

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

**EFFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN
CONTRA DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN LAS MAQUILAS**

RUTH DEL CARMEN PÉREZ

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**EFFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN
CONTRA DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN LAS 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

RUTH DEL CARMEN PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARÍA:	Licda.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
diecinueve de marzo de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, BERNER ALEJANDRO GARCIA GARCIA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RUTH DEL CARMEN PÉREZ, con carné 200711167,
intitulado EFFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN CONTRA DE LAS
MUJERES QUE TRABAJAN EN LAS 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.

ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
Vocal I en sustitución del Decano

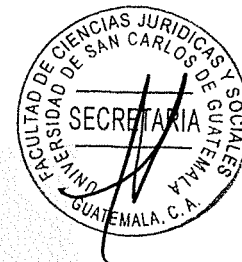
Fecha de recepción 23 / 03 / 2021

Asesor(a)
(Firma y Sello)
Licenciado

Berner Alejandro Garcia Garcia
Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Edificio 5-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





G&G ABOGADOS Y NOTARIOS

Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

Guatemala, 14 de marzo de 2022.

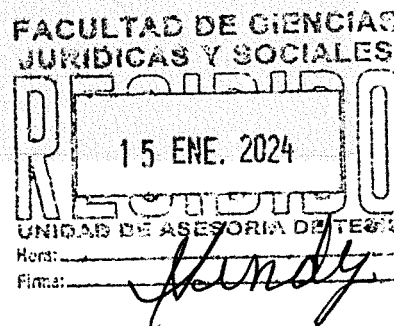
Dr. Carlos Eberito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

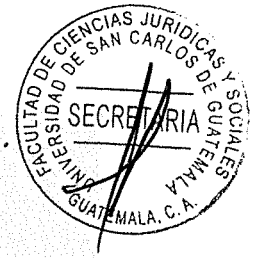
Distinguido licenciado.

En cumplimiento al nombramiento de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno emitido por la unidad de tesis, como asesor de tesis de la bachiller **RUTH DEL CARMEN PÉREZ** con carné **200711167** la cual se intitula **"EFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN CONTRA DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN LAS MAQUILAS"**; declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me permito emitir el siguiente dictamen:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; el trabajo de investigación realiza un estudio e interpretación que el Estado garantice la igualdad de salario entre hombres y mujeres ante igual trabajo realizado en las mismas condiciones laborales, la intervención de la Inspección General de Trabajo para el apercibimiento de las empresas maquiladoras de posibles sanciones que no cumplan con el pago del salario a las mujeres que realizan trabajos idénticos, con los mismos requerimientos técnicos y la misma experiencia que los hombres en los mismos puestos de trabajo.
- b) Los métodos utilizados de la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción, la analogía y la síntesis; mediante los cuales la bachiller logró comprobar la hipótesis, también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados a los efectos jurídicos y sociales de la discriminación salarial en contra de las mujeres que trabajan en las maquilas.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector. Asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca puesto que es un tema importante que no ha sido investigado suficientemente. Se utilizará como material de consulta para futuras investigaciones incluso propuesta de proyectos de ley.

9 calle, 10-53 zona 12, Guatemala, Guatemala. Teléfonos. 56560505, 54604070
licalejandrogarcia@gmail.com





G&G ABOGADOS Y NOTARIOS

Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derechos de Autor, Derechos de Propiedad Intelectual, Derechos de Propiedad Industrial, Derecho Civil, Derecho de Familia, Derecho Informático, Derecho Notarial, Derecho Penal, Asesoría en percances automovilísticos.

- e) En la conclusión discursiva, la bachiller expone sus puntos de vista sobre la investigación realizada, establece para no continuar con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y que exista igualdad salarial entre hombres y mujeres, la Inspección General de Trabajo debe realizar visitas constantemente sin previo aviso a las maquilas, para aprehender a la parte patronal de posibles sanciones en caso de incumplimiento de la legislación laboral, así también la creación de un seguro obligatorio para que cubra el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores al momento que realicen el cierre de la entidad o el cambio de denominación.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como del extranjero. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

Por las razones mencionadas, considero que el trabajo de tesis que revisé de la bachiller **RUTH DEL CARMEN PÉREZ**, cumple con todo lo establecido en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo a usted con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,

Dr. Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

Licenciado

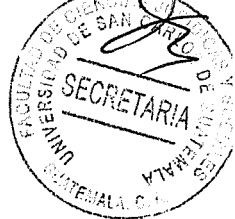
Berner Alejandro García García
Abogado y Notario

Doctor en Derecho en Ciencias Penales – Universidad de San Carlos de Guatemala.
Maestro en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad de San Carlos de Guatemala
Máster en Ciencias Forenses – Universidad de Valencia, España / Universidad de San Carlos de Guatemala
Col. 12012

9 calle, 10-53 zona 12, Guatemala, Guatemala. Teléfonos. 56560505, 54604070
licalejandrogarcia@gmail.com



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

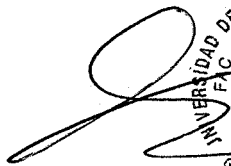


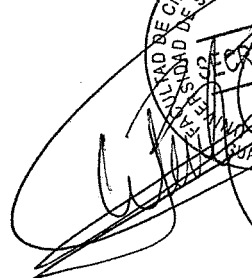
D.ORD. 261-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **RUTH DEL CARMEN PEREZ**, titulado **EFFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN CONTRA DE LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN LAS 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.

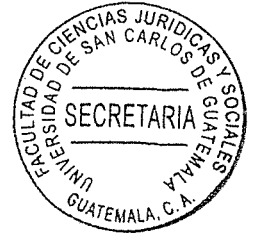
HMAC/JIMR


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE
ASESORIA DE
TESIS
GUATEMALA, C. A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DECANO
GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Que es el único que me brindado la fuerza, la salud y la inteligencia para seguir adelante, por la oportunidad de vida que me ha dado y con sus bendiciones me ha permitido culminar otro paso en la vida.

A MIS PADRES:

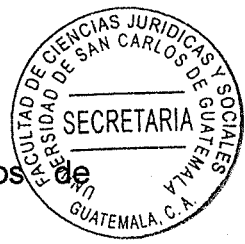
Rene Par y María Teresa Pérez Álvarez, por el sacrificio y el esfuerzo que hicieron por darme estudio, por apoyarme en mis proyectos, por estar al pendiente de mí y de mi hijo, por creer en mi cuando nadie más lo hizo.

A MI HIJO:

Yoel Mateo Bajxac Pérez, con mucho amor por ser mi inspiración y el impulsor de todo lo que hago y sobre todo por comprenderme aquellas veces que no le dedique tiempo. Para que en un futuro pueda ser su inspiración y ejemplo de que las metas y objetivos se pueden lograr con mucho esfuerzo.

A MI ASESOR:

Lic. Berner Alejandro Garcia Garcia, por brindarme su ayuda como asesor cuando más, lo necesite, toque varias puertas y el único que me extendió aun sin conocerme. Que Dios le bendiga en gran manera junto a su familia.



A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de
Guatemala por abrirme sus puertas.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme
la oportunidad de culminar mis estudios superiores y
lograr uno de mis sueños más anhelados.

PRESENTACIÓN



La investigación pertenece al derecho laboral, siendo una de las normas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. Por lo que se busca la aplicación de las sanciones del Código de Trabajo hacia los patronos en el sector de maquilas ante la vulneración y violación a la igualdad salarial en cuanto a hombres como mujeres ya que se determinó que las mujeres también tienen la capacidad de ejercer las labores que les asignan a los hombres dentro de las maquilas, sin embargo, se tergiversado conllevando a la discriminación salarial.

Se utilizó la metodología del método analítico para investigar las condiciones de las mujeres en maquilas de Guatemala como en otros países, así también el método sintético ya que se logró determinar que ante la ausencia de sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo en las maquilas se continúa violentando los derechos laborales de los trabajadores en cuanto a la igualdad salarial.

El objeto de estudio es determinar cuáles son los efectos jurídicos y sociales de la discriminación salarial específicamente en las mujeres que laboran en las maquilas y que repercusiones tiene hacia la sociedad, siendo objeto de investigación los patronos de maquilas como trabajadores del mismo sector, realizando encuestas para saber la opinión de los trabajadores y los motivos del porque no denuncian dicha discriminación.

Aunque muchas de las personas que laboran en las maquilas dejan a sus hijos solos o a cargo de otra persona por largas jornadas de trabajo, se conforman con el trato y el pago que les dan porque pueden sufragar algunos gastos de sus familias.

HIPÓTESIS



La única manera como se puede lograr que el Estado garantice la igualdad de salario entre hombres y mujeres ante igual trabajo realizado en las mismas condiciones laborales y con la misma demanda técnica para su realización, es que exista una obligación legal para que la Inspección General de Trabajo lleve a cabo estudios en cada una de las empresas maquiladoras y sanciones a los empresarios que no le pagan el mismo monto de salario a las mujeres que realizan trabajos idénticos, con los mismos requerimientos técnicos y la misma experiencia que los hombres en los mismos puestos de trabajo. Se utilizo el método analítico con el cual se explico el sentido y significado de la discriminación salarial.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se comprobó la hipótesis de la investigación mediante la utilización de los métodos analítico, sintético y deductivo. Por medio del primero se estudió cada uno de los temas con la finalidad de concluir los efectos jurídicos y sociales de la discriminación salarial. Mediante el método sintético se logró determinar que ante la ausencia de supervisión y sanción de la Inspección General de Trabajo en las maquilas se continúa violentando los derechos laborales de los trabajadores.

Por último, se logró comprobar que ante la inobservancia del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y de normativa nacional, las maquilas continúan discriminando a la mujer en el ámbito salarial y que actualmente no se ha logrado fiscalizar por completo a todas las maquilas que actualmente funcionan en Guatemala.

ÍNDICE



Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Trabajo digno	5
1.2. Empresas maquiladoras	13
1.2.1. Antecedentes historicos	15
1.2.2. Generalidades de las empresas maquiladoras	19
1.5. Empresas maquileras y los derechos laborales	20

CAPÍTULO II

2. Salario	25
2.1. Salario mínimo	31
2.2. Principios del salario	33
2.3. Igualdad salarial	44

CAPÍTULO III

3. Instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales	49
3.1. Normativa Laboral	59
3.2. Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad Exportadora y de Maquila	61
3.3. Sanciones laborales	63

CAPÍTULO IV



Pág.

4. Garantías que debe realizar el Estado de Guatemala para velar por el cumplimiento de los derechos laborales	67
4.1. Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración	71
4.2. Efectos jurídicos y sociales causados por el incumplimiento a la desigualdad salarial	75
4.3. Desigualdad y discriminación en mujeres trabajadoras de maquilas.....	77
 CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	 83
ANEXO.....	84
BIBLIOGRAFÍA.....	86

INTRODUCCIÓN



La investigación de esta problemática social se llevó a cabo debido a que la discriminación salarial en las mujeres que trabajan en las maquilas suele ser vulnerado o violentado ya que en su mayoría se le paga un salario inferior al mínimo, por lo que produce efectos sociales y jurídicos que repercuten en la sociedad. Las maquilas han representado una puerta al mundo laboral para muchas familias ya que la mayoría de ellos no cuentan con estudios o bien apenas llegan a nivel primaria por lo que se les veta mejores oportunidades laborales en empresas nacionales o internacionales, por lo que las personas se ven necesitadas en buscar empleos en maquilas.

Se tiene como objetivo general explicar la manera en que el Estado garantice que los empresarios implementen la igualdad de salario entre hombres y mujeres ante igual trabajo realizado en las mismas condiciones laborales y con la misma demanda técnica para su realización. Se logro con el objetivo en el transcurso de la investigación.

La hipótesis planteada consiste en: La desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el trabajo realizado en las mismas condiciones laborales y con la misma demanda técnica para su realización se debe por la falta de inspección, actualización y pocas sanciones que da la Inspección General de Trabajo en las empresas maquiladoras quienes son las que trasgreden dichos derechos. De acuerdo a la investigación recabada se logró comprobar que, ante la ausencia de controles y pocas sanciones aplicadas a los empresarios de maquilas, actualmente se sigue vulnerando los derechos laborales de trabajadores en maquilas, haciéndolos trabajar por largas jornadas de trabajo hasta que cumplan con metas fijadas, sin recibir el pago del salario mínimo ni el pago de horas extras.

