

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

**RESGUARDO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DENOMINADAS MAQUILAS**

MARIA CONCEPCION RODRÍGUEZ VILLATORO

GUATEMALA, MARZO DE 2021

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

**RESGUARDO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DENOMINADAS 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

MARIA CONCEPCION RODRÍGUEZ VILLATORO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo de 2021

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

DECANO:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez VOCAL I, en sustitución del Decano
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIA:	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Bayron Rene Jiménez Aquino
Vocal:	Lic.	Albert Clinton Whyte Bernard
Secretario:	Lic.	Jorge Leonel Franco Morán

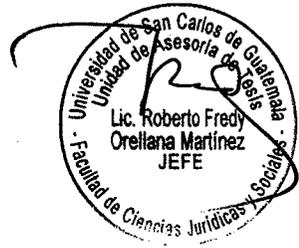
Segunda Fase:

Presidente:	Licda.	Carmen Patricia Muñoz Flores
Vocal:	Licda.	Adela Lorena Pineda Herrera
Secretaria:	Licda.	Vilma Karina Rodas Recinos

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).”



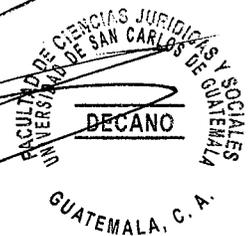
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



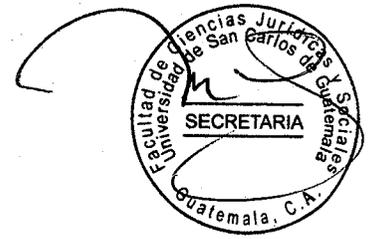
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 19 de noviembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARIA CONCEPCION RODRÍGUEZ VILLATORO, titulado RESGUARDO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DENOMINADAS 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/JP.

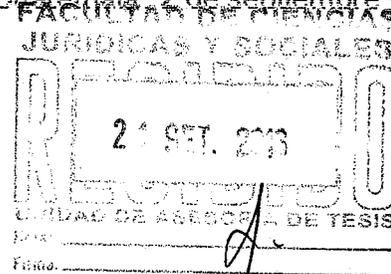


BUFETE
ROJAS Y ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS



Guatemala, 2 de septiembre de 2016.

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

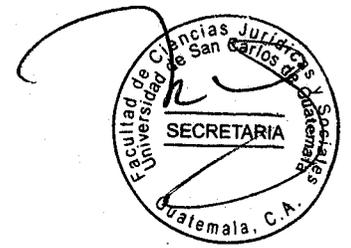


Licenciado Orellana:

Agradezco el permitirme colaborar con mi casa de estudios y por ello, en cumplimiento emanado por la jefatura procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante **MARIA CONCEPCION RODRÍGUEZ VILLATORO**, de quien declaro no ser pariente dentro de los grados de ley; del trabajo intitulado "RESGUARDO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DENOMINADAS MAQUILAS". Respetuosamente me permito informarle a usted lo siguiente:

1. A la estudiante, se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta, siendo un tema de actualidad y de suma importancia, con un contenido de carácter científico y técnico.
2. En el desarrollo de la tesis, los métodos y técnicas utilizadas son adecuadas y se hicieron en base a los lineamientos de la investigación científica a través de la cual se logró comprobar la hipótesis planteada, asimismo se desarrolló técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente, obteniendo información doctrinaria y legal actualizada.
3. La sustentante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedores, mismos que plasmó en todo el contenido de la tesis, así como en la conclusión discursiva, por ello, considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.
4. En cuanto a la redacción del trabajo, la misma fue realizada en una forma cronológica adecuada, clara y concisa, que conlleva al lector poco a poco al desarrollo del tema central, cumpliendo así con el procedimiento del método científico en la investigación.

BUFETE
ROJAS Y ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS



5. En lo concerniente a la contribución científica en materia Laboral la misma es fundamental para la sociedad guatemalteca; debido a que determina el correcto procedimiento de las normas laborales y constitucionales, así como certeza jurídica del mismo. Considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado.

Por todo lo anterior en calidad de asesor emito DICTAMEN FAVORABLE a efecto de que el mismo continúe con el trámite correspondiente para su evaluación en virtud que la tesis cumple con los requisitos establecidos en las normas contenidas en el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

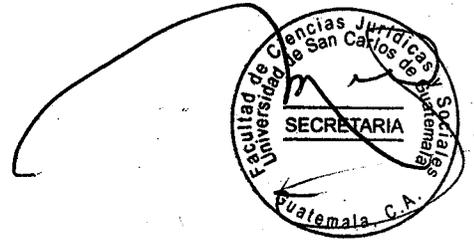
Con muestras de mi más alta consideración y estima aprovecho para suscribirme como su atento y seguro servidor.

Col. 9782

LIC. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 15 de mayo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARIA CONCEPCION RODRÍGUEZ VILLATORO, con carné 200418190,
 intitulado RESGUARDO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA
CONFECCIÓN DENOMINADAS MAQUILAS.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 29 / 06 / 2016 f)

LIC. ELIN VENANCIO ROJAS CACEROS
 ABOGADO Y NOTARIO

Asesor(a)
 (Firma y Sello)





DEDICATORIA

A DIOS:

Dador de vida, para él toda honra y gloria.

A MIS PADRES:

Juan Antonio Rodríguez Arias y Nazaria Villatoro Muñoz, por darme la vida y a quienes me debo por completo.

A MIS HIJAS:

María Fernanda, Vanni Grissel, Adriana del Milagro, Elizabeth Concepción y Elizabeth Lucia.

A MI FAMILIA:

Por todo su cariño y apoyo siempre.

A MIS AMIGOS:

A todas mis amistades especialmente a: la Licda. Emily Carina Tunchez Sánchez, Lic. Elin Venancio Rojas Caceros.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, con amor y gratitud.



PRESENTACIÓN

La investigación que se desarrolla es de derecho público, específicamente del derecho laboral considerando que el tema que abarca se relaciona con la clase trabajadora y la obligación del Estado de resguardar los derechos laborales; tomando en cuenta que es una investigación que se realizó cualitativamente, con datos reales, los cuales se tomaron a partir del año mil novecientos noventa hasta el año dos mil once, incluyendo datos de maquilas instaladas en la ciudad de Guatemala.

El objeto de estudio es el funcionamiento de las maquilas en Guatemala y la legislación que las regula; siendo los sujetos de la presente investigación: los patronos y los trabajadores de la industria de maquilas, lo que permite brindar una adecuada interpretación sobre las condiciones de funcionamiento de dichas empresas en el país, tomando en cuenta el tema de los beneficios fiscales que dichas empresas gozan según la legislación guatemalteca.

El aporte académico del tema consiste en, proponer mecanismos alternativos que pueden ser efectivos para el resguardo de los derechos laborales frente a las diferentes situaciones que a menudo deben enfrentar los trabajadores de la industria de la maquila, siendo el más evidente, el cierre de operaciones sin previo aviso.

HIPÓTESIS



Los trabajadores del sector de la maquila se encuentran desprotegidos, por no existir una regulación específica que pueda acogerles en los distintos conflictos de violación flagrante de sus derechos, siendo necesario que el Estado de Guatemala garantice la protección de los derechos de dicha clase trabajadora, a través de regular mecanismos de resguardo y protegerlos así de situaciones tan comunes, como es el caso del cierre repentino de las empresas que les ha contratado, o del abandono abrupto del país de dichos empresarios, que sin limitaciones, los dejan burlados sin cumplir con sus obligaciones de pago de salarios y prestaciones laborales.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo se comprobó la hipótesis planteada en cuanto que los trabajadores de la industria de maquila se encuentran desprotegidos sin una regulación laboral que les incluya y pueda resguardar sus derechos; logrando establecer que el Estado de Guatemala ha fomentado de alguna manera la instalación de esta clase de empresas, otorgándoles beneficios fiscales atractivos para el desarrollo de sus operaciones, tales como exoneración de impuestos, facilidades laborales, confiabilidad en la economía guatemalteca, poca documentación para implementar una empresa entre otras y promover las condiciones óptimas para su operacionalización.

El Estado de Guatemala es el llamado a darle fiel cumplimiento al principio de tutelaridad, en el cual se encuentra inspirado el sistema jurídico laboral, por lo que se considera importante regular de forma obligatoria las garantías de tipo preventivo, que promuevan el resguardo de los derechos laborales de los trabajadores de la industria de la maquila.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Historia de las maquilas en Guatemala.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	4
1.3. Definición de maquila.....	6
1.4. Contexto guatemalteco de la industria de la maquila.....	7
1.5. Importancia de las maquilas en Guatemala.....	9
1.5.1. Condiciones de funcionamiento de las empresas de maquila.....	12

CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones derivados de la relación laboral en la industria maquiladora.....	17
2.1. Regulación laboral y características ideológicas del derecho de trabajo.....	18
2.1.1. Principio de tutelaridad del trabajador.....	20
2.1.2. Principio de las garantías mínimas.....	22
2.1.3. Es necesario e imperativo.....	24
2.1.4. El derecho laboral es realista y objetivo.....	25
2.1.5. Es una rama del derecho hondamente democrático.....	25
2.1.6. Principio de estabilidad.....	26
2.2. Derechos irrenunciables y garantías mínimas en la legislación laboral.....	27
2.2.2. Derechos mínimos del trabajador.....	30
2.3. Instrumentos internacionales en materia de derecho laboral.....	35



2.3.1.	Los derechos laborales de carácter individual del trabajo...	36
2.3.2.	Los derechos laborales colectivos.....	37
2.3.3.	Los derechos de protección social.....	39
2.4.	Análisis de la Ley de Maquila, Decreto 23-89 del Congreso de la República de Guatemala.....	39
2.4.1.	Beneficios tributarios.....	41
2.4.2.	Incentivo.....	42
2.4.3.	Exención.....	43
2.4.4.	Exportación.....	44
2.4.5.	Reexportación.....	45

CAPÍTULO III

3.	Obligaciones laborales de las maquilas en Guatemala.....	47
3.1.	Principales obligaciones derivadas de la relación laboral en la maquila.....	48
3.2.	Las obligaciones del empleador.....	51
3.2.1.	Por su contenido.....	52
3.2.2.	Obligaciones éticas.....	52
3.2.3.	Por su origen.....	55
3.2.4.	Las obligaciones legales.....	55
3.2.5.	Por su acreedor o beneficiario.....	56

CAPÍTULO IV

4.	Resguardo de los derechos laborales en las maquilas.....	57
4.1.	Maquila y trabajo en Guatemala.....	57
4.2.	Prevención de violación de derechos laborales en las maquilas.....	61
4.3.	Libertad sindical en las maquilas en Guatemala.....	64



4.4. Prestación de una fianza de tipo preventivo por parte de las maquilas.....	71
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81



INTRODUCCIÓN

En el sistema normativo laboral de Guatemala se encuentran regulados los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, resaltando que los derechos y principios son un mínimo de garantías, las cuales son de carácter irrenunciable, por lo mismo es muy importante convertir en objeto de estudio jurídico la relación laboral que se lleva a cabo en la industria textil, ya que es bien sabido que dicho sector es objeto de múltiples denuncias, las cuales en sus mayoría aducen abuso en sus derechos humanos.

Los objetivos del trabajo se enfocan en establecer que los trabajadores del sector de la maquila se encuentran desprotegidos, por no existir una regulación específica que pueda acogerles en los distintos conflictos de violación flagrante de sus derechos.

