:

Artículo 176. "Presentación y discusión. Presentado para su trámite un proyecto de ley, se observará el procedimiento que prescribe la Ley Orgánica y de Régimen Interior del Organismo Legislativo".



Se pondrá a discusión en tres sesiones celebradas en distintos días y no podrá votarse hasta que se tenga por suficientemente discutido en la tercera sesión. Se exceptúan aquellos casos, que el Congreso declare de urgencia nacional con el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que lo integran.

Artículo 177. "Aprobación, sanción y promulgación. Aprobado un proyecto de ley, la Junta Directiva del Congreso de la República, en un plazo no mayor de diez días, lo enviará al Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación".

Artículo 178. "Veto. Dentro de los quince días de recibido el decreto y previo acuerdo tomado en Consejo de Ministros, el presidente de la República podrá devolverlo al Congreso con las observaciones que estime pertinentes, en ejercicio de su derecho de veto. Las leyes no podrán ser vetadas parcialmente".

Si el Ejecutivo no devolviera el decreto dentro de los quince días siguientes a la fecha de su recepción, se tendrá por sancionado y el Congreso lo deberá promulgar como ley dentro de los ocho días siguientes. En caso de que el Congreso clausurare sus sesiones antes de que expire el plazo en que puede ejercitarse el veto, el Ejecutivo deberá devolver el decreto dentro de los primeros ocho días del siguiente periodo de sesiones ordinarias.

Artículo 179. "Primacía legislativa. Devuelto el decreto al Congreso, la Junta Directiva lo deberá poner en conocimiento del Pleno en la siguiente sesión, y el Congreso, en un plazo no mayor de treinta días, podrá reconsiderarlo o rechazarlo".

Si no fueren aceptadas las razones del veto y el Congreso rechazare el veto por las dos terceras partes del total de sus miembros, el Ejecutivo deberá, obligadamente sancionar y promulgar el decreto dentro de los ocho días siguientes de haberlo recibido. Si el Ejecutivo no lo hiciere, la Junta Directiva del Congreso ordenará su publicación en un plazo que no excederá de tres días, para que surta efectos como ley de la República.

Artículo 180. "Vigencia. La ley empieza a regir en todo el territorio nacional, ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo o su ámbito territorial de aplicación".

En relación a esta misma facultad del Organismo Legislativo, la Ley Orgánica del Organismo Legislativo regula en su Artículo 1:

Artículo 1. "Objetivo y Potestad Legislativa. La presente ley tiene por objeto normar las funciones, las atribuciones y el procedimiento parlamentario del Organismo Legislativo. La potestad legislativa corresponde al Congreso de la República, integrado por diputados electos directamente por el pueblo en sufragio universal, por el sistema de lista nacional y de distritos electorales".

En tal sentido, la implementación de la sanción pecuniaria para el patrono que infringe lo estipulado en el Artículo 61 del Código de Trabajo, es viable y factible dada la facultad del Estado de poder crearla e implementarla. De los beneficios que se obtienen mediante la implementación y aplicabilidad de la sanción pecuniaria se enuncian los siguientes:



- Efectivo control y protección de los derechos y garantías mínimas de los trabajadores.
- Asegurar una estricta y efectiva dación de protección y certeza jurídica, reivindicando la credibilidad del Estado ante la población.
- Sancionar efectivamente al patrono que infrinja lo estipulado en el referido artículo.
- Alcance de justicia y contribución al Estado de Derecho en el país guatemalteco.
- Eliminación de la mala práctica que realizan los patronos de vulnerar los derechos de los trabajadores.

Lo que la sociedad guatemalteca solicita constantemente, es que el Estado imparta justicia de forma pronta y cumplida, el sector laboral de maquilas no son la excepción, toda vez que ellos se sienten al margen de los intereses estatales al no ser protegidos y resguardados en sus derechos laborales y garantías mínimas.

La obligación estatal de otorgar protección al trabajador de maquila, solamente ha de saldarse y efectivizarse si existe una implementación de sanción pecuniaria al patrono que vulnere los derechos de los trabajadores.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Estado de Guatemala se organiza para dar protección a la persona y la familia, así como dar seguridad a todos los habitantes de la República, de tal forma que dicha protección debe concretarse en todos los escenarios sociales, en los que se desenvuelve la persona.

Los trabajadores de maquila, desarrollan sus actividades laborales, bajo vulnerabilidad de sus derechos constantemente, por parte del patrono, sin que el Estado haga por erradicar tales prácticas.

El resguardo de los derechos laborales y garantías mínimas de los trabajadores que laboran en maquilas, es una obligación estatal, regulada y resguardada constitucionalmente y en la ley de carácter ordinario, el Decreto 14-41 Código de Trabajo, el cual en su Artículo 61 regula la obligación de los patronos, de preferir, en igualdad de circunstancias a los guatemaltecos sobre los extranjeros y los que hayan servido bien con anterioridad, con respecto de quienes no estén en ese caso.

Es primordial, atender las conductas patronales, que van en agravio directo del derecho de los trabajadores que labora en maquila, a tal punto de inobservar el Artículo 61 del Código de Trabajo, es imperante que el Estado atienda esta problemática jurídico laboral, implementando la imposición de una sanción económica severa a patronos y, con ello, erradicar la laceración de derechos de las trabajadoras de maquila.





BIBLIOGRAFÍA

AVANCSO, Clara Arenas. **El significado de la maquila en Guatemala**. Cuadernos Para Investigación. No. 10 Guatemala, febrero De 1994, Primera Impresión.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Cuarta Edición Corregida Y Aumentada 2011. Editoriales Oscar De León Palacios. Guatemala, Centroamérica.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Ed. Fénix. 3ra Edición. Guatemala.

GUERRERO FÍGUEROA, Guillermo. **Teoría general del derecho laboral**. 54 Ed. Bogotá: Ed. Ieyer. 2002

<http://definicion.de/derecho-laboral>. **Definición de derecho laboral - Qué es, Significado y Concepto**. (Consultado: 28/08/2016)

<http://DerechoLaboralCostarricense.blogspot.com>. (Consultado: 26/06/2016)
www.ilo.org Código del trabajo. México.

<https://lineadohistoria-del-derecho-laboral> (Consultado: 17/05/2016)

MENDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. **Universidad de San Carlos de Guatemala**. Biblioteca.oj.gob.gt.

MENDOZA G, Lissette Beatriz y MENDOZA ORANTES Ricardo. **Constitución aplicada**. 1ra Edición. Guatemala 2009.

M.monografias.com. **Derecho laboral.** (Consultado: 02/07/2016)



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires Argentina. 36ª ed.: Ed. Heliasta S.R.L 2000

Redusacunoc. tripod. Com. **Derecho del trabajo.** (Consultado: 04/07/2016)

SANDOVAL CARDONA, Mario Rene. **Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral.**

TREJO, Alba. **Maquilas en Guatemala, prohibido hablar, enfermarse, embarazarse y organizarse.**

UNSAIN, Alejandro M. **legislación del trabajo.** Buenos Aires Argentina: Ed. Valerio Abeledo, 1928

Legislación:

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

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

Ley Orgánica del Organismo Ejecutivo de Guatemala. Decreto 114-97