Así también se comprobó que en la mayoría de las maquilas nunca se les proporciona ni se les hace mención de un reglamento de trabajo a los trabajadores y por el contrario, únicamente les hacen mención que no pueden estarse levantando ni voltear a ver a ningún lado, solo si se tratare por cuestiones de trabajo, se les limita el derecho de



realizar sus necesidades, y para el cumplimiento de dichas indicaciones se mantiene un inspector o bien el propietario que en su mayoría son empresarios asiáticos para garantizar que no se incumplan dichas normas propias de la empresa maquilera, cabe mencionar que si se incumplen son sancionados con regaños y al llevar a tres o más regaños son despedidos.

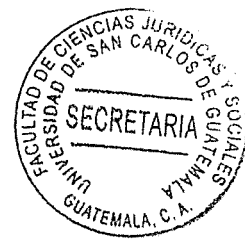
Es de importancia que se inspeccione sin necesidad de requerimiento o denuncia a las maquilas, con la finalidad de verificar si se cumplen con los derechos laborales de los trabajadores entre ellos el cumplimiento del pago del salario mínimo tanto a hombres como a mujeres y así salvaguardar las garantías laborales contenidas en el Código de Trabajo, pactos colectivos, contratos colectivos y reglamentos laborales.

Se ha dividido en cuatro capítulos: El primero contiene aspectos generales sobre Derecho laboral, trabajo digno y la Organización Internacional del Trabajo, empresas maquileras, antecedentes históricos y generalidades de las empresas maquileras, empresas maquileras y derechos laborales; el segundo se refiere salario, salario mínimo, principios e igualdad salarial; el tercero contiene las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos laborales; y por último, en el cuarto garantías que debe realizar Guatemala para el cumplimiento de los derechos laborales, efectos jurídicos y sociales por el incumplimiento a la desigualdad salarial.

Los métodos utilizados fueron: método analítico para determinar las consecuencias sociales y jurídicas que conlleva la desigualdad salarial. Método sintético partiendo del estudio del derecho de igualdad salarial internacional y nacional; Las técnicas utilizadas fueron documental, bibliografías y de campo.

Es de importancia que las empresas maquileras creen conciencia en cuanto a los precios de la canasta básica para que les paguen el salario mínimo a los trabajadores que no lo reciben y que la Inspección General de Trabajo realice estudios de campo para verificar quienes cumplen con las garantías mínimas de los trabajadores y que sancione a los que no.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

Históricamente el derecho laboral ha surgido de las relaciones que se dieron durante la revolución industrial, ya que en ese entonces tanto los capitalistas como empresarios adquirieron poder económico y político. Sin embargo, previo a la revolución industrial los vejámenes y abuso de poder hacia la clase trabajadora fue lamentable, no existía ninguna institución que protegiera a la clase trabajadora mucho menos existían los derechos de los trabajadores, el pago por una larga jornada de trabajo era muy poco y apenas lograban sobrevivir, en ese entonces era muy raro que una familia pudiese llegar con el fruto de su trabajo a un nivel económico estable.

Cansados de largas jornadas de trabajo y los vejámenes, así como ningún tipo de seguridad en los trabajos pesados el derecho laboral surge de forma espontánea y esporádica en virtud a que diferentes tipos de protestas como manifestaciones, huelga, ocupación de fábricas y sabotaje se convirtieron en organizaciones de trabajadores, es decir, los sindicatos los cuales demandaban mejoras socioeconómicas que no se podían adquirir de forma individual. De lo anterior surgieron dos posturas, la primera por parte de los capitalistas lo cual sostenían que los Estados no debían legislar interfiriendo en la libre contratación de empleadores y trabajadores ya que en ese entonces el Estado intervenía en los conflictos laborales por lo que limitó durante mucho tiempo la represión de las protestas ya que eran consideradas ilícitas, sancionando severamente a los trabajadores que se atrevieran a protestar.



Por parte de los sindicatos y los trabajadores, estos demandaban mejores salarios como mejoras en las condiciones de trabajo y una regulación que protegiera a la parte más vulnerable siendo los trabajadores. En el siglo XIX fue naciendo varias corrientes que exigieron intervención del Estado en defensa de los trabajadores, siendo las escuelas intervencionistas quienes argumentaban y solicitaban que el Estado los protegiera, por medio de una política adecuada a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

Por otro lado, "Las escuelas socialistas se basaban por el desarrollo de Karl Marx ya que procuraban sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera propiedad privada, ni medios de producción mucho menos explotación en la fuerza de trabajo, se tenía como objeto la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios. Como dato importante las primeras leyes laborales empiezan a surgir desde la segunda mitad del siglo XIX"¹. Ahora bien, el derecho laboral es una rama del derecho y es un conjunto de normas jurídicas que se establecen la relación entre los trabajadores y los empleadores.

A raíz de esto, dicha relación se ve reflejada en que trabajadores y empleadores tienen derechos y obligaciones, es decir, que el derecho laboral no solo protege a la parte más vulnerable por el simple hecho de que posea una desventaja económica, por el contrario, también protege a la parte empleadora ya que se puede dar el supuesto en que los trabajadores pretendan aprovecharse de dicha protección. Entonces, el derecho laboral

¹ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3876/25.pdf>. (Consultado: 9 de mayo de 2021).



lo que busca es mantener una igualdad tanto en trabajadores como empleadores, dicha igualdad versa a que ninguna de las partes interesadas, es decir, trabajadores y empleadores se aprovechen de la normativa laboral, siendo un poco flexible ya que busca garantizar los derechos laborales y patronales.

Otra de las definiciones de derecho laboral de acuerdo al Organismo Judicial de Guatemala consiste en: “Una rama del derecho público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver sus conflictos”. Esta definición reitera que el derecho laboral regula los derechos y obligaciones laborales, sin embargo, crea equidad respecto a trabajadores como patronos ya que tampoco puede desproteger al patrono independientemente a que exista desventaja económica.

El derecho laboral es tutelar para el trabajador y constituye un mínimo de garantías sociales, es necesario e imperativo, es realista y objetivo. Su finalidad primordial es compensar la desigualdad económica, entre el trabajador y el patrono, otorgándole al trabajador, una protección jurídica preferente, muchas veces se mal interpreta en cuanto a que el derecho laboral protege enimentemente al trabajador.

Como se indica anteriormente el derecho laboral surge a raíz de la desigualdad entre patrono y trabajador, esta compensación que se le brinda al trabajador es la evidencia de buena voluntad que presenta el Estado para los trabajadores en cuanto a su superación y puedan brindarles a sus familias una vida más digna. En cuanto a la protección jurídica



que emana desde la Constitución Política de la República de Guatemala, normativa internacional, Código de Trabajo, reglamentos y otras leyes de carácter laboral, abordando derechos y deberes tanto para los trabajadores como patronos, dichas leyes regulan el salario mínimo, jornadas de trabajo, sanciones, organización de los tribunales laborales, entre otros. El cual son normas protectoras para los trabajadores y patronos, sin embargo, se hace constar que en materia laboral se tiende a proteger a la parte mas vulnerable que son los trabajadores ya que tienen desventajas económicas en cuanto a los patronos. Respecto al derecho laboral también se le denomina derecho del trabajo y que "comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo libremente aceptado y escogido por la persona"². Dependiendo de la región o país así es denominado el derecho laboral, como se indica en la definición anterior el derecho laboral es un conjunto de derechos que tiene toda persona para que pueda generar dinero de manera digna, así como también generar ingresos para sus familias siendo un sustento importante para la superación de toda persona o familia en la sociedad.

Cabe resaltar que toda persona tiene derecho a trabajar ya que es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida digna. En cuanto a los Estados y sus funciones en relación al ámbito laboral, estos, están obligados a garantizar un trabajo que cumpla con todas las medidas adecuadas para el trabajador, así como para su superación, también, están obligados a garantizar la no discriminación en el ámbito laboral. Respecto a la libre asociación es un derecho protegido por la Constitución Política de la República de Guatemala, este derecho que se refleja en la formación de sindicatos

² <https://www.escr-net.org/es/derechos/trabajo>. (Consultado: 25 de mayo de 2021).

tanto de trabajadores como de patrones, dicho derecho emana de la normativa internacional.

1.1. Trabajo digno

El trabajo digno o decente se define: “Como las aspiraciones de las personas en el ámbito laboral, acceder a un empleo que genere un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, mejoras perspectivas de desarrollo personal e integración social”³. Consiste en la libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, así también igualdad de oportunidades y trato para todos, tanto para hombres como mujeres, así como igualdad en tanto al pago del salario ya que los hombres y mujeres son iguales en cuanto a derechos y obligaciones.

“El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades”. En virtud a que la clase trabajadora en su mayoría son personas con necesidades económicas, consideradas de clase pobre o media y ante la limitación a mejores oportunidades de empleos o de superación económica, se obligan a buscar trabajo sin importarles su mejora económica mucho menos recreacional, a través de esta problemática la Organización Internacional del Trabajo regula el trabajo decente para recordarles a los empresarios que deben garantizarles mejoras económicas a sus trabajadores.

³ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. (Consultado: 28 de mayo de 2021).



El trabajo decente comprende una estrecha relación con el empleo productivo, factores esenciales para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. De acuerdo a lo investigado, la Organización Internacional de Trabajo OIT, elaboro un programa para la comunidad de trabajo y se basa en la creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social, el dialogo social e igualdad de género. Con la finalidad de que países miembros de la Organización Internacional del Trabajo puedan implementar políticas y normativa jurídica en base a dicho programa ya que la Organización Internacional del Trabajo es eminentemente protectora a los derechos laborales.

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en septiembre del año 2015, se hizo la connotación que el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, siendo, la creación de empleo, la protección social, derechos en el trabajo y dialogo social son considerados como centrales y de importancia para un crecimiento económico. En países como Guatemala existen programas para la creación de empleos y evitar que los guatemaltecos emigren a otros países, lastimosamente no se logra con éxito.

El trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser en el mundo globalizado, es decir, un buen trabajo. Del crecimiento económico depende el que las personas consigan un trabajo digno ya que conforme el sector económico va creciendo les brinda mejores oportunidades a las personas. El trabajo dignifica a muchas familias que quieren mejores oportunidades, ahora bien, el trabajo no es decente cuando se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género



Es lamentable que en Guatemala hasta hace algunos años la informalidad de un trabajo era superior a un trabajo formal, debido a que para optar a un empleo formal se requiere experiencia, estudios universitarios en su mayoría o bien un grado académico a nivel diversificado, pero el requisito que más afecta para toda aquella persona que quiera buscar un mejor empleo es tener experiencia, es ilógico exigir experiencia ante la nula oportunidad de que jóvenes entren al mundo laboral, es por ello que a partir del 2017 para la fecha el Ministerio de Trabajo y Previsión Social trabaja en conjunto con empresas para aperturar ferias de empleos y todas las personas puedan optar a un trabajo formal.

De acuerdo a la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia Segeplan, indico sobre los avances en materia de economía, competitividad y prosperidad en Guatemala y destacó la reducción de la tasa de informalidad en el empleo, lo cual resulta importante para la población porque se brindan mejores oportunidades. En cuanto al año 2018 se tuvo una disminución de 6 puntos porcentuales. Respecto a la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI, en el año 2019 la tasa de informalidad bajo en 4.2 puntos porcentuales, respecto de la línea base situándose en 65.3 por ciento y en ese mismo año la informalidad en Guatemala era de 69.5 por ciento.

Otra definición de trabajo digno es que consiste en realizar con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de cualquier tipo; se lleva con protección social e incluye el dialogo social. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo OIT: "El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y

comunidades”. Esta definición hace la connotación en que el trabajo decente implica beneficios no solo para el trabajador sino también para sus familias para que tengan un nivel de vida más idóneo.

“El origen del trabajo decente fue creado por Juan Somavía ya que en el año de 1999 fue Director General de la Organización Internacional del Trabajo OIT y fue utilizado en su primer informe como respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores que se registró en la década de 1990 a nivel mundial”⁴. Debido al proceso de globalización y la necesidad de atender a la dimensión social de la globalización sobre todo porque la demanda laboral se incremento a gran escala.

Es de importancia hacer mención a las prácticas contrarias respecto al trabajo decente, siendo estas: el trabajo forzoso, explotación laboral, trabajo infantil, economía informal, acoso laboral, impedir la sindicación de los trabajadores o la actuación de los sindicatos, la ausencia de contratos laborales por escrito, contratos laborales incomprensibles, redactados en diferente idioma al del trabajador o remitir a tribunales laborales fuera del alcance del trabajador.