Dentro de la investigación se comprobó que en la actualidad no se regulan medidas específicas que puedan garantizar la protección de los derechos de la clase trabajadora del sector de las maquilas, siendo necesario implementar mecanismos de resguardo y protegerlos así de situaciones tan comunes, como es el caso del cierre repentino de las empresas que les ha contratado, o del abandono abrupto del país de dichos empresarios, que sin limitaciones, los dejan burlados sin cumplir con sus obligaciones de pago de salarios y prestaciones laborales.



La investigación comprende cinco capítulos, los cuales están organizados de la siguiente manera: en el primero, se desarrollan los conceptos y generalidades de la historia de las maquilas; en el segundo se describen los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral en la industria maquiladora; en el tercero, se establece una descripción de las obligaciones laborales de las maquilas en Guatemala; y en el último, se desarrolla el criterio de la investigadora en cuanto a las medidas de resguardo de los derechos laborales en las maquilas.

Para la elaboración de la investigación, se trabajó cualitativamente, haciendo referencia que la misma se realizó con datos reales, tomando en cuenta las últimas dos décadas. Se aplicó el método deductivo en concordancia con el método científico, partiendo de información general que posteriormente fue sometida a un análisis de carácter científico.

En vista de todo lo anterior, se considera que la investigación constituye un aporte de carácter científico y social, que busca coadyuvar y fortalecer el vacío legal en cuanto a las medidas de resguardo de los trabajadores de la maquila en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Historia de las maquilas en Guatemala

El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala se presentó como una alternativa al trabajo de casa particular para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, tanto hombres como mujeres indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas.

El apogeo de la maquila ha sido aplaudido por ser una fuente importante de empleo para las mujeres, lo que ha aportado no solo mejoras económicas, sino también mayor libertad y oportunidades para mejorar sus vidas y por ende la de las personas que dependen económicamente de ellas. Cabe mencionar que un gran número de las trabajadoras son madres solteras.

1.1. Generalidades

Siendo la industria textilera, el objeto del trabajo de investigación, es importante dar a conocer los conocimientos teóricos que se relacionan con la misma, con el objetivo de explicar de mejor manera, en que consiste la problemática central y a partir de ella, establecer las propuestas necesarias para solucionar de una manera justa y a partir de los principios legales en materia laboral.

Para comenzar, es importante establecer una definición del término maquila y a su vez, toda información que pueda ayudar a brindar una concepción más clara del tema central.

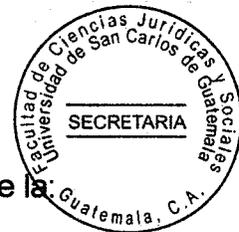
La palabra maquila se refiere a todo tipo de empresa que se encarga de importar materias primas, así como también todo lo relacionado a su tratamiento para posteriormente exportarlas ya elaboradas. La diferencia con otras empresas relacionadas a la confección radica en que fabrican el producto y lo venden ya terminado, y las empresas de maquila no.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: "El término maquila deviene del árabe *makilah*, cuyo significado es cosa medida. La maquila era una medida de capacidad que correspondía a medio celemín.

El celemín es una medida agraria que se utilizaba en España antes de que fuera obligatorio utilizar el sistema métrico decimal.

Es posible que de ahí surja la denominación de maquiladora a una empresa que no vende un producto terminado, ya que lo somete a un proceso de elaboración y posteriormente lo vende a otra empresa de más importancia o multinacional, misma que se encargará de sacar el producto al mercado ya terminado en todo y realizar su labor comercial con el mismo."¹

¹ Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de lengua española**. Pág. 120



Se señala que el uso de la palabra maquila en México y toda Centroamérica es el de la
"Producción de manufacturas textiles para su exportación."²

"Planta industrial que ejecuta, para una empresa importante, una de las operaciones
del proceso de fabricación del producto".³

Es una realidad que en la actualidad las empresas de nivel internacional aprovechan la
mano de obra barata en determinadas regiones o se aprovechan de la legislación
fiscal, para fabricar en las llamadas maquiladoras productos baratos para el mercado
internacional.

Es importante mencionar que la industria textil se ha extendido en diferentes zonas de
la República de Guatemala, apoyando en gran manera la generación de empleos tanto
para hombres como para mujeres.

Una de las características más importantes que se relaciona al sector de la maquila,
consiste en que trabajan bajo esquemas de reducción de costos de producción, con la
finalidad de obtener mayores beneficios.

La industria textil se ha convertido en uno de los principales generadores de divisas, se
podría decir que supera por mucha diferencia al petróleo, turismo y remesas que
vienen del exterior.

² Coromines, Joan. **Breve diccionario etimológico de la lengua española.** Pág. 38

³ Fernández López, Justo. **Foro consultas.** Pág. 6



La industria maquiladora está evolucionando y transformándose constantemente para ir de la mano con el desarrollo nacional, siendo necesario que se enfoque en la investigación y desarrollo tecnológico, generando oportunidades de empleo y consecuentemente, la capacitación de sus trabajadores.

1.2. Antecedentes históricos

Según el compendio llamado La maquila textil y de confección en Guatemala, que realizó en el año 2011 el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco - MSICG-, la industria textil ha sido la que más dinamismo ha demostrado mundialmente, esto a partir de la segunda mitad del siglo XX. Esta refiere que en su internacionalización ha jugado un papel muy importante el continente asiático y a partir de los años setenta otros países en desarrollo.

La industria de confección a nivel de Centroamérica empieza su desarrollo en los años setenta, siendo varios factores internos y externos los que han contribuido a su desarrollo. Dentro de esos factores es importante mencionar el interés de los Estados Unidos de América de acomodar los costes de producción impuestos por el mercado asiático, utilizando mecanismos que favorecían el acceso de los mercados centroamericanos al mercado estadounidense.

Según la revista AVANCSCO, en su edición de febrero 2009 haciendo referencia a su edición de 1994 llamada El significado de la maquila en Guatemala, apunta a que: "En



mil novecientos ochenta y dos la administración del Presidente Reagan aprobó la iniciativa para la Cuenca del Caribe, un programa que consistía en la promoción del desarrollo del sector empresarial en El Caribe y Centroamérica, realizándolo a través de la eliminación de impuestos en el acceso al mercado estadounidense, siendo un estímulo para la inversión nacional y extranjera, trayendo consigo el aumento de la asistencia económica para el sector empresarial, y algunas deducciones de impuestos a empresas estadounidenses que se regulaban con base a convenios con los países beneficiarios.

Se logró el establecimiento de contratos entre compañías estadounidenses y centroamericanas, con lo cual Guatemala también se vio beneficiada gracias a la iniciativa para la Cuenca del Caribe impulsada por el gobierno de ese entonces en los Estados Unidos de América.

En el año dos mil cinco, a través del Decreto Número 31-2005 del Congreso de la República de Guatemala, se ratificó el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA) y al cobrar vigencia, el sector textil centroamericano logró mayores preferencias.

Dentro de los factores externos que impulsaron la industria textilera en Centroamérica y por ende también en Guatemala, se encuentra el traslado de plantas de países

asiáticos con el objetivo de buscar nuevos mecanismos para poder acceder al mercado estadounidense, debido a la restricción de las cuotas de importación.”⁴

1.3. Definición de maquila

Según el diccionario de uso común el término maquila se puede definir de la siguiente manera: “Porción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. Medida con que maquila. Medio celemín. Medida de peso de cinco arrobas”.⁵

Las maquiladoras son consideradas: “Centros de trabajo cuya actividad se concentra en el ensamblaje, transformación y/o reparación de componentes destinados a la exportación, como condición necesaria y suficiente para su operación; gozan de un régimen fiscal de excepción y de muchos beneficios que les permite importar insumos sin pagar aranceles y exportar pagando solamente un arancel que fue agregado en México.

Otro rasgo clave es que operan bajo concepto globalizador de aprovechar las ventajas competitivas que en este caso es la mano de obra barata de los mexicanos y centroamericanos, mayoritariamente femenina”.⁶

⁴ Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala, AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala.** Pág. 54

⁵ Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 1319

⁶ Tovar Montañés, Jorge. **La maquila.** Pág. 11



1.4. Contexto guatemalteco de la industria de la maquila

Es necesario establecer una visión aproximada sobre la forma en que poco a poco fue evolucionando desde el año 1990 el sector textil en Guatemala. Según estadísticas de la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales AGEXPRONT en su revista edición del año 2004, fue la globalización económica y los beneficios en materia fiscal que se ofrece a la referida industria, lo que provocó su auge.

De conformidad con los registros del Ministerio de Economía para el uno de septiembre del año 2011 se encontraban amparadas bajo el régimen del Decreto 29-89 Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y Maquila, doscientos setenta y ocho maquilas que se relacionaban al sector de hilos, confección, etc. Pero, es necesario realizar un análisis que permita observar la evolución sobre datos oficiales desde el año 1990.

Por su parte, inscritas bajo la vigencia del Decreto 65-89, Ley de Zonas Francas se encontraban hasta el uno de septiembre del año 2011, doscientos cincuenta y nueve usuarios de los cuales según Directorio del VESTEX del año 2011, diecinueve estaban en relación con la industria; sin embargo, hasta la presente fecha es difícil determinar con exactitud el número de empresas de confección, textil y accesorios instauradas bajo el régimen de zonas francas ya que en los registros, a diferencia de los datos existentes respecto a empresas reguladas en el Decreto 29-89, Ley del Fomento y



Desarrollo de la Actividad Exportadora y Maquila, no se contempla la actividad económica a la que se dedican los usuarios.

Uno de los objetivos fundamentales del salario mínimo es garantizar que los trabajadores dispongan de un ingreso que les permita mantener un nivel de vida satisfactorio para ellos y sus familias y, en consecuencia los salarios mínimos deberían poder garantizar cubrir todas aquellas necesidades esenciales tales como la alimentación, vivienda, salud, educación, seguridad social, higiene, transporte o esparcimiento.

De conformidad con la legislación nacional, específicamente con la Constitución Política de la República de Guatemala, se considera una de las garantías mínimas e irrenunciables del trabajo la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; regulando en forma expresa el Artículo 103 del Código de Trabajo que:

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial ganadera o agrícola.

Esa fijación de salario debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

1.5. Importancia de las maquilas en Guatemala

El sector de la manufactura en Guatemala es uno de los más influyentes en la toma de decisiones y la implementación de políticas desde el Estado. Es tanta su importancia que en la realidad es un sector determinante para la suscripción de tratados comerciales, así como también en la fijación de la política laboral y salarial, económica, ambiental, en la instalación y expansión de regímenes de incentivos fiscales en los cuales se amparan también otros grupos empresariales y se debe tomar en cuenta también, que se consideran de suma importancia en la obstaculización de reformas fundamentales para generar bienestar en el país, tal es el caso de la reforma fiscal.

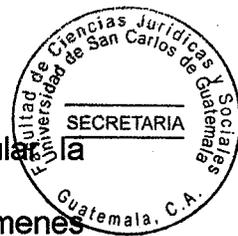
Como se hizo mención anteriormente, en Guatemala el modelo orientado hacia las exportaciones es reciente y se basa en la atracción de empresas de capital extranjero bajo el régimen de incentivos fiscales como las zonas francas, los incentivos a la maquiladora de exportación o la admisión temporal.



Según datos del Banco de Guatemala, la industria manufacturera de exportación tiene su origen en la región desde 1960 con la creación del mercado común centroamericano, en sus inicios los países se orientaban al otorgamiento de beneficios para la industria naciente con la finalidad de sustituir las importaciones procedentes de otros países. Según la Secretaría Permanente del Tratado General de Integración Económica Centroamericana (SIECA) de 1990 a 1999 se otorgaron dos mil setecientos setenta y nueve exenciones fiscales de las que gozaban todas las empresas grandes de la región.