En cuanto a la explotación laboral se puede expresar en sus diferentes formas, siendo estas: No respetar los periodos de descanso establecidos, tener un contrato para realizar unas tareas y realizar otras de rango superior, hacer trabajar a tiempo completo a quien está contratado a tiempo parcial, condiciones laborales insalubres, tener contratados

⁴ https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm. (Consultado: 29 de mayo de 2021).



como trabajadores autónomos a quienes en realidad son asalariados, el no pagarles el salario completo o de las horas extras o bien retraso en el bono, encadenar contratos temporales para un puesto de trabajo que realmente es fijo.

Cada una de las anteriores se refleja en el diario vivir en la sociedad guatemalteca, si bien es cierto desde hace dos años el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha luchado por erradicar la explotación laboral, se imposibilita en virtud a que muchas veces los trabajadores no colaboran en denunciar ya que tienen miedo a ser despedidos sin ningún pago. Ahora bien, se ha comprobado que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social mantiene un estricto control en cuanto a las medianas y grandes empresas ya que desde el ámbito de pequeñas empresas es un poco difícil en virtud a que hay trabajadores con mayor necesidad a un trabajo y en donde no exigen mayores requisitos para una plaza de trabajo.

El trabajo infantil existe como parte de la informalidad en Guatemala, si bien es cierto está regulado en el Código de Trabajo que para que un menor de edad pueda trabajar se debe solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que se deben garantizar el bienestar y sus derechos al menor de edad, esto no es posible ya que las familias de escasos recursos o ignoran dicha normativa o bien no saben leer ni escribir y se aventuran en el ámbito laboral.

Actualmente las mujeres tienen mayores desventajas en el mundo laboral, ya que les pagan menos que a los hombres e incluso realizando el mismo trabajo. Esto no se explica porque ellas sean menos productivas o estén menos educadas, por el contrario, se debe

a prácticas discriminatorias, normas sociales y patrones de conducta que las dirigen a buscar oficios peor remunerados y menos progresivos en su ámbito laboral. Sin embargo, en el mundo de las maquilas se refleja más dicha desventaja económica ya que por el simple hecho de ser mujer se le discrimina y se le obliga a realizar mismas tareas que los hombres.

Entonces, se puede decir que la desigualdad en el empleo a la que se refiere este estudio ha tendido su base en la concepción estereotipada según la cual su capacidad reproductiva hace de las mujeres las únicas capaces de cuidar el espacio de la familia y les limita su participación en la vida pública; mientras que, por otro lado, los hombres son incapaces de realizar tareas reproductivas y los únicos capaces de realizar trabajos productivos.

Así, no solamente se limita a las mujeres el ejercicio de su derecho al trabajo, sino también el de otros derechos en la medida en que no pueden participar de la vida pública en condiciones de igualdad con los hombres y, en consecuencia, no pueden disponer de recursos tanto como ellos; todo esto pone a las mujeres en situación de desventaja en todos los espacios de su vida, públicos y privados, y en sus relaciones con los hombres por lo que las mujeres se ven limitadas y se vuelven temerosas de poder salir al mundo laboral.

Dicho de otro modo, muchas mujeres no tienen lugar como tiempo, fuerzas, espacio para participar en la vida pública, que históricamente ha quedado reservada a los hombres, porque deben hacerse cargo solas de la vida privada. Por tanto, el ejercicio del derecho



al trabajo pasa también por el logro de la democratización de la vida familiar: su liberación de la violencia, que resta energías y capacidades a las mujeres que la sufren; y la distribución igualitaria del poder y la de las cargas del cuidado de la familia, el hogar y los hijos.

De ahí que la posibilidad de que las mujeres ejerzan su derecho al trabajo productivo pasa por una total redistribución de la carga de trabajo la remunerada y la no remunerada, la productiva y la reproductiva, que se base en el concepto de igualdad y deje atrás estereotipos discriminatorios, así como por un cambio en las instituciones que siguen estando organizadas, en gran medida, para emplear primordialmente a hombres y poder erradicar la discriminación con las mujeres.

En cuanto a la economía informal se define como la actividad económica calificada como soplada, debido a que en teoría se evaden impuestos o medidas sanitarias que debe regirse todo comerciante a la actividad económica formal. Se considera como economía informal al trabajo doméstico no declarado, la venta ambulante espontánea y a la infravaloración del precio escriturado en una compraventa inmobiliaria que es tan común en Guatemala.

La crisis mundial del empleo y la flexibilidad laboral son grandes riesgos para la convivencia y seguridad actualmente, lastimosamente dicha crisis conlleva a que la mayoría de la población no alcance al tan anhelado trabajo digno o decente, por el contrario, debe conformarse con ganar un salario, gozar de algunas prestaciones y en su caso sin prestaciones por lo que muchas veces conlleva a las personas a que se emerjan

al mundo de la actividad económica informal, así también a emigrar para buscar mejores oportunidades laborales sin necesidad de que les requieran experiencia, tantos requisitos o estudios avanzados, o bien se dan los casos que aun siendo profesionales a nivel universitario, se ven en la necesidad de emigrar para conseguir mejores oportunidades.

Como medidas para fortalecer y fomentar el trabajo decente se encuentra: Promulgar la legislación laboral que prohíba prácticas contrarias al trabajo decente, cumplir con la ley que existe actualmente que proteja y sancione ante la violación de dichas leyes, mecanismos para recibir denuncias anónimas de trabajadores y comprobarlas mediante inspecciones. No todo es negativo para el Estado y para el Ministerio de Trabajo y previsión Social ya que hasta la fecha se vela por que dicha normativa que existe actualmente y que se cumpla a cabalidad, así como darle seguimiento ante denuncias presentadas. El Convenio sobre la discriminación referente a empleo y ocupación número 111 está estrechamente relacionado con el Convenio número 100. El Convenio número 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación. La Recomendación que acompaña al Convenio número 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos. Guatemala ha demostrado tener buenas intenciones en cuanto a la erradicación de la discriminación laboral, prueba de ello es la ratificación del convenio antes mencionado, pero, se debe llevar un trabajo en conjunto con las empresas para erradicar completamente la discriminación laboral.

1.2. Empresas maquiladoras

Las empresas maquiladoras en Guatemala suelen ser una fuerza de trabajo común, cuyo objeto son la manufacturación de prendas de vestir y bordadoras; dichas maquilas traen consigo ventajas y desventajas; entre sus ventajas esta que proveen trabajo a personas de los cuales no tienen un grado académico superior o bien no cuentan con experiencia para un puesto de trabajo dentro de una empresa cuyo objeto no son los textiles, ya que para poder laborar en una maquila como requisitos exigen no tener antecedentes penales ni policiales. Ahora bien, como desventajas está el que se violan o vulneran los derechos laborales como el pago menor al salario mínimo y que los trabajadores no gocen de prestaciones ni estabilidad laboral.

Desde años atrás se tiene de conocimiento que muchas maquilas operan en el país y de repente desaparecen, dejando sin trabajo a muchas personas y sin haberles hecho el pago del salario que les corresponde; esto lo hacen con la finalidad de evadir impuestos o ser sancionados por no respetar las leyes laborales o bien por practicar explotación laboral y quienes resultan afectados tanto en su economía como en sus derechos son los trabajadores.

"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 reció en 200%"⁵. Esto se debe a que los trabajadores pueden optar a un trabajo sin mayores

⁵ De León, Velvet Gabriela, **La cesantía laboral de los trabajadores de maquilas y la necesidad de establecer un seguro para dichos efectos**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Pág. 23.
Ibid.

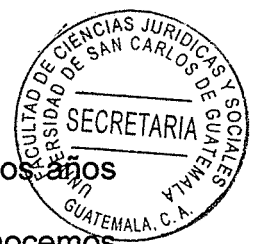
formalidades. Cabe resaltar que algunas empresas maquiladoras han aportado de gran manera a la economía de Guatemala y muchas de ellas si cumplen en base a la ley lo cual resulta gratificante ya que generan empleos y oportunidades de superación para muchas personas y sus familias.

Una maquiladora se define como: “Una empresa que importa materias primas, las trata y las exporta elaboradas”⁶. Las maquiladoras o empresas maquiladoras están situadas no solo en Guatemala sino también en países como México, el cual es también uno de los países en donde existe diversidad de maquilas, se diferencian de las fabricas ya que estas producen mercadería a gran escala mediante el uso de máquinas, es decir, realizan tareas especializadas con el uso de energía para impulsar las máquinas, “mientras que las maquilas usan maquinas mecánicas o eléctricas para realizar un trabajo específico, esto ayuda en cierto modo a producir mayores cantidades de producción”.

La etimología de la palabra maquila, “Se originó en España durante la edad media para describir un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida. También fue una forma tradicional de producción de azúcar en los ingenios de las Antillas, que en el siglo XIX obtenían su caña de cultivadores llamados colonos; estos cobraban en azúcar el valor de la caña entregada, de acuerdo con las normas establecidas por los mismos ingenios”⁷. Esta fue una forma peculiar debido a lo que originalmente se utilizaba dicho término dado que era una forma de pago y no de

⁶ De León, Velvet Gabriela, **LA CESANTÍA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAQUILAS Y LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN SEGURO PARA DICHOS EFECTOS**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Pág. 12. (Consultado: 12 de abril de 2021).

⁷ *Ibíd.*
Ibíd.



trabajo mucho me nos se relacionaba con el mundo textil, pero a lo largo de los años dicho termino se fue transformando y convirtiéndose en el concepto que hoy conocemos el cual es un sistema económico de producción de ensamblaje manual de piezas de tela. Fue así como históricamente el termino máquila se fue transformando hasta hoy en día que se relaciona específicamente con empresa de textiles.

1.2.1. Antecedentes históricos

Las maquilas o maquiladoras como también son llamadas, se constituyen como una empresa el cual es una industria que se dedica a la exportación y actualmente el termino se refiere a cualquier manufactura parcial, ensamble o empaque llevado a cabo por una empresa que no sea el fabricante original. Surgiendo en los años de 1970 como respuesta al mundo de la industrialización de posguerra de los Estados Unidos, Japón y Europa. Dicho concepto surge para identificar un tipo de industria que en realidad se refiere a un programa de fomento que nació en el año de 1965 en la frontera del norte de la República Mexicana, con la finalidad de favorecer la inicial industrialización; determinando a través de diversos criterios para autorizar y normar las operaciones de una maquiladora.

No obstante, para que emergieran y brindaran oportunidades de trabajo a todas las personas se les otorgo a las maquiladoras facilidades administrativas para la importación, es decir, facilidades para la importación temporal de maquinaria, equipo y componentes, como la exoneración del pago de derechos de importación, así como el brindarles un incentivo para la creación de empresas que se orientaran a satisfacer la demanda del mercado específicamente estadounidense, también se les facilito a las empresas

maquiladoras la importación de materias primas para la incorporación de productos que a futuro fueran exportados; estas facilidades se otorgaron con la finalidad de evitar la migración de trabajadores mexicanos hacia Estados Unidos de Norteamérica, ante la ausencia de oportunidades laborales.

Durante los años de 1972 y 1974 se registró la primera expansión de la industria maquiladora, dicho crecimiento se vio frenado por la recesión estadounidense en los años de 1975 y 1976 lo que provoco una disminución de demanda por lo que se redujeron en ese entonces las jornadas de trabajo y suspensión temporal de los trabajadores.

Durante el año de 1977 surgió la reactivación de la economía de Estados Unidos de Norteamérica lo cual represento un punto favorable para la industria maquiladora mexicana lo cual creció nuevamente hasta los años de 1978 y 1979 pero en los años de 1980 y 1981 nuevamente se dio una crisis económica pero en el año de 1982 se dieron dos circunstancias de importancia para el desarrollo de la industria maquiladora, siendo: la devaluación substancial del peso mexicano, haciendo los costos de mano de obra competitivos en el mercado internacional y el despegue de la economía estadounidense. Ahora bien, en los años de 1995 hasta el 2000 se dio una importante expansión considerándolo como uno de los periodos más largos para la industria.

En síntesis, se podría decir que la industria maquiladora surge como una medida o política de México con el apoyo de Estados Unidos para evitar que mexicanos emigraran al país vecino y que encontraran oportunidades de trabajo en su país natal, lo cual funciona ya que dicha industria se expandió a todo Centroamérica y hoy en día representa

un aporte importante para la economía de Guatemala y dichos países. Independientemente a que dicha industria se haya visto afectada por las crisis económicas hasta la fecha ha logrado resurgir generando ingresos para las familias, en cuanto a la fuerza de trabajo en las maquiladoras inicialmente se represento como una opción en los hogares para muchas mujeres principalmente en las ladinas.

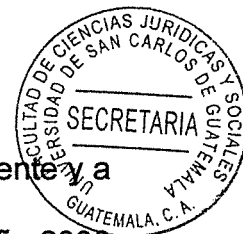
En Guatemala las empresas maquiladoras, se inicia a partir de la segunda guerra mundial, con el objetivo de romper su excesiva dependencia de la producción de café y banano, en consecuencia, en el año de 1970 se inició con un plan denominado plan quincenal de desarrollo, dicho plan consistía en incrementar las exportaciones y conseguir el mayor crecimiento cobro de impuestos, así como utilizar créditos extranjeros para incrementar la tasa anual. Las maquilas en Guatemala han representado una fuente importante de empleo tanto para las mujeres como para los hombres, aportando mejoras económicas y mayores ventajas para la calidad de vida de muchas personas, por lo que este tipo de trabajo revoluciono y le trajo como se menciona anteriormente, ciertas mejoras, en comparación al trabajo de campo.

El defensor de los derechos humanos Human Rights Watch creó un Observatorio de Derechos Humanos HRW, siendo una organización no gubernamental ONG que se dedica a la investigación, defensa y promoción de los derechos humanos descubrió que dentro del sector de maquilas existe discriminación sexual en cuanto a la no contratación de mujeres embarazadas y la no protección para la maternidad, sin embargo, se dan dichas faltas en México y muy poco en Guatemala ya que en ese sentido se tiene un mayor control.

En definitiva, cuando se refiere a las maquilas, se da a entender que es un lugar en donde se ensamblan telas diseñadas y cortadas previamente, las cuales se doblan y empaquetan para su envío, es decir, se importan especialmente al mercado estadounidense ya que en países como Guatemala consiguen mano de obra barata y las normas laborales son un poco difícil ser aplicadas de forma severa.

A través de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 12 inciso C) establece uno de los beneficios que se les brinda a las maquilas, siendo este: "Exoneración total del Impuesto sobre la Renta, de las rentas que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado fuera del área centroamericana. Tal exoneración se otorgará por un período de diez (10) años, contados a partir del primer ejercicio de imposición inmediato siguiente al de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía", dicho beneficio es aprovechado al máximo ya que una vez vencido ese plazo emigran a otros lados.

A raíz de este beneficio muchas maquilas provenientes de otros países se establecieron en Guatemala ya que buscan como pagar menos impuestos, lamentablemente muchos de los empresarios se establecen únicamente por el plazo establecido anteriormente y cumplido dicho plazo se van sin notificar tanto a las entidades correspondientes como a los empleados, dejándolos sin pago alguno o bien cierran sus puertas al cumplir el plazo establecido anteriormente para luego aperturar una nueva empresa con diferente nombre y dirección.



Es impresionante que el sector de las maquilas haya crecido de forma sorprendente y a la vez las exportaciones de los productos de confección ya que hasta junio del año 2000 más de 700 maquilas se encontraban registradas conforme la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, sin embargo; el número de maquilas pueden variar casi que a diario por lo que se hacía mención con anterioridad, respecto al cambio de nombre y dirección de las maquilas. El sector de las maquilas está representado por surcoreanos, guatemaltecos, estadounidenses e inversionistas de otros países.

1.2.2. Generalidades de las empresas maquiladoras

Las empresas maquiladoras tienen como objetivo producir al máximo la producción de prendas, fijando metas y presionando a los trabajadores para que cumplan con dichas metas, de igual forma muchos empresarios vienen a invertir a Guatemala respecto al sector de las maquilas ya que se encuentra mano de obra barata dependiendo en la región que se establezcan, así también las maquiladoras trabajan respecto a bajos esquemas de reducción de costos ya que así les representarían muchas más ganancias, aprovechándose de los trabajadores.

Se hace la connotación en cuanto a las maquilas mexicanas porque las empresas maquiladoras se originan principalmente en México por lo que es de importancia hacer mención, entonces a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte TLCAN tanto la manufactura, es decir, las empresas maquiladoras de exportación son una fuente generadora de divisas para dicho país por lo que representa también un

aumento de generación de empleos sobre todo en los estados fronterizos ya que se encuentra mano de obra barata y en donde se ven mas vulnerados los derechos de los trabajadores y prácticamente queda impune dichas violaciones.

Como dato importante existe un concepto llamado maquiladoras de apoyo lo cual se instalaron en las zonas fronterizas ya que representan un cruce más rápido a comparación de las maquilas que su ubicación era mucho más lejos. Estas maquiladoras tienen como objetivo abastecer a otras maquiladoras, sin embargo, con el aumento del mercado maquilero ya no fue necesario y el abastecimiento fue mucho mayor.

1.5. Empresas maquiladoras y los derechos laborales

Cuando se hace referencia a las maquilas se relaciona a vulneración o violación a los derechos laborales ya que a lo largo de los años se ha demostrado que muchas personas han sido afectadas en cuanto a sus derechos laborales. Las condiciones laborales no han sido tan buenas, específicamente para las mujeres ya que se exponen ante trabajos no aptos para ellas o bien se les obliga a trabajar largas jornadas y cuando se encuentran embarazadas son tratadas como las demás trabajadoras y sobre todo se les pagan salarios muy bajos que a menudo representan todas aquellas personas que viven en condiciones de pobreza y que en el área de trabajo no cuentan con seguridad laboral.

Las maquilas representan problemas de explotación y generan desigualdad, así como desprotección a sus trabajadores en cuanto a las condiciones laborales afectando a la calidad de vida. El trabajo en las maquilas suele ser monótono y repetitivo, se les exige

trabajar sin derecho a moverse o parar por minutos, se les trata como que fueran máquinas y si incumplen son tratados mal, sufriendo violencia psicológica sobre todo en las maquilas propietarios de coreanos, también son insultados olvidando que son personas quienes laboran para dichas maquilas.

La discriminación salarial en contra de las mujeres se refiere a que, en las relaciones de dependencia, los patronos les pagan más salario a los hombres, aun cuando exista igual trabajo y las mismas condiciones de empleo para las mujeres trabajadoras, lo cual es producto de concepciones o formas de interpretar la función de la mujer en el trabajo. Esto implica que aun cuando una mujer sea experta en el tema, en el caso de estudio, en la operación de máquinas industriales utilizadas en las actividades de la maquila, principalmente en la confección de ropa, los empleadores les pagan menos salarios que lo que le pagan a un hombre con las mismas capacidades, situación que ha conllevado la creación y ratificación de un Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para que esas prácticas sean consideradas ilegales, por lo que es importante tomar en cuenta que igual trabajo, iguales condiciones de trabajo e igual remuneración en hombres y mujeres.

La relación jurídica de esa discriminación es con el Convenio número 100 de la OIT porque el mismo fue creado precisamente para luchar contra la discriminación salarial; mientras que el vínculo entre el concepto de discriminación salarial en el pago de salarios y la regulación establecida en el Convenio mencionado, permitirá argumentar los efectos jurídicos y sociales de esa discriminación en el caso de las mujeres trabajadoras del sector de maquila de prendas de vestir.

Un análisis sobre la vigencia de los derechos humanos de las mujeres debe atender, inevitablemente, a dos perspectivas analíticas que han sido útiles en la identificación de la desigualdad real entre mujeres y hombres, sus causas y sus consecuencias: la teoría de derechos humanos y la de género, si bien es cierto existe discriminación laboral de genero esta es combatida con normativa y acuerdos internacionales que deben ser aplicados en países como Guatemala.

“Basarse en esas perspectivas no solamente es idóneo, sino también constituye un compromiso; así lo determinaron los países que adoptaron la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. En la Declaración, los Estados reconocieron que, debido a la poca atención que se ha prestado a los análisis de género, a menudo se pasan por alto la contribución y los intereses de la mujer en las estructuras económicas... como... los mercados laborales...; en consecuencia, es posible que muchas políticas y programas sigan contribuyendo a la desigualdad entre la mujer y el hombre; mientras que, en los casos en que se ha avanzado en la integración de la perspectiva de género, también ha aumentado la eficacia de los programas y las políticas”⁸.

De acuerdo a lo anterior, dicha eficacia y compromiso es evidente en países mas desarrollados, pero, en el caso de Guatemala es difícil puesto a que muchas empresas se mantienen en el anonimato o bien buscan las formas de evadir impuestos o al cumplimiento de las leyes laborales. Las Mujeres y hombres tienen derecho a recibir una

⁸ Castro, Priscila. **Igualdad de género en el salario: un tema pendiente**. Pág. 17.
(Consulta: 26 de mayo de 2021)

remuneración igual por un trabajo de igual valor el cual es denominado habitualmente igualdad salarial, puesto que los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.

La igualdad de remuneración es un derecho humano o reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres. Aunque pueda parecer un concepto reciente, la Organización Internacional del Trabajo OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, este convenio es aplicado en Guatemala, pero como sucede en muchas ocasiones su verdadera aplicación es difícil en cuanto a que no existen mayores controles para velar por su cumplimiento, de igual forma no existen políticas sólidas que apliquen en el ámbito laboral.

El principio está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social, por eso es que la Declaración de Filadelfia de 1944, establece que: "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". Quiere decir que toda persona tiene derecho a un trabajo digno sin discriminación o desigualdad con la finalidad de su superación material, personal y familiar ya que el Estado es garantista de los derechos antes mencionados y de los cuales devienen en tratados internacionales ratificados por Guatemala.



Es por ello que que la Organización Internacional del Trabajo regulo el Convenio 100 respecto a la igualdad de remuneración ya que através de los años las mujeres se fueron involucrando en el ámbito laboral, ante las necesidades y precariedades que padecían en el seno del hogar, sin embargo, los pagos por los trabajos elaborados eran inferiores por lo que la Organización Internacional del Trabajo regulo dicha trasgresión.

CAPÍTULO II

2. Salario

El salario posee diferentes denominaciones, siendo estas: remuneración, sueldo, paga, estipendio y es una forma de retribución que recibe toda persona denominada trabajador, de forma periódica a cambio de la realización de un trabajo realizado o fuerza de trabajo prestada. Siendo un derecho que protege la normativa internacional como también la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual no debe ser vulnerado o violentado, caso contrario será sancionado conforme a las leyes de cada país.

El Artículo 88 del Código de Trabajo define el salario como: “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Dicha retribución debe ser equivalente a las horas de trabajo prestadas ya sea a tiempo completo o parcial, dicha relación de trabajo debe ser bajo los principios de igualdad, no discriminación y sobre todo con respeto en ambas partes.

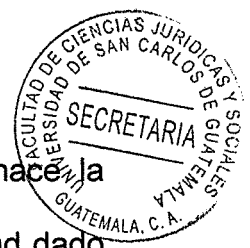
El salario como se indicaba anteriormente es la suma de dinero que recibe un trabajador de forma periódica de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado, dicha suma de dinero debería ser equivalente al costo de la canasta básica, sin embargo, en Guatemala el salario mínimo es inferior al costo de la canasta básica por lo que las familias deben ingeniárselas para subsistir ante poco salario.

De acuerdo al Artículo uno del Convenio 95 Relativo a la Protección del Salario, define al salario como: "La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y fijarse por acuerdo mutuo o por la legislación nacional, que se deba en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por un empleador a un trabajador, sea por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por servicios prestados o que deba prestar".

Esta definición es más amplia en virtud a que abarca el trabajo de servicios técnicos profesionales si bien es cierto, es un tema muy discutido en cuanto a que si existe o no relación de trabajo ya que para muchos no existe relación de trabajo como tal ya que solo se prestan los servicios de forma temporal; sin embargo, como se hace la connotación la Organización Internacional del Trabajo OIT en su definición incluye como una forma más de trabajo.

El salario se considera como la totalidad de las percepciones económicas de todos los trabajadores ya sea en dinero o especie, pero cuando se hace referencia en especie la ley solo permite un porcentaje no así la totalidad del pago del salario; a cambio de la prestación profesional de los servicios laborales, esto con el fin de salvaguardar la economía de la familia de los trabajadores.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo "Salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos y se han convertido en uno de los principales



temas de las negociaciones colectivas en todo el mundo”. Así mismo se hace la connotación que los salarios puede causar discriminación, así como desigualdad dado que hay mujeres que ejercen la misma mano de obra que los hombres y se les retribuye un salario inferior al que percibe un hombre. En su mayoría la desigualdad salarial es atribuido a las mujeres sin importar el rol que desempeñan en la máquina.

Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y es variable en cuanto a la competitividad en las empresas, también, tienen estrecha relación con la producción y la inversión, es por ello que los Estados juntamente con representantes de empleadores y trabajadores, han considerado las políticas salarias, realizando reformas, así como evaluado nuevas estrategias con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo.

Existe una clasificación del sueldo, siendo esta:

Sueldo neto: Es la cantidad que cobra el trabajador una vez descontado los impuestos y retenciones que son exigidas por la ley. En el caso de Guatemala, para recibir el sueldo neto, se realizan el descuento de las aportaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS, Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP y del Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado IRTRA.

Sueldo bruto: Es la cantidad monetaria absoluta que tiene el trabajador sin que le hayan retenido impuestos, siendo la totalidad del salario que recibe por remuneración a cambio del trabajo realizado.

Sueldo base: Es considerado una asignación fija por unidad de tiempo que cobra el trabajador por el trabajo que realiza, lo más común es que el sueldo base se fije por los convenios laborales.

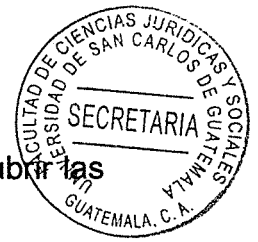
Sueldo variable: También se le conoce por unidad de obra, ya que el trabajador va a cobrar por la cantidad de trabajo que realiza, sin tener en cuenta el tiempo que lleve hacerlo. Este tipo de salario no es común en Guatemala, ya que se desconoce en que lugares se aplica, en su mayoría se rigen por una jornada laboral o bien trabajo realizado por mano de obra.

Etimología

La palabra salario deviene del latín “salarium, del sustantivo salarius el cual significa de o perteneciente a la sal”⁹. Esta conexión semántica es incierta, pero, en los siglos XVIII y XIX varios autores propusieron una abreviación de la locución “salarium argetum que significa “plata salada” o “dinero de sal”. La etimología más conocida es “dinero hecho de sal” ya que consistía en el pago que se les hacían a los soldados romanos ya que el precio en sal tenía un alto precio. A lo largo de los años dicho termino se convirtió en el sinónimo de una retribución de dinero.

En cuanto al salario y su estrecha relación a las condiciones de trabajo radica en que es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un patrono, empleador o jefe a través de un contrato de trabajo, como se estableció

⁹ Blog de CaixaBank (Consultado: 23 de abril de 2021).



anteriormente el salario se recibe principalmente en dinero con la finalidad de cubrir las necesidades básicas de toda persona.

Las condiciones de trabajo deben versar en igualdad y que cumpla con las medidas de seguridad reguladas en el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional emitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, no todas las empresas son sujetas a inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a dichas normas por lo que en su mayoría el área de trabajo de las personas, siendo vulnerables a que sufran accidentes.

Para muchos juristas no existe diferencia entre sueldo y salario, sin embargo, si existe una diferencia, siendo esta: El sueldo es una cantidad fija que se calcula bajo una suposición e incentivos regulados y el salario es una cantidad variable, que se calcula en términos de producción y no incluye beneficios fiscales. Quiere decir que el sueldo es la cantidad neta monetaria que recibe todo trabajador.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el trabajo digno es parte de los derechos económicos, sociales y culturales, regulado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Artículo 7 regula: “Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial”:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; sin distinciones de ninguna especie; en

particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

- b) Condiciones de existencia digna para ellos y sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto. La seguridad y la higiene en el trabajo.
 - c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
 - d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos".
- Cada uno de los derechos antes mencionados devienen de estudios realizados, así como hechos que conllevaron a la revolución francesa y que hoy en día son parte de la historia que marco el ámbito laboral lo que actualmente es considerado como antecedentes del derecho laboral.

Esto con la finalidad de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar con sus familiares ya que también se reconoce el derecho a convivir con la familia, considerada la base de la sociedad. Tanto hombres como mujeres tienen el derecho a desempeñarse en un trabajo, así también tienen el derecho de poder superarse y convivir juntamente con sus familias. Desde ese punto de vista el derecho laboral contempla no solo derechos laborales sino por el contrario también se enfoca en el bienestar de los hijos de los trabajadores.

Para la Organización Internacional del Trabajo es muy importante que se establezcan los parámetros de la remuneración salarial y su incremento del mismo ya que de forma del Trabajo (OIT) lucha constantemente para establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario más justo ya que consideran que: “La garantía de un salario vital adecuado” es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Considerando al salario desde otra perspectiva, los salarios representan una diferencia para trabajadores y empleadores ya que para los empleadores independientemente a ser un elemento del costo también es un medio que motiva a los trabajadores, en cambio, para los trabajadores representa un nivel de vida que pueden tener ya que lo consideran como un incentivo para adquirir una mejor calidad de vida, también consideran que es una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado, esta satisfacción les genera estabilidad emocional.

2.1. Salario mínimo

Históricamente el concepto de salario se relacionaba al pago que los amos les daban a sus criados por razón de un servicio o trabajo. O bien como una forma de pago por la retribución de servicios personales; Sin embargo, son erróneas en virtud a que el concepto de salario los académicos lo referían únicamente al servicio doméstico, pero, a lo largo de la historia dicho concepto fue evolucionando y se fue generalizando a todos los trabajadores incluyendo a los obreros, los que cobran por destajo, horas y jornadas de donde se deriva jornal o jornalero, semanas o quincenas.

Como dato interesante y que muy poco se conoce es que la retribución que se percibe por meses es llamada sueldo. Podemos incluir que el concepto de salario lleve implícita una relación de trabajo subordinado entre quien lo paga y quien lo recibe, así también constituye entre los temas económicos y social.

"La determinación de los salarios ha dado siempre origen a muy diversas teorías de fundamento político y económico: libertad absoluta de contratación para ambas partes sobre la base de la ley de la oferta y la demanda, ley de bronce del salario, regulación absoluta por el Estado, libertad contractual partiendo de la obligación de respetar los salarios mínimos, los justos y los vitales. El principio de igual retribución por igual trabajo, entre otros. Sin embargo, se puede afirmar que actualmente ya nadie discute que la libertad de contratación, individual o colectiva, ha de jugar para la fijación de los salarios por encima del tope mínimo establecido por la ley, teniendo en cuenta las necesidades de diversa índole que ha de cubrir el trabajador para su subsistencia digna y la de su familia"¹⁰.

De acuerdo a la definición anterior siempre ha existido controversias en cuanto a la determinación del salario ya que desde el punto de vista del empleador se ve afectado a un incremento del salario ya que en su mayoría preferirían pagar un salario inferior al mínimo, pero, el salario se determina de acuerdo a la realidad social y al incremento de los productos básicos; desde el punto de vista del trabajador dicha determinación y aumento en su caso lo ve como ventaja ya que por el mismo trabajo realizado recibe un

¹⁰ Ossorio, Manuel,
Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 866.

incremento, lastimosamente el salario que recibe la mayoría de los trabajadores ~~no se~~ ajusta a su realidad económica.

Así, como dice Nápoli, “el salario ideal es el salario justo, o sea el que obedece a la equidad y a la justicia social y que ha de satisfacer no solo las necesidades biológicas del asalariado, sino asimismo las espirituales”¹¹. Consiste en que el ser humano por naturaleza al momento de satisfacer sus necesidades físicas le proporciona estabilidad emocional y espiritual. Así también dicha estabilidad se ajusta a su entorno social y esto conlleva a lograr lo que se conoce como trabajo digno ya que se logra el objetivo el cual normar de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”. Esta definición reitera que en el ámbito laboral es importante garantizar la estabilidad tanto material, espiritual y recreacional para los trabajadores y sus familias, lastimosamente no siempre se cumple el ámbito recreacional ya que no se ajusta a la realidad social y económica de los guatemaltecos.

2.2. Principios del salario

Los principios del salario son fundamentales en cuanto a la fijación de los mismos, las entidades de cada país deben tomar en cuenta estos principios para la creación del salario que se fija cada año, estos deben ser favorablemente a los trabajadores. Por lo que se desarrollaran cada uno de ellos.

¹¹ https://www.lexivox.org/packages/lexml/mostrar_diccionario.php?desde=Sabotaje&hasta=Salario%20minimo&lang (Consultado: 06 de junio de 2021).



La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece que todos los Estados miembros tienen la obligación de respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes. Estos derechos incluyen la eliminación de la discriminación en materia de empleo.

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 afirma que la igualdad de género y la no discriminación son principios transversales del Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo OIT, lo cual permite entender la causa de por qué el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 número 100 fue el primer instrumento internacional sobre esta cuestión.

“No es casualidad que el Convenio se aprobara tras la segunda guerra mundial, ya que las mujeres habían participado en la vanguardia de la producción durante la guerra en muchos países. La igualdad salarial para mujeres y hombres fue un primer paso importante hacia una mayor igualdad en la sociedad, ya que la diferencia en los salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mensurables”¹². Este Convenio, adoptado hace más de 60 años, fue avanzado para su época y sigue siendo especialmente pertinente.

El convenio permite que los medios de aplicación evolucionen y esta evolución ha continuado, por lo que pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es una forma habitual de discriminación de empleo.

¹² Ayllín, Santisteban. Desafíos para la aplicación del convenio 100 de la OIT. Pág. 17.
Ibíd.

El Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958 número 111 está estrechamente relacionado con el Convenio número 100. El Convenio número 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, las empresas también realizan otro tipo de discriminación y rechazo hacia las personas que no cuentan con experiencia en cierto campo en materia.

La Recomendación que acompaña al Convenio número 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos. Con una tasa de ratificación de los Convenios número 100 y número 111 por parte de los Estados Miembros de más del 90 por ciento, existe un consenso claro sobre la importancia de los principios y derechos que los mismos consagran.

En consecuencia, se establecen los acuerdos de garantizar que las políticas y los programas reflejen una perspectiva de género...; analizar, desde una perspectiva de género, las políticas y los programas... de... empleo...; y recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes... para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas, estas políticas deben ser igualitarias, sin discriminación e incursionar a las personas con discapacidades especiales como lo están haciendo empresas de forma voluntaria.

Principio de igualdad y no discriminación:

Siendo un principio constitucional, no impone un tratamiento idéntico a todos los que se encuentran en una posición semejante, ya que debe entenderse que la desigualdad no es ilegítima, salvo que se convierta en discriminatoria, cuando el trato desigual obedece a desvalorar a grupos o personas marginadas o bien por presentar debilidad y desprotección.

Así mismo, lo que se pretende con el principio de igualdad es que a los trabajadores que realicen las mismas funciones que otros, sin importar el sexo se les retribuya de igual forma; así también, la no discriminación en el ámbito laboral es de vital importancia que sea erradicada o bien preventiva, dicha prevención debe ser realizada por medio de un trabajo en conjunto con trabajadores y patrono ya que únicamente el Ministerio de Trabajo y Prevision Social seria incapaz realizar dicha función.

La igualdad salarial se encuentra establecida en el Artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: "Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual". Es de importancia mencionar que en Europa se celebra el día de la igualdad salarial, siendo el 22 de febrero con la denominación Día europeo por la igualdad salarial, en Europa se considera un día importante ya que para ellos el poder tener igualdad salarial consiste en haber logrado las políticas del gobierno, lastimosamente hasta el momento no se han concretado.

Lo que se pretende con la celebración de ese día, es que las personas hagan conciencia que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y ventajas salariales y que la igualdad salarial no se refiere únicamente al salario básico, por el contrario, a una amplia gama de beneficios laborales, pagos no salariales, bonos, entre otros.

Principio de igualdad de remuneración por razón de sexo:

Consiste en prohibir todos los supuestos en los que se produzca una desigualdad y valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero, equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de prestación, en cuya desigualdad sea el elemento determinante el sexo o factores vinculados al mismo.

En Guatemala existen un alto porcentaje respecto a desigualdad por sexo, ya que el sexo débil como muchos lo denominan es la mujer, sin embargo, se ha comprobado que puede tener las mismas capacidades que un hombre. En consecuencia, el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben implementar mejoras a las políticas laborales que actualmente se conocen, así como de fortalecer las sanciones que impone actualmente ante la violación a la normativa laboral, situación que hasta el momento se aplican sanciones económicas no muy elevadas.

Principio de prohibición de discriminación salarial en función de la modalidad contractual:

Este principio recalca que no se debe discriminar salarialmente a un trabajador que realiza el mismo trabajo de igual valor o que tenga como único o principal fundamento el

tipo de contrato utilizado, sin más justificación que la temporalidad del vínculo que les une con la empresa. En el contrato debe ir plasmados todos los derechos y obligaciones de los trabajadores de forma clara.