En Guatemala, la industria de maquilas comenzó a desarrollarse desde el año de mil novecientos setenta y tres con la instalación de la Zona Libre de Comercio de Santo Tomás de Castilla (ZOLIC), después fue aprobada en mil novecientos ochenta y nueve mediante el Decreto Legislativo 29-89, la Ley de Fomento y Desarrollo a la Actividad Exportadora y de Maquila. En mil novecientos noventa y seis se aprobó el Decreto 27-96, del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica de la Zona Franca de Industria y Comercio del Puerto de Champerico, para establecer una zona franca en el Puerto de Champerico.

El Decreto 29-89, Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y Maquila, tiene por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio de Guatemala, la producción de mercancías para la exportación o reexportación por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, para otro contratante domiciliado en el extranjero, al cual la empresa cuyo domicilio se encuentra en Guatemala le suministrará productos



de acuerdo a las condiciones convenidas con anterioridad; así como regular la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de exportación.

En este sentido, pueden inscribirse en este régimen aquellas empresas en cuya actividad utilicen mercancías nacionales o extranjeras que dentro de su proceso de producción sean identificables, así como los subproductos, mermas y deshechos resultantes de dicho proceso.

Los beneficios brindados por esta ley dependen del régimen en el que se adhieran las empresas, ya sea el régimen de admisión temporal, de devolución de derechos, de exportación de componente agregado nacional total, reposición con franquicia arancelaria.

Del año 1990 al 1 de septiembre de 2011 se han amparado bajo esta ley en Guatemala 1948 empresas de exportación, encontrándose vigentes actualmente ochocientas once, de las cuales doscientos setenta y ocho corresponden a maquila textil, de confección y accesorios. Se pueden mencionar que otros de los sectores más beneficiados con esta ley han sido el sector de los productos agropecuarios y alimenticios, el de plantas follajes, helechos y vegetales ornamentales y el de los productos de plástico, hule y caucho.



1.5.1. Condiciones de funcionamiento de las empresas de maquila

Las maquilas continúan siendo un reducto impenetrable, una tierra sin ley. Las zonas francas, paraísos fiscales, son un verdadero infierno para miles de trabajadores y trabajadoras. Apoyadas por los Estados Unidos de América, las maquilas debían servir para combatir en Centroamérica la radicalización política existente. Hoy, terminado el período de lucha armada, mientras cosen montañas de camisas en las zonas francas los jóvenes aprenden que empleo y padecimiento son caras de una misma moneda. Allí son entrenados en las reglas que imponen las transnacionales.

El desarrollo de la industria guatemalteca continúa siendo incipiente y muy vulnerable, a pesar de haber gozado de protección y subsidios del Estado desde la década de los años 50, con el propósito de fomentar su desarrollo. Esta meta sigue siendo un reto hasta el momento.

A partir de los años 80, el gobierno de la democracia cristiana asume la decisión de resolver el problema del desempleo que afectaba a Guatemala desde hacía mucho tiempo a través de la promoción del sistema de *draw back*, más conocido en Guatemala como maquila.

En Guatemala es evidente que existe una marcada diferencia en cuanto a las oportunidades laborales con las que cuentan las mujeres y los hombres, se puede



establecer que existen dos factores determinantes que contribuyen a desencadenar la pobreza del género femenino y que a continuación se das a conocer.

Se considera importante tomar en cuenta las determinantes estructurales, siendo común que se responsabilice a la mujer de todo lo relacionado al trabajo doméstico y de cuidar a la familia, representando una limitación a su participación en condiciones de igualdad dentro de la sociedad y generando una situación de dependencia económica en relación al género masculino.

Determinantes intermedios: estos factores surgen a consecuencia de los factores determinantes estructurales, ya que surgen de la desigualdad de oportunidades del género femenino en cuanto al acceso a los recursos culturales, sociales, económicos y políticos.

Se puede concluir que la distribución de los bienes del país sigue la pauta de discriminación económica, discriminación por clase social y género, esto último se puede evidenciar en la situación de desventaja en que se encuentra el género femenino, generando en la actualidad una distribución desigual de las propiedades, ingreso, derechos y oportunidades de empleo.

El Estado de Guatemala ha ofrecido a la industria de la maquila textil tres grandes beneficios competitivos: el primero, se constituye por privilegios fiscales; el segundo, constituido por una política salarial diferenciada y por lo mismo los trabajadores y



trabajadoras de las maquilas perciben ingresos precarios y; el tercero, se refiere a la debilidad del Estado para hacer efectivo el cumplimiento de su mínimo de garantías laborales y la debilidad normativa que viene a representar un incentivo.

En el caso de Guatemala, la exoneración del pago del Impuesto Sobre la Renta para las empresas amparadas en el Decreto 29-89, Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, hasta por un máximo de diez años; se ha utilizado como un medio para prorrogar indefinidamente al transformar mediante la simulación de un nuevo contrato de sociedad la inversión efectuada en una inversión nueva. Esto último, se da principalmente a través del cierre de las empresas y su posterior apertura incluso a veces en el mismo lugar pero con otro nombre.

Según el Ministerio de Trabajo de Guatemala las maquilas juegan un papel clave en la economía. De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, entre 1980 y 1990, el número de maquilas creció en 200%.

Para el activista de derechos humanos Carlos Ventura, las maquilas siguen siendo, en algunos casos, fuentes de mano de obra barata. El emergente mercado en China ha provocado, el cierre de muchas fábricas en Guatemala, con la consiguiente pérdida de empleos. En un período breve se perdieron al menos 6,000 empleos.

La maquila textil y de confección en Guatemala: ¿Oportunidad y desarrollo? es un esfuerzo del Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco -MSICG-

ejecutado a través del Instituto de Estudios Sindicales, Indígenas y Campesinos Guatemala -INESICG- a través del cual, sobre la base de datos oficiales provenientes de las distintas instituciones del Estado, entrevistas y encuestas a trabajadores y trabajadoras del sector y otras herramientas de investigación, pretende proponer una visión lo más cercana posible a las condiciones en que este sector industrial se ha desarrollado en Guatemala.







CAPÍTULO II

2. Derechos y obligaciones derivados de la relación laboral en la industria maquiladora

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en la observación individual realizada al gobierno de Guatemala y publicada en el año 2006, puntualizó lo siguiente:

“La Comisión recuerda que uno de los objetivos fundamentales del salario mínimo es garantizar que los trabajadores dispongan de un ingreso que les permita mantener un nivel de vida satisfactorio para ellos y sus familias y, en consecuencia, los salarios mínimos deberían mantener su poder adquisitivo en relación con las necesidades esenciales, tales como alimentación, vestido, vivienda, salud, educación, seguridad social, higiene, transporte o esparcimiento. La Comisión desea subrayar que un sistema de salarios mínimos pierde mucho de su permanencia si no guarda relación alguna con las realidades económicas y sociales del país”.

De conformidad con la legislación nacional, en la Constitución Política de la República de Guatemala, se considera una de las garantías mínimas e irrenunciables del trabajo, la fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley; estableciendo expresamente el Artículo 103 del Código de Trabajo que: “Todo trabajador tiene



derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

Esa fijación de salario debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

2.1. Regulación laboral y características ideológicas del derecho de trabajo

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones entre trabajadores y patronos, que bien de manera directa o indirecta derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es la producción del equilibrio de los factores en juego a través de la realización de la justicia social en nuestra sociedad guatemalteca”.⁷

“El derecho laboral es aquel que se encarga de la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al

⁷ De la Cueva, Mario. **Derecho laboral**. Pág. 17



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 mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.⁸

El derecho laboral es una rama del derecho público hondamente democrática y esta premisa viene porque obedece al bienestar de la gran mayoría de las personas como es la clase trabajadora de Guatemala, que presta su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que le permita sostenerse económicamente al trabajador y a quienes de él dependan.

Es importante realizar un análisis jurídico de las características ideológicas o principios informativos del derecho laboral como también son denominados, siendo necesario para poder realizar un correcto manejo y aplicación de las normas jurídicas de trabajo y previsión social.

Guillermo Cabanellas de Torres define estas características ideológicas como: “Los principios del derecho son axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones o sea las reglas de derecho”.⁹

“Los principios del derecho son dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.¹⁰

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 120

⁹ **Ibíd.** Pág. 310

¹⁰ **Ibíd.**



Es difícil establecer diferencias muy precisas en relación a unas y otras, ya que cada una de ellas cuenta con características muy particulares que les permiten tener una naturaleza propia, sin dejar de lado que todas deben encaminarse hacia el mismo objetivo como es la protección y defensa de los trabajadores.

En la actualidad el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando denomina a los principios del derecho del trabajo, características ideológicas y su finalidad es brindar las bases sobre las cuales se inspira el ordenamiento laboral guatemalteco.

2.1.1. Principio de tutelaridad del trabajador

El principio tutelar del trabajador se refiere claramente a que el derecho del trabajo se encarga de compensar o equilibrar la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, mediante el otorgamiento a los trabajadores de un resguardo jurídico preferente.

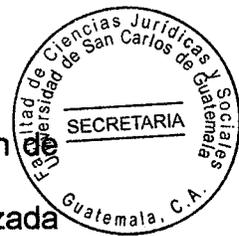
Lo anterior, deviene de la situación de los trabajadores que se encuentran por lo general en un estado de desventaja frente al patrono, lo cual es muy evidente en la mayoría de casos pero principalmente en el plano económico; en virtud que los trabajadores muchas veces aceptan salarios por debajo de lo legal, debido a la necesidad que tienen de obtener un ingreso económico para poder mantener a sus familias.



En lo relacionado al principio de tutelaridad, no falta quien se encargue de indicar que dicho principio viola el principio de igualdad, lo cual no es cierto, debido a que el derecho del trabajo se inspira precisamente en la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba la clase trabajadora y por lo mismo es considerada la parte débil; es decir, que la propia normativa considera que entre patrono y trabajador se guardan diferencias, en vista de que cada uno guarda una condición particular para llevar a cabo la relación laboral.

Al respecto, el Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador".

En la disposición legal anterior, se puede claramente hacer notar que la legislación laboral vigente se orienta a la protección de carácter preferente del trabajador, debido a que impone al patrono la obligación de extender contrato laboral por escrito a sus trabajadores, al extremo de que si no lo hace u omite algunas circunstancias dentro del mismo, entonces se presumen ciertas todas las afirmaciones del trabajador, dando de esa manera un equilibrio a la desigualdad ya mencionada entre patrono y trabajador.



También, la citada norma regula en su Artículo 78 lo relacionado a la terminación los contratos de trabajo, estableciendo que la relación laboral se da por finalizada en el momento en que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido; sin embargo, otorga al trabajador la facultad o el derecho de poder emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, con la finalidad de que pueda probar la justa causa del despido.

Si el patrono no pudiere probar que el despido fue justificado, la ley le impone la obligación de pagar a favor del trabajador todas aquellas indemnizaciones que pudiesen corresponderle y a su vez todos aquellos salarios que se han dejado de percibir.

El artículo anteriormente relacionado, brinda un claro ejemplo de la aplicación del principio de tutelaridad del derecho laboral en beneficio de los trabajadores y además constituye el único caso de inversión de la carga de la prueba.

2.1.2. Principio de las garantías mínimas

El derecho laboral guatemalteco está constituido por una serie de garantías de orden social, las mismas cuentan con ciertas particularidades ya que se consideran protectoras del trabajador, mínimas y de carácter irrenunciable.



Las tres garantías mencionadas anteriormente son consideradas de carácter mínimo, es decir, que el Estado de Guatemala tiene como obligación velar por el cumplimiento de lo anterior, como condiciones necesarias y mínimas en toda contratación laboral.

Al establecer que las normas son de carácter irrenunciable únicamente para el trabajador, se determina que el patrono si puede renunciar a los derechos que le corresponden como empleador, en virtud de que la renuncia que lleve a cabo es constitutiva de nuevos derechos para el que labora.

Las personas en su calidad de trabajadores no pueden renunciar a sus derechos, debido a que las garantías laborales son de orden imperativo; es decir, que son consideradas de cumplimiento obligatorio y aun cuando consten en un contrato de trabajo, son nulas de pleno derecho las estipulaciones que impliquen limitación, disminución, tergiversación o bien renuncia de los derechos que determina la Carta Magna de Guatemala, el Código de Trabajo vigente, reglamentos y demás disposiciones laborales o de previsión social.

Al respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala en el último párrafo del Artículo 106, regula que los derechos laborales consignados en esta sección son irrenunciables para todos los trabajadores, que pueden llegar únicamente a ser superados por medio de la contratación individual o colectiva y que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales en materia laboral, siempre se deben interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores.



Por su parte, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 12 desarrolla lo que la Constitución Política establece al respecto de las garantías mínimas; regulando que dichas garantías son susceptibles de ser superadas a través de la contratación colectiva, la contratación individual y por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, así como también a través de contratos individuales y colectivos.

Es importante mencionar que el citado artículo determina claramente que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es una institución que se considera de mucha utilidad para lograr superar las garantías mínimas, en vista de que regularmente siempre existe la necesidad de negociar con la clase trabajadora.

2.1.3. Es necesario e imperativo

El derecho del trabajo es necesario e imperativo tal y como se enuncia en el cuarto considerando, literal c) del Código de Trabajo, Decreto 1441, al regular que el derecho del trabajo es de aplicación forzosa en relación a las prestaciones mínimas que concede la ley, de lo cual se puede deducir que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad, en donde se establece que las partes de todo contrato tienen plena libertad para perfeccionar un convenio.



2.1.4. El derecho laboral es realista y objetivo

El derecho del trabajo se considera objetivo, debido a que en el momento de su aplicación ante un caso determinado, toma en cuenta un criterio social amplio y fundamentado en hechos tangibles y concretos. En relación a lo anterior, es importante hacer mención del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al regular específicamente en el cuarto considerando que el derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.

El derecho del trabajo es realista, debido a que se encarga de estudiar al individuo en la realidad social en la cual se desenvuelve y para resolver determinada situación ante un órgano jurisdiccional, toma como base siempre la equidad, por ello es de mucha importancia el enfoque económico con el cual se presentan tanto el patrono como el trabajador.

2.1.5. Es una rama del derecho hondamente democrático

El derecho del trabajo se orienta a la dignificación económica y moral de todos los trabajadores, al respecto, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su cuarto considerando literal f), establece que el derecho del trabajo se considera democrático, porque se enfoca a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, contribuyendo de esta forma a mantener la armonía social.



2.1.6. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad es considerado uno de los principios más importantes en el derecho laboral, el cual cobró vital relevancia a partir de la segunda guerra mundial. Es importante entender que todos los trabajadores necesitan que se les garantice la permanencia en su lugar de trabajo, garantizando de esta forma también su futuro, debido a que al contribuir con las cuotas de previsión social, podrán posteriormente jubilarse de manera decorosa.

El principio de estabilidad puede presentarse en dos modalidades, las cuales me permito explicar a continuación:

- 1- Permanencia o persistencia indefinida de las relaciones laborales
- 2- Exigencia de una causa que sea razonable para su disolución.

La primera, es considerada la esencia misma del principio de estabilidad y se refiere al derecho de todo trabajador de que se le garantice su permanencia en la relación laboral; y la segunda modalidad, se enfoca a la seguridad o garantía, sin la cual no sería posible la estabilidad. Por ello, es necesario que exista una causa razonada para poder disolver una relación de trabajo.

“Las causas razonables para disolver una relación laboral, pueden ser todos aquellos motivos imputables al trabajador debido al incumplimiento de sus obligaciones, o una



razón de carácter técnico o económico, como por ejemplo la implantación de nueva maquinaria o la posibilidad de no poder costear determinada actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo”.¹⁰

De lo anterior se deduce, que para finalizar una relación laboral se tienen que establecer claramente las causas para no incurrir en ninguna ilegalidad, tanto por parte del patrono como por el trabajador.

2.2. Derechos irrenunciables y garantías mínimas en la legislación laboral

El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse de conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal.

2.2.1. Antecedentes históricos

Algunos de los derechos mínimos de los trabajadores tuvieron su nacimiento a raíz de su regulación en el Código de Trabajo, otros surgieron con la promulgación de otras leyes y decretos, específicamente en la Constitución Política de la República de Guatemala y con la ratificación de diversos tratados de trabajo de la Organización Internacional de Trabajo por parte del Estado de Guatemala.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 278

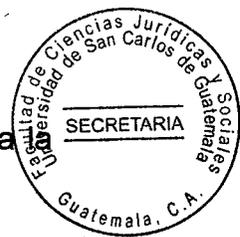


En lo relacionado a los antecedentes históricos de los derechos mínimos de los trabajadores, es importante hacer mención sobre la historia del Código de Trabajo, es durante la época revolucionaria en donde se dio lugar al derrocamiento de la dictadura del general Jorge Ubico. Entre las leyes más importantes que surgieron en esta época tan importante están: la Constitución de la República de Guatemala en el año de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, dichas leyes fueron promulgadas durante el gobierno del doctor Juan José Arévalo Bermejo. El Código de Trabajo entró en vigencia el uno de mayo del año mil novecientos cuarenta y siete, bajo el Decreto número 330.

En julio del año 1954 el gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán es derrocado en su totalidad y sube repentinamente al poder el coronel Carlos Castillo Armas, con el apoyo del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica, fue a partir de dicho evento que se inicia una etapa de retroceso en la legislación laboral de Guatemala, debido a la represión que se instauró tanto para los obreros como para los campesinos.

Este acontecimiento dio lugar a masivos encarcelamientos injustificados, lo cual concluyo en que muchos dirigentes de trabajadores partieran al exilio y en otros casos la muerte de dichas personas.

Durante esta época se lleva a cabo la reforma del Código de Trabajo y surge una nueva Constitución Política de la República de Guatemala, estos instrumentos permitieron que se vulneraran muchas garantías sociales, siendo una de ellas la



prohibición expresa en la participación de sindicatos, perjudicando en gran manera la libertad de los trabajadores de asociarse.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución Política de la República de Guatemala, en la cual se regulan de manera expresa garantías sociales, creando un apartado específico para empresas privadas y otro capítulo para los trabajadores del Estado.

Es durante la administración del presidente Miguel Ydígoras Fuentes, que se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, dicho Decreto se encuentra vigente actualmente y vino a reformar muchos artículos del anterior Código de Trabajo Decreto 330, dentro de las cuales se puede mencionar la derogación del Decreto Presidencial número 57.

En el año de 1978 se da la creación de la Ley de Aguinaldos, la cual fue publicada en el Diario Oficial el 30 de noviembre de 1978.

En el año de 1992, durante el gobierno del ingeniero Jorge Serrano Elías, surgió la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

En el año de 1985, surge una nueva Constitución Política, la cual fue reformada a través de referéndum en el año de 1993.



2.2.2. Derechos mínimos del trabajador

En este apartado se definen cada uno de los derechos mínimos de los trabajadores, los cuales están plenamente reconocidos en la legislación. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores, en vista de que se trata de compensar la desigualdad económica que existe entre los trabajadores y patronos, lo cual le otorga al trabajador una protección jurídica preferente a manera de equilibrar la situación ya mencionada.

En el derecho del trabajo se da un mínimo de garantías sociales al trabajador, las cuales son de carácter irrenunciable y de cumplimiento obligatorio. Nadie puede ser superior a la ley y deben respetarse los derechos de los trabajadores.

El salario constituye la retribución que el patrono le paga al trabajador, por prestar un servicio y constituye la única fuente de ingresos para el trabajador, lo cual solventa la obligación de alimentos hacia su familia.

La legislación laboral de Guatemala establece que el salario debe ser pagado en moneda de curso legal, regulando a su vez que puede ser pagado a través de las siguientes formas:

- a) Unidad de tiempo, es decir por mes, quincena, semana, día u hora.
- b) Por unidad de obra, por pieza, tarea, precio alzado o destajo, y;
- c) Por participación en las utilidades, ventajas o cobros que haga el patrono.



La indemnización constituye un resarcimiento a un daño o un perjuicio ocasionado al trabajador, debido a que en el momento de perder su trabajo, prácticamente está perdiendo su fuente de ingresos económicos.

La figura de la indemnización se presenta en el momento de la terminación de la relación laboral, después de transcurrido el período de prueba, que es de dos meses y que dicha terminación se da en una forma injustificada o indirecta. Es deber del empleador dar aviso al trabajador por escrito acerca de su despido.

El empleador debe indemnizar al trabajador otorgándole un salario por cada año de servicios continuos y si no alcanzó a completar el año de servicios, dicha indemnización deberá ser proporcional al tiempo que el trabajador haya laborado para el empleador.

En Guatemala, el derecho a la indemnización se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo de Guatemala.

El pago de la indemnización se rige de acuerdo a ciertas reglas, dentro de las cuales están las siguientes:

Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos establecidos en el Artículo 97.



Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado.

La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias huelga legal u otras causas análogas, que según el Código de Trabajo suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

Es nula *ipso jure* la cláusula del contrato que tiende a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad social.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula lo relativo a las vacaciones, estableciendo que todo trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deben ser efectivas y el empleador no puede compensar este derecho en una forma distinta, salvo que ya se hubiese adquirido dicho derecho y la relación de trabajo cesa. Al respecto, el Código de Trabajo regula que todos los

trabajadores sin excepción alguna tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrón, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

El aguinaldo es un sueldo anual de carácter complementario que los trabajadores tienen derecho a recibir de su patrono, dicha prestación no puede ser menor al cien por ciento del salario mensual de trabajador, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.

Esta prestación también puede pagarse proporcionalmente al tiempo laborado en los casos de trabajadores que no hayan cumplido un año de servicio.

La bonificación anual para todos los trabajadores del sector privado y público constituye una prestación anual que consiste en la entrega de un salario del cien por ciento devengado por el trabajador, el cual se hace efectivo por el patrono a todos aquellos trabajadores que hayan prestado un año de servicios continuos. La bonificación anual debe hacerse efectiva en la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral se diera por terminada por cualquier causa, se deberá pagar la parte proporcional a la que tiene derecho el trabajador correspondiente a seis meses o por el tiempo trabajado si este fuere menor de seis meses.



Las ventajas económicas comprenden una serie de beneficios o prestaciones dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo. Es importante mencionar que las ventajas económicas forman parte del salario, por lo tanto también deben tomarse en cuenta. La legislación regula únicamente que las ventajas económicas de cualquier naturaleza deben entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario.

“En vista de la desigualdad económica que existe entre trabajador y patrono. El trabajador muchas veces recurre a asociarse para hacer sus peticiones al patrono, es aquí en donde la ley le permite al trabajador organizarse a través de sindicatos, debido a que no es la misma fuerza que se ejerce con una sola petición de un solo trabajador, que una petición de varios de ellos. La libertad sindical es el derecho reconocido por la ley para que los trabajadores puedan asociarse en gremios o sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador afiliarse al sindicato que se apegue conforme a sus intereses.”¹²

Por lo tanto, se les brinda el derecho a todos los trabajadores a la libertad de asociarse para la solución de sus problemas laborales.