Principio prohibición de discriminación salarial en función de la fecha de ingreso en la empresa:

En cuanto a los pactos, se considera de doble escala salarial aquellas cláusulas convencionales o prácticas de empresa en virtud de las que se establecen diferencias retributivas según la fecha de contratación o ingreso en la empresa, las empresas en base a este principio tienden a establecer que los salarios sean directamente inferiores, excluyéndoles del abono de algún complemento salarial, por ende, dichas cláusulas resultan siendo discriminatorias.

Cada uno de los principios descritos anteriormente es de importancia en el ámbito laboral ya que al momento de infringirlos deben ser sancionados por parte de las autoridades correspondientes, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, sin embargo, no se cuentan con los controles necesarios para poder sancionar. De igual forma es importante hacer mención de las medidas protectoras del salario, ya que son la base en el desarrollo y protección de las personas.

Las medidas protectoras del salario se encuentran reguladas en los Artículos 90 al 101 del Código de Trabajo, siendo estas:

Pago en dinero:

Artículo 90 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos” ... Se entiende por moneda de curso legal ya sea el quetzal o bien moneda extranjera que este debidamente reconocida por los países en donde se haga efectivo el pago, como se indico siempre y cuando este de acuerdo el trabajador, como es bien sabido el dólar es una de las monedas mas utilizadas, seguido del quetzal.

De acuerdo a la Ley Monetaria en el Artículo 6 establece “Salvo que las partes convencionalmente y en forma expresa dispongan lo contrario, el Quetzal se empleará como moneda de cuenta y medio de pago en todo acto o negocio de contenido dinerario, y tendrá poder liberatorio de deudas”. Es decir, cualquier persona ya sea individual o jurídica podrá pactar libremente y de mutuo acuerdo el pago en divisas de los honorarios, sueldos, salarios o comisiones a que tenga derecho por prestación de trabajo o prestación de servicios, en otro orden de ideas, se puede utilizar otro tipo de moneda de otro país siempre y cuando se haya pactado ya que la ley otorga la facultad de elegir el tipo de moneda para llevar a cabo el pago del salario.

Principio de libre estipulación del salario:

El Artículo 91 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente”. es decir, pago del salario mínimo. Muchas veces el salario lo define únicamente el patrono y ante la necesidad que se ve emergido el trabajador termina aceptando todas las condiciones del patrono, esto incluye un salario inferior al que establece la ley. El salario mínimo es fijado cada año por la Comisión Nacional del Salario y por el Presidente de la República de Guatemala, se reúnen para decidir respecto al aumento del mismo.

Periodicidad del salario:

Artículo 92 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos”. En el sector de las maquilas se tiende a ver muchas infracciones a las leyes laborales entre ellas el incumplimiento al pago del salario, ya que, de acuerdo a una encuesta realizada para trabajadores de las maquilas, 5 de 10 trabajadores les pagan por abonos en diferente periodicidad, sin importar los preceptos estipulados por la ley y los derechos de los trabajadores.

Es lamentable ver la realidad del ámbito laboral en Guatemala si bien es cierto se ha analizado este trabajo desde el punto de vista en cuanto a la vulneración de los

derechos de los trabajadores, también los patronos se ven afectados en sus finanzas por muchas situaciones de las cuales les impide cumplir con un único pago.

Pago íntegro:

Consiste en que el salario debe hacerse efectivo completo en cada período de pago. Así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorgan las leyes laborales. El Artículo 93 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece "Se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del Artículo 88". Este principio se relaciona estrechamente con el anterior, en virtud, a que a los trabajadores de las maquilas en su mayoría no reciben el pago íntegro de su salario, inclusive les realizan descuentos como el del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y en realidad no están adheridos al servicio y por ende no están cubiertos al servicio los trabajadores.

Pago personal del salario:

Respecto al pago del salario de forma personal, el Artículo 94 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica: "El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo". Pero, es necesario hacer mención que las empresas muy rara vez toman en consideración o aceptan que el pago del salario sea recibido por un familiar que no sea el trabajador.

Lugar de pago:

En cuanto al lugar de pago que debe recibir todo trabajador, debe ser en el lugar que pacten las partes las cuales son las instalaciones de la empresa o bien por transferencias bancarias, el Artículo 95 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan". Esta medida también es cumplida a cabalidad puesto que realizan el pago del salario al final de la jornada de trabajo o bien realizan transferencias.

Medidas de protección del salario:

De acuerdo al Artículo 96 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: "Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más". Esta medida tiene una excepción la cual es en el caso de alimentos el cual se le puede embargar hasta un 50 por ciento del salario al trabajador para garantizar los alimentos a los hijos menores de edad.

Dicha protección se basa para no desproteger totalmente a los trabajadores ya que la finalidad de recibir un salario es para cubrir sus necesidades y las de sus familias ante cualquier embargo de salario o requerimiento de deuda, de lo contrario existiera una desventaja a la protección de los derechos laborales. Este tipo de medidas viene a ser garantista para no desproteger el bienestar de los hijos menores de edad ya que no puede vulnerarse dicho derecho.

Anticipos de salarios:

Respecto a esta medida se encuentra regulada en el Artículo 99 del Código de Trabajo y Previsión Social, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, indica: “Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses”. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un mínimo de cinco periodos de pago, excepto cuando el trabajador voluntariamente pague en un plazo más corto”. Esta medida protege al trabajador en cuanto a que no se quede sin ingresos para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia ya que el interés superior del niño o niños es un derecho que prevalece sobre otros incluyendo deudas, embargos u otro tipo de compromisos que tengan los padres.

En la práctica realizan este tipo de anticipos, las empresas cuyas finanzas están inestables o pasan por crisis económicas y para no desproteger a los trabajadores en cuanto a su pago, optan por realizarlo de esta forma.

2.3. Igualdad salarial

Respecto a la igualdad salarial, consiste en trabajos realizados iguales, similares o bien con la misma productividad, del cual deben recibir la misma remuneración sin importar la raza, sexo, orientación sexual, nacionalidad, religión o, dicho de otra forma, de cualquier categoría. Se puede señalar, que para muchos trabajadores al momento de recibir su pago perciben una sensación de alivio, satisfacción o alegría; sin embargo, para otros puede representar injusticia o expresión de desigualdad ya que no reciben el mismo pago por el mismo trabajo y horas trabajadas.

A lo largo de la historia, la clase trabajadora ha luchado para que exista igualdad salarial, sobre todo las mujeres que siempre son consideradas el sexo más débil, sin embargo, se ha logrado resultados positivos por lo que la brecha salarial de género es del 16 por ciento, significando que las trabajadoras ganan en promedio el 84 por ciento de lo que ganan los hombres, demostrando que las mujeres también tienen capacidad para realizar un trabajo que sea para un hombre, además que la capacidad intelectual no es un obstáculo para realizar de igual forma un trabajo realizado por un hombre. Como dato importante, la igualdad salarial ha sido transcendental que cada 18 de septiembre se celebra el día internacional de la igualdad salarial.

Es de considerar que la igualdad salarial quiere decir que todos los trabajadores tienen derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, esto aplica tanto a los hombres como mujeres, sin importar el género. Actualmente es difícil erradicar una desigualdad salarial en países Latinoamericanos, ya que en su mayoría existe alto

índice de pobreza y por ende el trabajo es mal pagado, por lo que es difícil supervisar cada empresa existente.

Uno de los aspectos que se consideran motivo de desigualdad salarial es la maternidad, ya que en promedio las madres trabajadoras se les paga menos que a las mujeres que no son madres, el hecho de que las madres tengan sueldos más bajos puede estar relacionado con un horario de trabajo reducido por el hecho que deben adaptarse juntamente con los hijos, esto puede resultar en discrepancia en virtud a que dicho salario menor al de una trabajadora madre es de forma temporal hasta que termine el periodo post natal.

La teoría de los derechos humanos se ha ido construyendo, enriqueciendo y modernizando a la par que se han ido erigiendo y fortaleciendo los Estados democráticos entendidos en su concepción más amplia de gobiernos sociedades y que las personas han ido adquiriendo más conciencia de su igual dignidad y su condición de acreedoras de derechos; es una teoría que ha permitido interpretar la norma jurídica atendiendo a sus fuentes reales; es decir, a los fenómenos sociales a los que el Legislativo quiso dar respuesta cuando las redactó; se trata de lo que se ha llamado el criterio sociológico de la hermenéutica jurídica.

Uno de los aportes que, durante las últimas décadas del siglo XX, se hicieron a dicha teoría, es la perspectiva de género, que viene en su auxilio para ayudar a determinar la forma de desigualdad que afecta al genero femenino de manera distinta que a los hombres y que a través de los años se ha pretendido comprobar que las mujeres

también son capaces de realizar ciertos trabajos que únicamente podrían realizar los hombres.

El eje central de la teoría de género es el mismo que el de la teoría de los derechos humanos: el principio de igualdad, en este caso de las mujeres. Así, apoya, la reivindicación que ellas hacen de su derecho a que, en todos los aspectos de su vida, se garantice el ejercicio de sus derechos humanos tanto como se garantiza el de los hombres, y ayuda a identificar las formas de discriminación violatorias de derechos humanos que las afectan.

Se observa cómo las características que diferencian a las mujeres y los hombres son de dos tipos: las primarias o biológicas o sexuales: con las que nacemos, que nos son inherentes y son constantes; y las secundarias o culturales o de género, que se nos van dando socialmente conforme transcurre nuestra vida, provienen de nuestro contexto y están condicionadas por él, es decir, por su sistema de valores y los intereses que entran en juego.

Se advierte que las diferencias secundarias se van incorporando a nuestra identidad a lo largo de nuestro proceso de socialización del que participan la familia, la escuela, la iglesia y otras instituciones formadoras, de manera que pareciera que, junto con las primarias, constituyen un todo indivisible que no puede rechazarse ni modificarse atendiendo a las necesidades, los deseos y las vocaciones de cada persona. La educación es fundamental y es necesario incorporar enseñándoles a los niños cuales son los derechos laborales.

Se percibe como se establecen roles sociales para hombres y para mujeres que responden a esas diferencias secundarias, y se condiciona a unos y otras a cumplirlos sin posibilidades de rechazarlos; cómo, de esta manera, se construyen estereotipos discriminatorios; y cómo se excluye a quienes deciden no atender a tales estereotipos.

Se hace ver que las construcciones sociales de género permanecen y condicionan la vida de las personas y la organización de un país: su economía, su política y sus fenómenos sociales, es por ello que se les debe brindar educación laboral a los trabajadores para ir eliminando los estereotipos en la sociedad ya que cada campo antes mencionado la mujer es considerada no apta para dichos cargos o puestos.

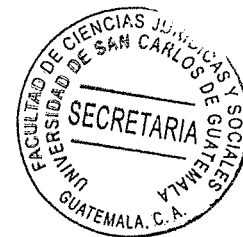
Se constata cómo, debido a todo ello, la pertenencia a uno u otro sexo tiene repercusiones diferenciadas en la vida de hombres y mujeres; como, por ende, los problemas sociales afectan a unos y otras de distinta manera; y cómo esto debe ser tomado en cuenta cuando se diseñan medidas dirigidas a resolver dichos problemas, a fin de que también sean diferenciadas.

Siguiendo este razonamiento se puede observar, en un contexto social determinado, el fenómeno de la desigualdad real de mujeres y hombres; conocer cómo opera y cuáles son sus causas y características; así como revisar la respuesta de gobierno que se le está dando, percibir aciertos y fallas, y proponer respuestas alternativas que se orienten a avanzar en el ejercicio igualitario de los derechos humanos. Dichas respuestas deben ser favorables y en beneficio de la igualdad salarial hacia las mujeres para que estén puedan garantizar una vida digna a sus familias y a la sociedad.

El estudio que ocupa la presente tesis no puede pasar por alto la cuestión de los roles estereotipados antes descrita porque, precisamente en ella, se basa la discriminación de las mujeres en el medio laboral; es decir, si analizamos la distribución de mujeres y hombres en cuanto al empleo con lentes de género, podremos ver que el ejercicio desigualdad del derecho al trabajo de las mujeres tiene su origen en esa distribución excluyente y estereotipada de papeles antes descrita, conforme a la cual, dado que su característica sexual básica es su capacidad de dar a luz y amamantar, les corresponden socialmente las tareas de cuidados y reproducción de la fuerza de trabajo, y quedan excluidas de las tareas productivas, o bien son incluidas en ellas de manera desventajosa.