La libertad sindical es un derecho fundamental de todos los trabajadores.

Es importante indicar que los trabajadores pueden escoger no pertenecer a ningún sindicato, no se puede forzar a los trabajadores a ingresar a dichos gremios.

¹² Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 431



La negociación colectiva es un derecho que surge del derecho de asociarse del cual gozan los trabajadores de cualquier clase, las negociaciones tienen lugar entre un empleador, o varios empleadores y una organización de trabajadores o varias organizaciones de trabajadores, para regular de mejor forma las diferentes relaciones entre ellos.

Por medio de la negociación colectiva se logra superar y desarrollar todos aquellos derechos mínimos de los trabajadores que se encuentran regulados en la ley laboral, siendo el instrumento por excelencia en el derecho laboral el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual constituye una ley profesional para las partes que lo suscriben.

2.3. Instrumentos internacionales en materia de derecho laboral

La normativa jurídica internacional de los derechos humanos se divide entre los ámbitos universal y regional. Los instrumentos internacionales del sistema universal son los pactos internacionales.

El ámbito regional se divide en tres áreas geográficas: interamericano, europeo y africano. En el ámbito americano se encuentra: la Carta de la Organización de Estados Americanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional a la



Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador-1988).

Es de esta forma en que los instrumentos internacionales permiten desglosar un listado de derechos laborales que a su vez se consagran como derechos humanos.

Es importante indicar que los derechos laborales son tomados en cuenta en otros tratados internacionales de derechos humanos, dentro de los cuales se pueden mencionar los de protección de personas y grupos vulnerables; por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Declaración de los Derechos del Niño, entre otras.

A continuación se presenta un listado de todos los derechos laborales establecidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, tomando en cuenta la clasificación que la teoría jurídica laboral describe para los ordenamientos a nivel nacional: derechos individuales, derechos colectivos y derechos de prestación social.

2.3.1. Los derechos laborales de carácter individual del trabajo

- a) Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso y obligatorio.
- b) Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.



- c) Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- d) Seguridad e higiene en el trabajo.
- e) Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en días feriados y vacaciones periódicas pagadas.
- f) Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- g) Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
- h) Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.
- i) Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

2.3.2. Los derechos laborales colectivos

La libertad sindical tal y como lo ha dicho el Director General de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en reiteradas ocasiones, el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones -CEACR- y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo -CAN- es el derecho habilitante para el ejercicio de los demás derechos humanos.



Por ello esta investigación presenta previo al análisis de la situación de los demás derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la maquila; el análisis del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Desde hace varios años los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo se han estado refiriendo a graves violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas y zonas francas.

Desde hace varios años el Estado de Guatemala, ha manifestado a la comunidad internacional que los derechos de este sector son plenamente respetados, que existe una fuerte negociación colectiva, que hay varios sindicatos y que todos los trabajadores pueden ejercer sus derechos sindicales; entre otras cosas también ha mencionado la realización de talleres con la asistencia técnica de la OIT, llegando al extremo de señalar que se cerrarán las empresas que no cumplan las leyes laborales; tal y como se desprende del debate en la CAN 2010.26.

Estos discursos han sido respaldados en la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT en las que desde hace varios años los empresarios han destacado la labor del sector empleador y han emprendido una férrea defensa.



2.3.3. Los derechos de protección social

La seguridad social que incluye la asistencia médica, prestaciones monetarias o seguros de desempleo, de enfermedad, de invalidez, de viudez, de vejez y otros casos; prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de maternidad, etcétera.

Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos.

“Con la reagrupación anterior se puede tener un panorama más claro acerca de los derechos laborales básicos, lo cual servirá para establecer sus límites, así como también para diferenciarlos de los demás derechos laborales que no se encuentran regulados como derechos humanos.”¹³

2.4. Análisis de la Ley de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala

En 1989 el Congreso de la República emitió el Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, el cual regula todo lo relacionado

13

<http://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/76/archivos/Manual%20Justicia%20Laboral%20y%20Derechos%20Humanos%20en%20Guatemala.pdf> (consultado 5 de mayo de 2016)



al sistema jurídico vigente para el funcionamiento de las maquilas independientes en Guatemala.

Dicha ley permite a los inversionistas nacionales y extranjeros gozar del privilegio de una exención fiscal de diez años y exenciones de derechos y cargas arancelarias sobre equipo, materia prima, maquinaria y productos semiacabados.

“Es importante indicar que dicho cuerpo legal cuenta con una disposición de carácter innovador, en vista de que este decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas, lo cual representa un problema al momento de ejercer control sobre dichas empresas.”¹⁴

Cabe mencionar que uno de los objetivos del Decreto número 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, es el de regular la actividad exportadora y de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total, los cuales consisten en:

El primero es un régimen aduanero que permite introducir en el territorio aduanero nacional, mercancías de cualquier país para someterlas a operaciones de perfeccionamiento y destinarlas a la exportación en forma de productos terminados, sin que queden sujetos a los derechos arancelarios e impuestos de importación; el

¹⁴ http://ceadel.org.gt/investigaciones/laboral/Manual_Guatemala.pdf (consultado 13 de mayo de 2016)



segundo, es un régimen orientado a la producción o ensamble de mercancías destinadas a la exportación.

Es importante señalar que en la mayor parte del país, es el Estado quien exige a las personas individuales o jurídicas que obtienen rentas o ingresos de las actividades que realizan, a que entreguen una prestación obligatoria, en dinero o en especie, con el objeto de obtener recursos para el cumplimiento de sus fines.

Esta prestación en términos generales es llamada tributo, para que cumpla con el objetivo para el cual fue creada la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora de Maquila.

No obstante lo anterior, el referido decreto otorga a las empresas exportadoras el beneficio de no pagar dichos tributos, para comprender de mejor manera este tema es necesario aclarar los siguientes conceptos:

2.4.1. Beneficios tributarios

Se refieren a todas aquellas bonificaciones o exenciones que se conceden sobre las cantidades que el Estado devengaría por distintos conceptos tributarios.

Por lo general, las exenciones y beneficios fiscales son otorgados en razón a políticas económicas y sociales.



2.4.2. Incentivo

Son todos aquellos alicientes o estímulos en forma de reducciones o exenciones en el pago de ciertos tributos concedidos a los sujetos pasivos, con el objetivo de promover la realización de ciertas actividades que son de interés público para el Estado.

La diferencia entre exenciones e incentivos se puede determinar por la razón del objeto o del sujeto que obtiene las ganancias, los incentivos en cambio son importes que se les resta al monto bruto o al neto de la ganancia a fin de establecer la base imponible.

En resumen, se puede concluir que una exención nace con la ley, ya que la misma considera a un sujeto pasivo o determinada actividad fuera del pago del impuesto en ella establecida; mientras que un incentivo se presenta por medio de deducciones, pero obliga al sujeto pasivo al pago del impuesto.

Sin embargo se le otorga el derecho de efectuar deducciones a su renta imponible, para que la carga tributaria sea menor.

Es importante tener una idea clara sobre el incentivo ya que nos permitirá comprender de mejor manera la solución que propone el presente trabajo de investigación.



2.4.3. Exención

Es la dispensa total o parcial del cumplimiento de la obligación tributaria, que la ley concede a los sujetos pasivos de ésta, cuando se verifican los supuestos establecidos en dicha ley.

El Decreto 29-89 establece que uno de los campos de aplicación de los beneficios son las personas jurídicas, que desarrollan su actividad por medio de una empresa mercantil.

La legislación guatemalteca define el término empresa como el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

Para que una empresa legalmente constituida en la República de Guatemala pueda gozar de los beneficios e incentivos fiscales que otorga el Decreto 29-89, Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y Maquila, su actividad principal debe ser la producción, transformación o ensamble de bienes destinados a la exportación o reexportación al exterior.

Según la legislación tributaria, la venta al exterior o exportación y reexportación debe entenderse como todo acto o contrato que sirva para transferir a título oneroso el



dominio total o parcial de bienes muebles o inmuebles situados en el territorio nacional o derechos reales sobre ellos.

“Los incentivos y las exoneraciones para el sector de maquilas los han beneficiado. No obstante, es necesario priorizar la inversión en la zona rural, en donde la ausencia de infraestructura productiva es evidente”, comentó Pedro Prado, coordinador del área socioeconómica de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales.

“Una de las principales desventajas de los incentivos fiscales y especialmente de las moratorias contenidas en el Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley del Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y Maquila, es que se favorecen en detrimento de la capacidad del Estado a inversiones de alto rendimiento que igual hubieran exportado y es este precisamente el caso guatemalteco, cabe mencionar que para el 1 de septiembre del año 2011 se encontraban activas y vigentes dentro del Decreto 29-89 del Congreso de la República 811 empresas.”¹⁵

2.4.4. Exportación

Debe entenderse como la salida del territorio aduanero nacional, cumplidos todos los trámites legales, de bienes muebles nacionales o nacionalizados para su uso o consumo en el exterior.

¹⁵ Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco -MSICG- La maquila textil y de confección en Guatemala. Pág. 20



2.4.5. Reexportación

Es la exportación de mercancías importadas que no han sufrido una transformación sustancial.

Al respecto de este tema, la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, establece que la citada ley extiende su campo de aplicación a todas aquellas empresas exportadoras, dentro del marco del Régimen de Perfeccionamiento Activo, entendiéndose este como el régimen aduanero que permite introducir en el territorio aduanero nacional, mercancías de cualquier país para someterlas a operaciones de perfeccionamiento y destinarlas a su exportación en forma de productos terminados, sin que aquellas queden sujetas a derechos arancelarios e impuestos de importación.





3.1. Principales obligaciones derivadas de la relación laboral en la maquila

En relación a este tema, se puede indicar que el Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en cuanto a las obligaciones laborales lo siguiente: “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 los 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 impreso que por lo menos debe contener estos datos: 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior... 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 durante dicho año... Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico...” esta obligación tiene por objeto crear nuevas políticas laborales y mejorar las condiciones de trabajo, lo que conlleva crear fuentes de trabajo.

La legislación en materia laboral también regula que el patrono debe preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad; además, debe observar conductas de respeto



hacia el trabajador, debiendo abstenerse de tratar mal de palabra o de hecho a su recurso humano.

La legislación al referirse a un conglomerado de obligaciones patronales les hace ver a los patronos que deben proporcionar a sus trabajadores los instrumentos y materiales necesarios para la realización del trabajo que han convenido; además de observar que dicha herramienta sea de buena calidad, la excepción a este supuesto es que el patrono haya convenido con anterioridad a dicha ejecución de trabajo que los trabajadores utilicen su propia herramienta.

El patrono de permitir la inspección que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa, quienes deben cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo.

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

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario, lo cual representa un derecho del trabajador y que se debe respetar.



CAPÍTULO III

3. Obligaciones laborales de las maquilas en Guatemala

“Del contrato laboral dimanar para las partes de la relación de trabajo diversos derechos y obligaciones que exceden el esquema simple correspondiente de trabajo y salario. Dentro de los mismos se enmarcan las obligaciones primordiales, pero el fenómeno de trabajo es tan rico y extenso en lo relacionado a la interacción humana, la cual es similar a la de otros presupuestos y obligaciones”.¹⁶

“Debido a la internacionalización de la economía y a las condiciones que los organismos financieros multilaterales determinan, los gobiernos nacionales han contado con la experiencia de una reducción bien creciente de su campo de acción, lo cual ha generado un debilitamiento bien notable de sus autonomías para tomar decisiones en materia relativa a política económica y social”.¹⁷

Guatemala cuenta con un modelo capitalista subordinado, el que fue consolidado después de la independencia de las colonias, es importante mencionar que el desarrollo que ha tenido el capitalismo moderno ha ocurrido desde la época del colonialismo español, el cual le asignó a las colonias el papel de proveedores de materias primas.

¹⁶ González Andrade, Roberto. *La industria maquiladora*. Pág. 31

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 33

Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, esto siempre y cuando sea solicitado por el propio trabajador y el sindicato esté debidamente inscrito.

Mantener en el centro de trabajo si la naturaleza del trabajo lo permite, sillas para ser utilizadas por los trabajadores para descansar.

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. Es importante mencionar sobre este aspecto que en dicha situación debe respetarse todo lo concerniente a las leyes forestales, con la finalidad de evitar daños al ambiente y a las personas.

Permitir a los trabajadores campesinos que trabajen para ciertas empresas, tomar el agua que necesiten y aprovechar todos aquellos recursos necesarios para su subsistencia

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

- a. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.



- b. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- c. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- d. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.
- e. 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.
- f. 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.
- g. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

3.2. Las obligaciones del empleador

A continuación se da a conocer la clasificación de las obligaciones del empleador, tomando en cuenta que existen obligaciones de hacer y obligaciones de no hacer, siendo esto el punto de partida general para comprender de mejor manera el desarrollo del presente punto, entonces se puede establecer que son las siguientes:



3.2.1. Por su contenido

“Algunos tratadistas laborales distinguen entre los deberes éticos y los deberes económicos o patrimoniales como también se les denomina. A los primeros también se les llama no económicos o bien personales, debido a que los mismos no pueden valuarse económicamente, a pesar de que si tienen repercusiones de orden económico. Los deberes económicos se fundamentan en la figura del salario y del resto de las prestaciones laborales.”¹⁸

3.2.2. Obligaciones éticas

Las obligaciones éticas no se encuentran claramente definidas en la doctrina laboral, pero con base a la interpretación legal se pueden comprender las siguientes:

Deber de respeto a la dignidad del empleado: Al respecto, el Código de trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 197 establece que es obligación de todo empleador adoptar las precauciones que sean necesarias para proteger la integridad y seguridad de los trabajadores, describiendo una serie de medidas que van dirigidas a prevenir accidentes de trabajo.

También el Artículo 61 inciso k) del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, estipula que en los establecimientos en los

¹⁸ De la Cueva, Mario. *Op. Cit.* Pág. 62

cuales la naturaleza de los mismos lo permita, es de importancia tener lugar necesario y apto para que los trabajadores puedan descansar.

Del análisis y lectura del artículo anterior, se puede claramente determinar que en los establecimientos en los cuales la naturaleza de los mismos lo permita, es importante contar con un lugar apto y con un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos.

"La Organización de Empresas de la Confección Guatemalteca, VESTEX, tiene un código de conducta voluntario con ocho puntos. El Artículo 1 del código dispone que "se promueve el respeto a la dignidad humana y lograr la igualdad entre hombres y mujeres,¹⁹evitando toda discriminación en el empleo, por motivos de raza, color, religión, opinión política." El manual destinado a ofrecer directrices para la supervisión del cumplimiento del código de conducta declara que "la compañía no empleará personal respaldándose en la discriminación para contratar, asignar salarios, acceso a entrenamiento, promociones, terminación o retiro, basado en la raza, casta, nacionalidad, religión, incapacidad, sexo, orientación sexual o afiliación política."¹⁷

Otra obligación ética del empleador es el deber de ocupación efectiva, que consiste en que el patrono tiene el derecho a que el trabajador le preste sus servicios y al trabajador le corresponde el derecho a poder trabajar; se entiende entonces, que el empleador tiene el deber de ocupar al trabajador de manera efectiva y a cambio de la

¹⁹ Vestex. Manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral. Pág. 11



prestación de los servicios le pagará un salario; por lo tanto, no se puede desvirtuar la esencia misma de la contratación.

La bilateralidad de las prestaciones laborales debe ser manifestada a lo largo de su misma vigencia. La situación de que el patrono pague el sueldo, no es razón suficiente para que se encuentre sin ocupación. El trabajador debe encargarse del perfeccionamiento del arte que lleva a cabo o bien del oficio que realiza a través de la ejecución de sus actos. Dicha obligación anteriormente anotada se marca claramente en actividades específicas.

En cuanto a deberes adicionales, es de vital importancia anotar que los mismos son los siguientes: preferencia, formación y capacitación. La debida promoción y motivación de los trabajadores, son, en nuestros días, el objeto de estudio y de interés de los especialistas en la administración del personal de la industria maquiladora guatemalteca. Dichos estudios se implementan en la sociedad guatemalteca bajo la convicción plena de que el trabajador se encuentra satisfecho en su puesto laboral y que debido a ello desarrolla de mejor manera la actividad que le ha sido encomendada.

Los deberes patrimoniales: Son aquellos que abarcan el pago efectivo en moneda o bien en especie, en relación a las cantidades que de acuerdo al contrato de trabajo, le corresponden a los trabajadores. Entre los deberes patrimoniales es de importancia anotar que destaca el sueldo en cualquiera de sus formas como lo son la comisión y la bonificación, las horas extraordinarias de trabajo,

los salarios diferidos como el aguinaldo y el bono catorce y las indemnizaciones que la ley prescribe.

También es importante anotar que las vacaciones merecen una consideración bastante especial debido a que las mismas comprenden una prestación no dineraria, pero que abarca el sueldo en los días que el trabajador descansa.

3.2.3. Por su origen

A continuación se explica brevemente la clasificación de las obligaciones del patrono por su origen, siendo las siguientes:

3.2.4. Las obligaciones legales

Las obligaciones legales se derivan de manera directa de las normas jurídicas, así como de todas aquellas normas que nacen a raíz de un contrato o que tienen su origen de un acuerdo entre patronos y trabajadores.

Dichas normas jurídicas regulan todo lo relacionado a las garantías mínimas que le asisten a un trabajador como lo son el salario mínimo, las vacaciones, el bono catorce, el aguinaldo, el bono incentivo y los asuetos.

3.2.5. Por su acreedor o beneficiario

Estas obligaciones se refieren a las que el patrono frente a los trabajadores, las cuales están plenamente identificadas en el Código de Trabajo de Guatemala.

Según el tratadista Mario de la Cueva: “Las obligaciones directas del patrono frente a un trabajador, son deberes éticos y patrimoniales. El acreedor en mención será el encargado de plantear acciones legales para lograr su efectividad en caso de incumplimiento del contrato por parte del patrono.

Obligaciones frente a las asociaciones laborales, el patrono debe permitir a sus trabajadores la libertad de poder asociarse, ya sea a nivel informal mediante grupos coaligados o a través de un medio más formal como lo son los sindicatos.”²⁰

Lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 209 del Código de Trabajo, el cual regula que: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo.”

En relación a las obligaciones frente a las autoridades administrativas, el Código de Trabajo, en el Artículo 61 literal f) regula que el patrono debe permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen, ya que dichas actuaciones se enfocan en verificar el cumplimiento de las disposiciones laborales.

²⁰ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 62



CAPÍTULO IV

4. Resguardo de los derechos laborales en las maquilas

“Es a través de los Acuerdos de Paz que se reconoce la necesidad de fortalecer la reforma y modernización de la justicia, para lograr superar aspectos como la impunidad, en este caso, la que se desarrolla en el marco de las relaciones de trabajo. Sin embargo, pocos son los avances en ese sentido y la percepción generalizada es que no se han atendido los factores de fondo.”²¹

Los derechos laborales de los trabajadores de la industria de la maquila deben ser resguardados, por el Estado de la República de Guatemala, a través de una legislación específica que les garantice que sus derechos laborales no sean vulnerados.

4.1. Maquila y trabajo en Guatemala

Es importante resaltar que la República de Estados Unidos ha desempeñado un papel clave en el desarrollo y la expansión del sector de la maquila en Guatemala. “El gobierno estadounidense ha realizado exportaciones no tradicionales en países como México y países de América Central y El Caribe, representando un motor de crecimiento y desarrollo industrial desde la década de los setenta.

²¹ **Ibíd.** Pág. 63



La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, por sus siglas en inglés USAID, tuvo intervención en cuanto a exportaciones como medio de desarrollo a mediados de los años ochenta, el motivo fue la ayuda que Estados Unidos brindó de nuevo a Guatemala, tras la elección de un presidente civil. Desde entonces, la USAID ha aportado asistencia financiera y técnica crítica a la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales (AGEXPRONT). En 1990, la USAID financió más del ochenta por ciento del presupuesto de la organización.

Durante toda la década de los noventa, la USAID siguió entregando fondos generales no asignados a la AGEXPRONT. En 1999, la agencia firmó un acuerdo de cooperación con el grupo empresarial por un valor total de dos millones doscientos cincuenta y dos mil diez dólares (\$ 2,252,010) para financiar una variedad de actividades de la AGEXPRONT, con un enfoque principal en las exportaciones agrícolas no tradicionales. La financiación actual no sostiene ningún programa similar con el sector manufacturero de la confección.

Actualmente, Estados Unidos es el socio comercial más importante de Guatemala, son numerosas las empresas estadounidenses que subcontratan la confección a maquilas entre ellas corporaciones, dentro de las cuales podemos mencionar, The Gap, Liz Claiborne, Inc., Hanes, Target Corporation y The Limited; es sumamente difícil saber que marcas se están produciendo en un momento dado. Tan solo unas cuantas maquilas guatemaltecas son propiedad de ciudadanos estadounidenses. La última

empresa estadounidense que gestionó una planta de ensamblaje en Guatemala, empresa de camisas PVH, cerró en diciembre de 1999.”²²

“Las maquilas juegan un papel clave en la economía. De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, entre 1980 y 1990, el número de maquilas creció en 200%. A pesar de que ha habido una reducción en años recientes, en el año 2000 operaban 3,590 maquilas. Ese mismo año, estas fábricas hicieron un aporte del orden de los US\$ 18,000 millones de dólares. Más del 30% de las maquilas están en el sector de textiles y confección, mientras que las ramas eléctricas y electrónicas constituyen el 26%. En muchos casos, sobre todo en el de empresas multinacionales, las maquilas han sido acusadas de discriminar a sus trabajadores, contaminar el medio ambiente y negarse a apoyar a las comunidades de las que dependen.

Las maquilas siguen siendo, en algunos casos, fuentes de mano de obra barata. El emergente mercado en China ha provocado el cierre de muchas fábricas en Guatemala, con la consiguiente pérdida de empleos. En un período breve se perdieron al menos 6,000 empleos.”²³

Según datos de la Sección de Conciliaciones de la Inspección General de Trabajo, de parte de la industria de la maquila en 2004 más de 60% de las denuncias presentadas ante este ente se referían a demandas por despidos improcedentes.

²² <https://www.fidh.org/es/region/americas/Situacion-de-los-derechos-humanos> (consultado 15 de mayo de 2016)

²³ De León, Velvet Gabriela. **La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos.** Pág. 24



Siguiendo este patrón, la Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala (PDH) contabilizó el cierre de veinte maquilas textiles en 2008, en las cuales los derechos laborales de los trabajadores no fueron debidamente respetados.

Por otro lado, las organizaciones sindicales han denunciado la persistente restricción del derecho a la organización sindical existente en Guatemala, ya que mediante la creación de listas negras y amenazas de despido de trabajadores, han conseguido paralizar la organización dentro de las fábricas.