Esto es lo que se ha llamado la división sexual del trabajo. Si seguimos este razonamiento podemos ver que el logro del ejercicio igualitario del derecho al trabajo de las mujeres pasa en buena medida por el logro de la igualdad en las relaciones familiares; es decir, el que las mujeres tengan posibilidades de ejercer su derecho a trabajar en tareas productivas tanto como los hombres, va de la mano con el logro de una distribución equitativa de las tareas reproductivas, sobre todo las de cuidado de la familia.

CAPÍTULO III



3. Instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos laborales

Las maquilas representan un sector importante en cuanto a la importación y exportación de Guatemala, así también, económicamente es una de las fuentes principales dentro de la economía de los guatemaltecos. Sin embargo, desde un principio las garantías laborales de los trabajadores no se respetaron y por el contrario el salario fue inferior, sin goce de prestaciones laborales. Los empresarios al darse cuenta que el invertir en Guatemala les beneficiaría, se instalaron en diferentes departamentos de Guatemala por lo que conllevó fuentes de empleo para muchas familias.

En cuanto a las instituciones que protegen los derechos laborales de todo trabajador, se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, en virtud a que es el ente que inspecciona cuando se presenta alguna denuncia de violencia de derechos laborales; es obligación de la Inspección General de Trabajo en darle el seguimiento correspondiente, así como imponer las sanciones a los patronos.

Desde la perspectiva de los trabajadores en el ámbito de las maquiladoras, de acuerdo a una encuesta realizada de 6 de 10 trabajadores de maquilas están conscientes de que se violentan sus derechos, sin embargo, siguen en el mismo lugar de trabajo ante la necesidad y falta de oportunidades que existen ya sea por falta de experiencia laboral o bien por falta de estudios superiores, otras personas continúan trabajando en maquilas

con un bajo salario en virtud, a que tienen deudas y de las cuales les exigen el pago de las mismas.

Como dato importante dentro de la investigación realizada muchas maquilas tienden a instalarse en zonas francas ya que es en donde se encuentra mano de obra a bajo costo y sin demasiada fiscalización por parte del gobierno.

Ministerio de trabajo y previsión social

Siendo uno de los 14 ministerios del Estado de Guatemala, sus funciones son muy específicas en cuanto a la protección de los derechos laborales de toda persona, así también busca promover la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad, además de buscar la eficiencia en cuanto a la creación de legislación, políticas y programas relativas al trabajo y a la prevención social.

En cuanto a las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentran reguladas en el Artículo 40 Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala y se hacen mención de las mas importantes, siendo estas:

“a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país; b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y trabajadores; c) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales con asuntos de su competencia; d) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos

vulnerables de trabajadores; e) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes”.

Dichas funciones son la razón de ser del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en relación a la representación del ministerio en el extranjero se refiere ante organismos como la Organización Internacional del Trabajo ya que ante la emisión de Convenios el Ministro debe analizarlos para que posteriormente sean o no ratificados. Referente a velar por el cumplimiento de la legislación laboral, realiza esfuerzos, pero no se puede mantener un máximo control ya que se necesita constante capacitación, estructuración e inspección de las distintas unidades e inspección de trabajo para fortalecer dicho ministerio, en su mayoría son pocos los avances que logra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los guatemaltecos en el exterior.

Inspección general de trabajo

La Inspección General de Trabajo o inspección de trabajo como también se conoce se encuentra regulada en el Código de Trabajo en el Artículo 278 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece sus funciones, siendo estas: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se imitan en lo futuro”.

Lastimosamente se cuenta poca inspección ante las empresas, incluyendo las maquilas, quienes son las que mas vulneran o violan la legislación laboral, lo que conlleva a que tengan conocimiento de dichas violaciones únicamente por denuncia para poder darles tramite a una investigación y posteriormente sanción. Lo que realmente deberían realizar son distintas inspecciones durante el año para detectar que empresas cumplen, así también fortalecer el plan de prevención de riesgos laborales que tengan ya que durante la investigación de campo realizada durante esta investigación se detecto que por lo menos en las maquilas en su mayoría no cuentan con las medidas de seguridad y salud ocupacional en el trabajo.

La inspección del trabajo según Ossorio “es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”¹³. Dicha definición resalta que el cumplimiento de las leyes laborales es primordial, así como la aplicación de sanciones a los empresarios que incumplan en ellas.

Para Cabanellas, la inspección de trabajo es: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés

¹³ Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 503.

público de la producción y del equilibrio social”¹⁴. Respecto a esta definición el autor tiene claro las funciones de dicha entidad ya que se busca el cumplimiento de las leyes laborales como el bienestar y mejoras de los trabajadores, con la finalidad de que tengan mejores oportunidades de superación. En relación al tema de higiene es muy complicado ya que en las maquilas en su mayoría no cuentan con mobiliario e insumos adecuados para los trabajadores.

Otra definición consiste según Trueba Urbina, que la inspección de trabajo es: “La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras de trabajo...”¹⁵. Cada una de las definiciones son muy acertadas en cuanto a la función de la inspección de trabajo si bien es cierto como su nombre lo indica, inspecciona a todas las empresas para que cumplan con la normativa laboral, también sanciona a todos aquellos que la incumplen.

Es de importancia mencionar las características de la inspección de trabajo para poder entender sobre su esencia e importancia en el mundo laboral, entre ellas están:

Es conciliatorio:

Es considerado un ente conciliatorio ya que es el encargado de resolver conflictos que surjan entre patronos y trabajadores, previo al litigio, es decir, para evitar llegar a los órganos jurisdiccionales.

¹⁴ Diccionario enciclopédico tomo III. Pág. 749.

¹⁵ Nuevo derecho administrativo del trabajo. Pág. 676.

Es fiscalizador:

Es el ente encargado de asegurar la estricta aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores y patrones respecto al cumplimiento de las normativas laborales.

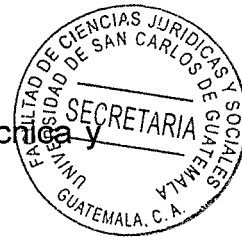
Asesor:

La inspección general de trabajo tiene carácter de asesor técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ende, debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además, es la encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Cada una de las características tienen sentido ya que encajan perfectamente cuando se refiere a la inspección de trabajo así también en su esencia; ahora bien, la conciliación es una de las características de vital importancia ya si se logran dichas conciliaciones entre patrono y trabajador ante la inspección de trabajo se evitan a las partes procesos largos que pueden durar hasta años para que puedan ser resueltos ante los órganos jurisdiccionales.

Naturaleza jurídica

Respecto a la naturaleza jurídica, es complejo precisar debido a su diversidad de fines; sin embargo, por un lado, se dice que es una institución al servicio inmediato de



la ley y bajo este punto de vista es considerada eminentemente jurídica, técnica y económico fiscal.

La inspección general de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se organiza de la siguiente manera:

Por un inspector general de trabajo, como autoridad superior; delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que establece el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Se integra de subinspectores generales de trabajo, quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

También se encuentra la Secretaría de la inspección, fue creada con la finalidad de ejecutar las actividades secretariales e información de la inspección general de trabajo. También se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales.

Dentro de la organización de la inspección general de trabajo se ubica la sección de fiscalía o visitaduría laboral, se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el

cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo, así como de previsión social.

Procuraduría de los derechos humanos

En cuanto a la Procuraduría de los derechos humanos, fue creada en el año de 1809 en Suecia y en el año de 1978 por España, Guatemala fue uno de los primeros países en América Latina en crear la figura de Procurador de los Derechos Humanos; basándose en la figura de Ombudsman. En ese entonces, en Guatemala existían reiteradas violaciones a los derechos humanos individuales, económicos y sociales; siendo la más notoria la violación a los derechos individuales por lo que provoco ausencia de satisfacciones sociales básicas.

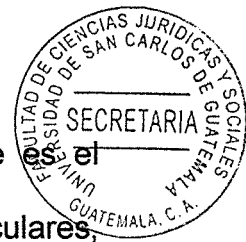
La Procuraduría de los Derechos Humanos se auxilia de defensorías las cuales son 16 y tienen como competencia intervenir en casos de reclamo o queja sobre violaciones de los derechos humanos en Guatemala, así como solicitar la destitución de los servidores públicos o funcionarios que de una u otra forma lesionen los derechos y garantías de todo guatemalteco, estas garantías también se encuentran a nivel internacional.

Se define como Procurador de los Derechos Humanos "El Procurador de los Derechos Humanos, en adelante denominado: El Procurador, es un Comisionado del Congreso de la República para la Defensa de los Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, los Tratados y Convenciones Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. El Procurador para el cumplimiento de las atribuciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y esta ley establecen, no está supeditado a organismo, institución o funcionario alguno, y actuará con absoluta independencia”.

Dicha definición se encuentra regulada en el Artículo 8 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos Decreto 54-86. Como lo establece el Artículo anterior, el Procurador de los Derechos Humanos es la máxima autoridad en derechos humanos; esta figura de protector de los derechos humanos no solo se encuentra en Guatemala, sino que en todos aquellos países que son miembros de la Convención Americana de los Derechos Humanos y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, entre ellos están: México, Costa Rica, El Salvador, Panamá, Honduras y otros.

De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala, la Comisión de los Derechos Humanos y el Procurador de la Comisión que se encuentran regulado en el Artículo 274 de la Constitución Política de la República de Guatemala y establece: “El Procurador de los Derechos Humanos es un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los Derechos Humanos que la Constitución garantiza. Tendrá facultades de supervisar la administración; ejercerá su cargo por un período de cinco años, y rendirá informe anual al pleno del Congreso, con el que se relacionará a través de la Comisión de Derechos Humanos”.



Cuando se refiere a que el Procurador es un comisionado quiere decir que es el encargado de velar por el cumplimiento de la normativa laboral tanto en particulares, personas jurídicas como en las distintas instituciones del país, teniendo la obligación de entregarle un informe de forma anual al Congreso de la República de Guatemala para verificar si esta cumpliendo con las funciones otorgadas.

Las atribuciones que le corresponden al Procurador de los Derechos Humanos se encuentran reguladas en el Artículo 275 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 13 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos Decreto número 54-86 del Congreso de la República de Guatemala, siendo:

“a) Promover el buen funcionamiento y la agilización de la gestión administrativa gubernamental, en materia de Derechos Humanos; b) Investigar y denunciar comportamientos administrativos lesivos a los intereses de las personas; c) Investigar toda clase de denuncias que le sean planteadas por cualquier persona, sobre violaciones a los Derechos Humanos; d) Recomendar privada o públicamente a los funcionarios la modificación de un comportamiento administrativo objetado; e) Emitir censura pública por actos o comportamientos en contra de los derechos constitucionales; f) Promover acciones o recursos, judiciales o administrativos, en los casos en que sea procedente; y g) Las otras funciones y atribuciones que le asigne la ley”.

La figura del procurador es importante en cuanto a la protección de los derechos humanos individuales y colectivos, pues genera para todas las personas una figura

confiable y con quien se pueda auxiliar para la defensa de los derechos ante una vulneración o violación de los mismos.

El Procurador de los Derechos Humanos es el encargado de recibir todo tipo de quejas y denuncias por parte de las personas afectadas, con la finalidad de tomar acciones sobre las instituciones del Estado en menoscabo de los administrados y cabe resaltar que no está supeditado a organismo, institución o funcionario alguno y actuará con absoluta independencia.

3.1. Normativa laboral

En cuanto a la normativa laboral existe gran variedad pero, no siempre es cumplida, en virtud, a que no existen garantías que velen por el estricto cumplimiento, tampoco existen sanciones drásticas que les transmita un mensaje a los empresarios de maquilas que al momento de trasgredir normativa laboral sean sancionados con multas exorbitantes, específicamente en el sector de maquilas ya que es muy recurrente que se violen los derechos laborales, sobre todo, en las mujeres ya que una de las principales causas es la desigualdad que se vive, así como la desigualdad salarial. Se comprobó en las encuestas realizadas que cuando se refiere al tema de maquilas las personas lo relacionan como una fuente de trabajo y a la vez como vulneración a los derechos.

Entonces, se puede decir que la desigualdad en el empleo a la que se refiere este estudio ha tendido su base en la concepción estereotipada según la cual su capacidad reproductiva hace de las mujeres las únicas capaces de cuidar el espacio de la familia y les limita su participación en la vida pública; mientras que, por otro lado, los hombres son

incapaces de realizar tareas reproductivas y los únicos capaces de realizar trabajos productivos.