“A solicitud de un grupo de trabajadores afectados, el equipo de Brigadas Internacionales de Paz (PBI) en Guatemala observó recientemente el cierre de una fábrica maquilera, Choi Shin Ltd., propiedad de la empresa coreana Choi & Shin’s Co. Ltd. con sede en Corea del Sur a finales de 2008. CIMA Textiles y Choi Shin, ambas propiedad de dicha empresa, destinaban gran parte de su producción a la marca estadounidenses Liz Claiborne (LC) y contaban con Sindicato propio: SITRACIMA y SITRACHOI, respectivamente, el único en el sector de maquila textil.”²⁴

Se puede determinar que el empleado es una persona que labora para vivir y vive mientras se encuentra trabajando.

Lo anteriormente anotado engloba dos aspectos de carácter fundamental del trabajador, siendo el primero el derecho del mismo a la remuneración por sus servicios

²⁴ Brigadas Internacionales de Paz. Proyecto Guatemala. **La impunidad de la maquila de Guatemala.** Pág. 4

prestados y su derecho a contar con condiciones dignas de trabajo que le permitan tener garantizado que sus derechos están protegidos y garantizar a su propia familia el sustento diario.

El derecho principal de los trabajadores en las maquilas guatemaltecas es el de recibir de manera puntual su sueldo como base fundamental, comprendiéndose dentro del mismo todas las prestaciones que el mismo debe recibir a cambio de la labor que llevan a cabo.

El principal aporte de la maquila en Guatemala es la generación de empleos que ha otorgado entre los habitantes de la República, al permitir que grandes cantidades de personas obtengan una ocupación que les permita la satisfacción de sus necesidades básicas y las de sus familias.

4.2. Prevención de violación de derechos laborales en las maquilas

A pesar de que las reformas al Código de Trabajo, Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, fortalecieron el sistema de sanciones por infracción o violación a las leyes laborales, sigue prevaleciendo en las relaciones de trabajo la aguda conflictividad de su desenvolvimiento, ya que los actores sociales o sea los patronos y los trabajadores desconocen o son indiferentes al cumplimiento del contenido de la normativa laboral.



En cuanto a la protección de la normativa laboral, dicho Acuerdo en el acápite mencionado párrafo 26 establece la "...obligatoriedad del Estado de hacer efectivas las leyes laborales que están vigentes y sancionar severamente a sus infractores, incluyendo aquellas infracciones referentes al incumplimiento de pago de salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse".

"Recientemente se señaló a Guatemala para un escrutinio especial debido a problemas relacionados con los derechos laborales. La USTR (Representante Comercial de Estados Unidos) anunció a principios de octubre de 2000 la medida sin precedentes de revisar, por decisión propia, la situación de Guatemala con respecto al GSP. La revisión se concentró en la violencia antisindical y otros aspectos relativos a los derechos del trabajador internacionalmente reconocidos.

El USTR también puso a Guatemala bajo estrecho control con respecto a los derechos del trabajador como parte de su 25 designación conforme a la nueva CBTPA.

Esta distinción indeseable recayó en Guatemala para presionar aún más a su gobierno con el fin de que adoptara medidas para resolver los crímenes contra líderes laborales, reformar el Código de Trabajo y garantizar el respeto a la propiedad intelectual.



El 31 de mayo de 2001, la USTR anuló la revisión sin imponer sanciones basándose en la adopción de las reformas al Código de Trabajo a finales de abril y principios de mayo y las medidas adoptadas para resolver la violencia contra trabajadores.”²⁵

La instancia de maquila busca una medida a corto plazo a efecto de que se garanticen los derechos laborales especialmente de las mujeres trabajadoras de maquila que es el sector más vulnerado, lamentablemente la mayoría de veces son las empresas subcontratantes las que más violan los derechos laborales.

Se recomienda el fortalecimiento de las instituciones llamadas al resguardo de los derechos laborales tales como la Inspección General de Trabajo, además de otras instituciones públicas, funcionarios y empleados públicos, con el fin de sensibilizarlos y supervisen la aplicación de las normas laborales que deben ser un derecho vigente y positivo.

En la sociedad guatemalteca la estructura productiva que se ha pretendido impulsar mediante la industria maquiladora, no ha logrado hacer trascender las economías locales más allá de ser economías primarias de exportación sujetas al mercado internacional y orientado a un único mercado.

²⁵ <https://www.hrw.org/legacy/infomes/2002/guatemala3.html>. **Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca.** (consultado 20 de mayo de 2016)

4.3. Libertad sindical en las maquilas en Guatemala

El patrono tiene que permitir que sus trabajadores cuenten con la libertad total para poder asociarse, ya sea a nivel informal mediante grupos coaligados o bien en un estado de formalidad como ocurre con los sindicatos. Pero es el Estado de Guatemala el llamado a garantizarles a los trabajadores dicha libertad y promover tales derechos.

El sindicato es la asociación permanente de personas trabajadoras o patronos, cuyo objetivo de asociarse es el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales que les son comunes a todos sus miembros. Para constituirse como sindicato deben tener el consentimiento expreso y por escrito de veinte o más trabajadores y en el caso de los empleadores deben contar con al menos cinco patronos. (Artículos 206 y 216 del Código de Trabajo).

El Estado de Guatemala, reconoce el derecho a la libre asociación así como a la libre sindicalización de las personas trabajadoras y empleadoras, el que debe ejercerse sin discriminación alguna.

Los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando de inamovilidad a partir del momento en que notifiquen a la Inspección General de Trabajo, tal situación.



La libertad sindical tal y como lo ha dicho el Director General de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en reiteradas ocasiones, el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones -CEACR- y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo; es el derecho habilitante para el ejercicio de los demás derechos humanos; por ello, este informe de investigación presenta previo análisis de la situación de los demás derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la maquila, el análisis del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Las excepciones aplicables al ejercicio de la libertad sindical son:

- Quienes hayan cumplido catorce años pueden afiliarse a un sindicato, pero no pueden ser miembros del Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo;
- No se puede pertenecer a dos sindicatos simultáneamente;
- Los representantes del patrono no pueden afiliarse a un sindicato de trabajadores por el ejercicio de sus funciones, que es la defensa de los intereses patronales. La determinación de estos casos se hace en los estatutos atendiendo únicamente al puesto, no a la persona.

Los sindicatos por su naturaleza pueden ser:

- Gremiales: Cuando están conformados por trabajadores de una misma profesión u oficio y si se trata de patronos, de una misma actividad económica.

- De empresa: Cuando están conformados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.
- Urbanos: Son los constituidos por personas trabajadoras y empleadoras cuya actividad se realiza en el área urbana, independientemente de la profesión u oficio.
- Campesinos: Son los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- De industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

Actualmente en Guatemala existen sólo tres sindicatos de empresa en la industria de maquila. A la lentitud de los trámites administrativos para el reconocimiento de un sindicato y el otorgamiento de su personería jurídica (lo que puede demorar a veces varios años), se deben sumar las habituales medidas de represión patronal contra fundadores y afiliados.

La mayoría de las veces las empresas conocen la lista de los fundadores (transmitida de manera irregular por funcionarios de los Ministerios del Trabajo), con antelación a la notificación de la resolución que los protege.



Cuando esto último se logra, después de muchas trabas, los trabajadores ya han sido despedidos. En este sentido, cuando finalmente se otorga la personería jurídica, en ocasiones el sindicato ya no existe por carencia de miembros.

Desde hace muchos años el Estado de Guatemala ha venido adquiriendo a nivel internacional y nacional compromisos formales para garantizar en el país la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; dentro de ellos se pueden citar la aprobación y ratificación de los convenios fundamentales de la OIT y de otros convenios importantes en materia de libertad sindical y negociación colectiva, la suscripción de múltiples acuerdos, declaraciones, compromisos, etc.; no obstante todas estas declaraciones de buena voluntad, el Estado de Guatemala en la práctica ha implementado, tolerado y fomentado una política antisindical que se mantiene vigente y se agudiza cada vez más y que es totalmente contradictoria con los derechos establecidos en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y con los principios relativos a la libertad sindical.

“En todos los casos a instancias del Comité de Libertad Sindical puede apreciarse la actitud de menosprecio a la libertad sindical y a los órganos de control de la OIT que el Estado de Guatemala ha mantenido en un curso de acción e inacción sostenida:

1. En primera instancia el Estado de Guatemala tal y como se desprende de los informes del Comité de Libertad Sindical ha omitido enviar la información solicitada sosteniendo esta negativa en todos y cada uno de ellos.

2. Ante la insistencia del Comité de Libertad Sindical por recibir la información por parte del Estado, el Estado de Guatemala ha recurrido a interponer la inadmisibilidad de las quejas para no responder a las cuestiones planteadas por los querellantes, un ejemplo de ello son los casos 2709, 2708, 2609, 2203. Es relevante señalar que el Estado ha interpuesto aún durante este gobierno la inadmisibilidad de las quejas en todos los casos a instancia del Comité de Libertad Sindical presentados por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco - MSICG- aún y cuando los mismos se refieren a libertades fundamentales como el mismo derecho a la vida, la libertad personal y la seguridad de sindicalistas, dirigentes sindicales y defensores de derechos sindicales. Después de conocido el planteamiento de inadmisibilidad por parte del gobierno el Comité de Libertad Sindical expresó en su informe número 356 de marzo del año 2010 lo siguiente: 14. Después de considerar las objeciones del Gobierno respecto de dos organizaciones querellantes en los casos números 2203, 2241, 2341, 2609, 2708 y 2709 (Guatemala), y en otros casos que no están activos, el Comité decidió aceptar la admisibilidad de estas quejas. De manera general, el Comité desea expresar su preocupación sobre la práctica de ciertos gobiernos de enviar respuestas tardías objetando la admisibilidad de las quejas.
3. Posteriormente el Comité de Libertad Sindical ha promovido llamamientos urgentes por la gravedad de los casos en los casos número 2361, 2709, 2708, 2673, 2609, 2445 y aún a pesar de ello ha encontrado resistencia del gobierno a proporcionarle la información necesaria tal y como se desprende de los señalamientos del Comité

a que en casi el 100% de los casos sólo ha obtenido observaciones parciales y en muchos de ellos ha tenido que presentar informes sin recibir la información.

4. Por último el gobierno solicita asistencia técnica en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.²⁶

De conformidad con el Artículo 278 del Código de Trabajo: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro...”

Como se puede observar dentro de la normativa laboral guatemalteca, se encuentra establecida la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y el respeto a la libertad sindical.

Derivado de lo anterior y de conformidad con el Artículo 209 del Código de Trabajo: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

²⁶ Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco. Estado de libertad sindical en Guatemala. Pág. 3

Si se incumpliere con lo establecido de este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida...”

También es de importancia para el presente trabajo de tesis anotar lo regulado en el Artículo 374 del Código de Trabajo, que establece lo siguiente: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”

Cabe indicar también, que el empleador debe llevar a cabo actuaciones como un agente retenedor del sindicato, ya que de conformidad con la literal i) del Artículo 60 del Código de Trabajo, podrá 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 o la respectiva organización legalmente constituida.

4.4. Prestación de una fianza de tipo preventivo por parte de las maquilas

Actualmente, existe la necesidad de asegurar o garantizar el cumplimiento de las obligaciones económicas por parte de las maquiladoras extranjeras, para con los trabajadores en Guatemala. Este tema ha sido poco estudiado y nada protegido por la legislación laboral guatemalteca.

La fianza se puede definir como: "Obligación que alguien adquiere de hacer algo a lo que otra persona se ha obligado en caso de que esta no lo haga. Garantía que se da como seguridad del cumplimiento de un compromiso. Prenda que da el contratante en seguridad del buen cumplimiento de su obligación."²⁶

Lo anterior conduce a la pregunta ineludible acerca de si: ¿Debe regularse la obligación de las empresas extranjeras de establecer una fianza o seguro para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prestaciones laborales para los trabajadores de maquilas?

²⁶ Monlau y Roca. **Diccionario etimológico de la lengua castellana**. Pág. 45



Considero de carácter enriquecedor, darles a conocer los puntos importantes de una entrevista realizada a la funcionaria de la Comisión para la Prevención de Conflictos de la Industria de la Maquila con sede en el Ministerio de Trabajo, cuya fuente ha sido una tesis de grado. A continuación se transcribe su contenido:

“¿Qué tan repetido es el caso de las empresas que se dedican a la maquila de dueños extranjeros que abandonan el país, sin ninguna notificación a los trabajadores y a la entidad de trabajo competente?

R/. Las empresas maquiladoras que abandonaron el país es poco frecuente.

¿Cuántas empresas maquiladoras extranjeras aproximadamente abandonan el país anualmente, sin el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a los trabajadores?

R/. La instancia de maquila no lleva ese dato estadístico en virtud de que es el Ministerio de Economía quien maneja esa información.

¿Cuál cree que es la causa principal por la que las empresas maquiladoras extranjeras abandonan el país?

R/. Son varias pero específicamente son tres: a. Porque no reúnen las condiciones necesarias para poder expandir sus operaciones. b. Por no contar con una

infraestructura adecuada que le permita desarrollar sus operaciones. c. Porque buscar condiciones que en el ámbito laboral les generen menos costos.

¿Qué medidas ha tomado el Ministerio de Trabajo con relación a las empresas maquiladoras extranjeras que abandonan el país, sin el cumplimiento previo del pago de las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho el trabajador?

R/. A través de la Inspección General de Trabajo el Ministerio de Trabajo constata que la empresa efectivamente cerró en virtud de que un inspector de trabajo efectivamente se constituye en el lugar verificando las denuncias planteadas y facciona una acta con la cual se inicia el expediente y se certifica al Ministerio de Economía y este procede a cancelarle los beneficios que la ley de maquila le otorga a estas empresas maquiladoras.

Hace años se creó una Comisión de Asuntos Políticos la cual suspendió su actividad durante cierto tiempo y en el 2000 se reactivó nuevamente y su función es prevenir, el conflicto de las empresas maquiladoras y velar por la libertad sindical.

La instancia de maquila del Ministerio de Trabajo busca promover y divulgar los derechos de las mujeres trabajadoras de maquila, a través de una serie de actividades que realiza tanto con los trabajadores como con las trabajadoras, para darles a conocer los derechos y garantías que estos tienen como tales, el problema muchas veces es que estas personas tienen la idea de que los trabajos de maquila les da más oportunidad a realizar horas extras.



Es muy común que los supervisores de las mismas ni siquiera reportan tiempo extra; también creen que tendrán más tiempo para salir a divertirse, situación que en un trabajo de oficios domésticos por ejemplo, no tendrían, esto se puede materializar al darnos cuenta que en la mayoría de maquilas siempre hay a su alrededor centros comerciales que les permiten distraerse pues si vemos la mayoría de trabajadores de maquilas son relativamente jóvenes y es por esa ideología que a la instancia de maquila se le está dificultando un poco llegar a sensibilizar a dichos trabajadores.

La instancia de maquila busca una medida a corto plazo a efecto de que se garanticen los derechos laborales especialmente de las mujeres trabajadoras de maquila, lamentablemente la mayoría de veces son las empresas subcontratantes las que más violan los derechos laborales.

Se recomienda el fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, además el de las instituciones públicas, funcionarios y empleados públicos con el fin de sensibilizarlos y de las normas, las cuales deben de ser un derecho vigente y positivo.

¿Cree usted que el Código de Trabajo regula adecuadamente este hecho o hará falta alguna reforma?

R/. El Código regula los derechos y garantías mínimas las cuales pueden ser superadas en virtud del principio de superación, lo que en realidad hace falta es promocionar la libertad sindical a través de una negociación colectiva.

En materia de maquilas no han logrado subsistir los sindicatos, actualmente se menciona a CAMOSA: porque ha sido una condición impuesta por las grandes empresas para la adquisición de productos.

¿Debe regularse la obligación de las empresas extranjeras de establecer una fianza o seguro para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prestaciones laborales para los trabajadores de maquilas?

R/. Una fianza tal vez no, pero sí un seguro que sería una medida y una salida viable para poder garantizarles a los trabajadores sus prestaciones laborales, además de resultar tal vez más económico y de ser conocido internacionalmente. Este sería una medida preventiva ante cualquier eventualidad en el mercado global, para garantizar lo que podríamos llamar capital humano, además de que sería bueno que fuera una práctica en las relaciones de mercado mundial para que así las empresas maquiladoras que dejen el país y vayan a otro no dejen una deuda aquí. Podría ser una reforma a la ley de maquilas en la cual podría incluirse.

¿Qué instituciones se dedican específicamente a la protección de los trabajadores de maquilas?

R/. CALDH: Asociación Civil la cual se dedica a la protección de derechos y tiene una sección encargada de los trabajadores de maquila. AMES: Guatemala. Centro de Atención de Desarrollo Local: CEADEL, ubicada en Chimaltenango, se encarga de

velar por los derechos humanos y tiene una oficina encargada de velar por los trabajadores de maquilas.

¿Cuál es la función de la Comisión de Maquilas del Ministerio de Trabajo?

R/. La Comisión para la Prevención de Conflictos en la Industria de la Maquila es una instancia de resolución de conflictos en la industria propia de la maquila. Su función es promover y divulgar los derechos de las mujeres de maquila.²⁷

Lo importante de la entrevista transcrita, es aquello que resulta relevante para la presente investigación; es decir, la prestación de un seguro o fianza como solución al incumplimiento de pago de algunas empresas maquiladoras cuando éstas abandonan el país, sin previa notificación y omitiendo el pago de prestaciones a sus trabajadores.

Es común que en Guatemala algunas de las empresas maquiladoras extranjeras, simplemente dejen de funcionar un día, sin previa notificación a los trabajadores y sin aviso a autoridad de trabajo alguna. Esto provoca el grave problema a los trabajadores de maquilas, que han laborado para dicha empresa durante cierto tiempo, a que no tengan la oportunidad de recibir sus prestaciones en concepto de indemnización y muchas veces sin recibir ni siquiera el salario del último mes laborado, lo que los deja en un estado de indefensión, pues no tienen con que cumplir sus obligaciones familiares.

²⁷ De León, Velveth. *Op. Cit.* Pág. 33

Por eso se propone que las maquilas paguen un seguro o una fianza antes de iniciar operaciones, a efecto de proteger los salarios de los trabajadores ante situaciones inesperadas; pues así como gozan de exenciones y privilegios, también deben cumplir con sus obligaciones laborales.

El seguro es un contrato mediante el cual una empresa denominada asegurador, se obliga a pagar determinada suma a otra, llamada beneficiario, cuando ocurra un evento fortuito, mediante una prima, calculada según la probabilidad de que el evento suceda; con lo cual se protegerían las obligaciones en materia de prestaciones laborales para los trabajadores de maquilas.

En la actualidad, el Código de Trabajo de Guatemala, no establece nada respecto a empresas extranjeras que inesperadamente cierran sus negocios y se van del país, sin haber pagado a sus trabajadores indemnización por tiempo de servicio o salarios de los últimos meses laborados; por lo tanto, se puede señalar que los derechos de los trabajadores en este caso no están tutelados por la legislación laboral guatemalteca.

Por lo mismo, se propone como requisito para toda empresa extranjera que desee establecerse en el país, la contratación de un seguro o de una fianza, con la cual responderían en caso de cierre inesperado de la empresa, para que de esta forma no se sigan violentando los derechos de los trabajadores de las maquilas.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

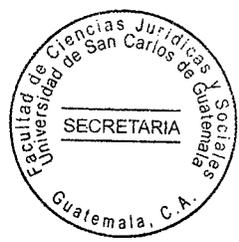
La Constitución Política de la República de Guatemala no regula de forma específica el resguardo de los derechos laborales de los trabajadores en las maquilas, a pesar de que dicho cuerpo legal es la ley suprema, mediante el cual se rige todo el Estado y sus demás leyes; por lo mismo la legislación laboral tiene su origen en ella y se debe entender que al regular los derechos del trabajador en general, también rige a todos los trabajadores del sector de la maquila.

Es evidente que los trabajadores de la industria de la maquila se encuentran desprotegidos, por no existir una regulación específica que pueda acogerles en los distintos conflictos de violación flagrante de sus derechos; siendo la solución que se regule en el Código de Trabajo este tipo de industria como trabajo sujeto a régimen especial; lo cual permitiría resguardar los derechos de los trabajadores que laboran en este sector y protegerlos así de situaciones tan comunes, como es el caso del cierre repentino de las empresas que les ha contratado, o del abandono abrupto del país de dichos empresarios, que sin limitaciones, los dejan burlados sin cumplir con sus obligaciones de pago de salarios y prestaciones laborales.

Otro tipo de solución sería la aplicación de un mecanismo de tipo preventivo que consistiría en que las maquiladoras constituyan una fianza o un seguro, previamente a que se les autorice operar en Guatemala. Además, se propone la creación y



fortalecimiento de comisiones que velen por la correcta aplicación de la normativa jurídica en las relaciones laborales entre patronos y trabajadores de dicha industria.



BIBLIOGRAFÍA

Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala, AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala**. Guatemala: Ed. Biblioteca y Centro de Documentación Edelberto Torres-Rivas, 1994.

Brigadas Internacionales de Paz. Proyecto Guatemala. **La impunidad de la maquila de Guatemala**. Boletín No. 17. Guatemala: (s.e.), 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

COROMINES, Joan. **Breve diccionario etimológico de la lengua española**. Madrid, España: Ed. Gredos, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho laboral**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1970.

DE LEÓN, Velvet Gabriela. **La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos**. Tesis de Grado. Guatemala: (s.e.), 2005.

<https://www.fidh.org/es/region/americas/Situacion-de-los-derechos-humanos>
(consultado el 13 de mayo de 2016).

http://ceadel.org.gt/investigaciones/laboral/Manual_Guatemala.pdf (consultado el 13 de mayo de 2016).

<https://www.hrw.org/legacy/informes/2002/guatemala3.html>. **Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca**. (consultado 20 de mayo de 2016).

Ministerio de Trabajo de Guatemala, **Prestaciones laborales**. www.ministeriodetrabajo.gt. (consultado 15 de marzo de 2005).

MONLAU Y ROCA. **Diccionario etimológico de la lengua castellana**. España: Ed. Forgotten Books, 2013.



Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco. Estado de la libertad sindical en Guatemala. Informe presentado a la Misión del Alto Nivel de la OIT. Guatemala: (s.e.). 2011.

Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco. MSICG. La maquila textil y de confección en Guatemala. Guatemala: JCG Impresos, 2011.

Real Academia de la Lengua Española. Diccionario de lengua española. Edición del tricentenario. España: (s.e), 2018.

USAID. Justicia laboral y derechos humanos en Guatemala. Manuel Autoformativo. San Salvador, El Salvador: (s.e.), 2010.

VEXTEX. Manual para el cumplimiento de los principios de observancia laboral. Comisión de industria de vestuario y textiles. Guatemala: Ed. Agexpront, 2005.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1948.

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

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Organización de Naciones Unidas, 1982

Convenio sobre las Horas de Trabajo en la Industria. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1988.

Convenio sobre Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1996.



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