Así, no solamente se limita a las mujeres el ejercicio de su derecho al trabajo, sino también el de otros derechos en la medida en que no pueden participar de la vida pública en condiciones de igualdad con los hombres y, en consecuencia, no pueden disponer de recursos tanto como ellos; todo esto pone a las mujeres en situación de desventaja en todos los espacios de su vida, públicos y privados, y en sus relaciones con los hombres.

Dicho de otro modo, muchas mujeres no tienen lugar, es decir, tiempo, fuerzas, espacio para participar en la vida pública, que históricamente ha quedado reservada a los hombres, porque deben hacerse cargo solas de la vida privada. Por tanto, el ejercicio del derecho al trabajo pasa también por el logro de la democratización del entorno familiar: su liberación de la violencia, que resta energías y capacidades a las mujeres que la sufren; y la distribución igualitaria del poder y la de las cargas del cuidado de la familia, el hogar y los hijos, es decir, muchas mujeres deciden alzar la voz e independizarse económicamente por los factores de violencia o escases, sin embargo, no se hace referencia a que todas las mujeres laboren por esas razones.

De ahí que la posibilidad de que las mujeres ejerzan su derecho al trabajo productivo pasa por una total redistribución de la carga de trabajo -la remunerada y la no remunerada, la productiva y la reproductiva-, que se base en el concepto de igualdad y deje atrás estereotipos discriminatorios, así como por un cambio en las instituciones que siguen estando organizadas, en gran medida, para emplear primordialmente a hombres.

3.2. Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila

La Constitución Política de la República de Guatemala establece los deberes y obligaciones que tiene el Estado para con la población, entre ellas está la promoción del desarrollo ordenado y eficiente del comercio exterior del país, así como el de crear las condiciones adecuadas para promover la inversión de capitales nacionales y extranjeros. A raíz de esto el Estado de Guatemala de ve en la necesidad aprobar una normativa que regule dicho fomento, es por ello que en el año de 1989 entra en vigencia la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila.

El Artículo uno de Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila establece el objeto de dicha ley, el cual “es promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de Perfeccionamiento Activo o de Exportación de Componente Agregado Nacional Total”. Otorgándoles beneficios con exoneración de impuestos a las empresas que inviertan en el territorio guatemalteco, a partir del año de 1989 el mercado textil incremento en consideración a años anteriores, dando paso a oportunidades laborales en maquilas.

Desde la vigencia de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila se cumplió con el objeto el cual era la promoción del comercio exterior, sin embargo, a lo largo de los años dicha esencia se fue desvaneciendo por parte de los empresarios maquileros provenientes de otros países ya que por no contar con asesoría

certera se fueron violentando los derechos laborales de los trabajadores en las maquilas convirtiéndose a lo largo de los años como los más denunciados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Entre los beneficios que goza el sector maquilero están:

Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado IVA, sobre las materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarias para la exportación o reexportación de mercancías producidas en el país, de conformidad con los listados autorizados en la resolución de calificación emitida por el Ministerio de Economía, hasta por un plazo de un año contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período igual por la Dirección General de Aduanas, siempre que la solicitud de prórroga sea presentada treinta días antes del vencimiento del mismo.

El ente rector que verifican dichos cumplimientos por parte del sector maquilero, así como todos lo que entren de acuerdo a la descripción anterior es la Dirección General de Aduanas.

La suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del Impuesto al Valor Agregado IVA sobre los muestrarios, muestras de ingeniería, instructivos, patrones y modelos necesarios para el proceso de producción o fines de investigación e instrucción, hasta por el plazo de un año. Este beneficio les

pareció atractivo a los empresarios, en virtud, a que se ahorrarían grandes cantidades de dinero en cuanto al ingreso de materias primas.

La exoneración total del Impuesto sobre la Renta, de las rentas que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado fuera del área centroamericana. Tal exoneración se otorgará por un período de 10 años, contados a partir del primer ejercicio de imposición inmediato siguiente al de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Ministerio de Economía.

Otro de los beneficios es la exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación. En su mayoría las maquilas tienden a quedarse en Guatemala por un plazo de 10 años para gozar de dichos beneficios, se puede señalar que después de ese lapso de años se retiran para evitar el pago de impuestos como de prestaciones laborales de los trabajadores.

3.3. Sanciones laborales

Hasta el momento no existe una ley específica en cuanto a la aplicación de sanciones drásticas en las maquilas por el incumplimiento a las leyes laborales, a pesar de que existe un 70 por ciento de denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social respecto a incumplimiento de pago de prestaciones laborales a los trabajadores en maquilas, en su mayoría no se resuelven por medio de la conciliación si no ante los órganos jurisdiccionales de orden laboral.

De la misma manera por medio de encuestas realizadas a trabajadores de maquilas, siete de 10 trabajadores no denuncian por miedo a represarías ya que en su mayoría los empresarios de origen coreano, chino se conocen y basta con una llamada para que ya no los vuelvan a contratar en ninguna maquila.

Lamentablemente es la realidad que viven los trabajadores y prefieren conformarse a tener poca paga a cambio de largas jornadas de trabajo; otra de las realidades que refleja la encuesta realizada es que muchas maquilas no le pagan al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGGS, por lo que todos los trabajadores están desprotegidos ante dicho beneficio, por otro lado, otras maquilas si empezaron pagando pero dejaron de hacerlo y hoy en día deben grandes cantidades de dinero ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Así mismo, cinco trabajadores encuestados indicaron que les descuentan el monto de seguro social; sin embargo, cuando solicitan un certificado para poder asistir y que les cubra alguna emergencia de enfermedad, les indican que no tienen los formularios correspondientes; todos los aspectos antes mencionados son la triste realidad que se vive en Guatemala, como se indicó anteriormente hasta el momento se han sancionado a pocas maquilas.

El Artículo 272 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece los tipos de sanciones, entre ellas estan: "a) Por haber determinado la violación a las normas que obligan al pago de salarios y demás prestaciones laborales; dará lugar a la imposición de una multa entre ocho y 18 salarios mínimos mensuales

vigentes para las actividades no agrícolas”. Es una de las principales sanciones comunes que cometen las maquilas, sin embargo, no siempre les imponen el 100 por ciento de la multa, de hecho, lo realizan para hacerles ver como una advertencia para que no sigan infringiendo la ley, lastimosamente las sanciones no son severas por lo que ese tipo de empresas cometen dicha infracción de forma recurrente.

“b) Por haberse determinado la violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código, otra ley y otra disposición de trabajo y previsión social referente a jornadas o descansos que haga algún empleador o trabajador, dará lugar a la imposición de una multa entre seis y 12 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas”. Este apartado hace referencia a los salarios, jornadas y descansos de los trabajadores, una vez más, se reitera que muchos trabajadores, especialmente mujeres trabajadoras no gozan de los beneficios de vacaciones y que tampoco les pagan, en virtud a que los propietarios de las empresas aducen que no tienen suficiente trabajo para generar mas ganancias.

“c) Por haberse determinado violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a la salud y seguridad ocupacional que haga algún empleador, da lugar a la imposición de una multa entre ocho y 16 salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. En el caso del trabajador la multa será entre cuatro y ocho salarios mínimos diarios vigentes para las actividades no agrícolas”. Este apartado hace referencia a la higiene y seguridad en el trabajo, se hace énfasis a este tipo de sanción ya que se realizó trabajo de campo y se verifico que muchas maquilas no cuentan con seguridad.

También se comprobó que no cuentan con señalización con la finalidad de evitar accidentes en el área de trabajo ya que se evidencio la poca seguridad que tienen los trabajadores ante posibles accidentes; también, es de importancia hacer mención que no cuentan con áreas para comer, lo que obliga a los trabajadores a que en su hora de almuerzo la realicen sentados en las calles.

De acuerdo con la investigación realizada, se evidencio que existe una amplia fuerza de trabajo, así como de necesidad de trabajo en las maquilas y muchos de los trabajadores desconocen los derechos que les amparan de acuerdo con el Artículo 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como en Convenios Internacionales, Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y de diversos reglamentos. Desde otra perspectiva, el sector maquilero ha permitido que las personas se incorporen a la economía formal, ya que cuentan con un trabajo fijo y con ingresos mensuales seguros, independientemente a que se violenten sus derechos.

Otro de los aspectos a hacer mención es que, cuando los trabajadores pretenden la exigencia de sus derechos, los patronos de las maquilas arremeten en contra de sus derechos, entre ellos el no pago de sus prestaciones laborales y los despiden.

CAPÍTULO IV

4. Garantías que debe realizar el Estado de Guatemala para velar por el cumplimiento de los derechos laborales

El objeto de las maquilas en Guatemala ha representado oportunidades de empleo y por ende desarrollo ante la sociedad guatemalteca, dicho de otro modo, el Estado de Guatemala debe conservar y mejorar la calidad de vida de los guatemaltecos por medio de políticas que se concreten a mediano plazo ya que resulta lógico que ante la ausencia de mejoras y oportunidades de empleo las personas se ven en la necesidad de emigrar a otros países que les brinden mejores oportunidades. Ante la ausencia del apoyo del Estado hacia las personas de escasos recursos, estas empezaron a emigrar por lo que se volvió masivo.

Hasta el año de 1989 Guatemala se preocupó por emitir una ley que fuese atractiva a los empresarios de otros países con la finalidad de invertir en territorio guatemalteco, es entonces, que se aprueba la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala con el fin de que el sector textil se convirtiera competitivo con China ya que es uno de los principales países que exportan e importan prendas de ropa.

Guatemala debe asegurar mejoras en la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala para que no se desvirtué el espíritu de la ley, así también debe emitir un reglamento



respecto a las maquilas y la metodología que deben adoptar para poder tener un mayor control de cuantas maquilas existen actualmente en Guatemala ya que muchas de ellas están al anonimato o bien existen, pero no son fiscalizadas ni por la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- como por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para ver el estricto cumplimiento de las normas laborales.

Si bien es cierto, los derechos regulados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, son fundamentales y de cumplimiento obligatorio tanto para patrones como trabajadores, así como de aplicación general. La historia ha demostrado que la lucha que tuvieron los trabajadores a lo largo de los años fue fructífera ya que hoy en día forman parte del derecho laboral, a partir de ello el Estado reglamento tales derechos como la esencia de derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores y que se vuelven de cumplimiento obligatorio, como se indicó anteriormente.

Las garantías que se encuentran reguladas en los cuerpos legales anteriormente reguladas como en normativa internacional son los derechos mínimos que el Estado considera que debe de tener todo trabajador, siendo la parte más vulnerable y con desventaja económica, ya que este desarrolla actividades físicas, intelectuales o ambas para el patrono.

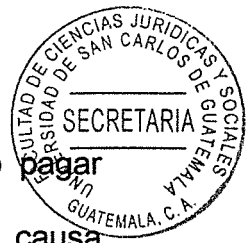
Entre las garantías mínimas que se encuentran reguladas en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran: El salario mínimo como se desarrolló en el capítulo dos es la cantidad liquida mínima a la cual tiene derecho

el trabajador al desempeñar sus funciones laborales y de esta forma cubrir sus necesidades básicas.

Referente a la garantía que se encuentra regulada en el Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala de “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley” encaja perfectamente en cuanto al desarrollo de este tipo de trabajo ya que este fundamento es uno de los trasgredidos por los empresarios de maquilas porque infunden desigualdad entre hombres y mujeres.

En cuanto a lo que regula el inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala de “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad” tiene estrecha relación con el inciso b) en virtud a que reintegra respecto a la igualdad de salario sin importar el sexo ya que se ha demostrado que tanto hombres como mujeres tienen la misma capacidad tanto en mano de obra de trabajo como intelectual.

Por otra parte, en relación a las jornadas de trabajo es bien sabido que en el sector de las maquilas no se respeta ya que indirectamente obligan a trabajar largas jornadas a los trabajadores sin pago de horas extras, esto se debe a que están condicionados a que si no se quedan trabajando serán despedidos; es decir, todas las horas que trabajan no son consideradas horas extras mucho menos remuneradas. No solo las empresas de tipo maquila realizan esta infracción, sino también, empresas de otra índole como las de transporte, que contratan a las personas para que monitoreen dicho transporte.



Otra de las garantías que son violentadas en el sector maquilero, es el no pagar indemnización ni prestaciones laborales a los trabajadores despedidos por causa injustificada, esto lo realizan con la finalidad de no hacer efectivo dicho pago ya que según los empresarios se ahorran grandes cantidades afectando únicamente a los trabajadores.

Cada una de las garantías antes mencionadas son irrenunciables independientemente a que los trabajadores firmen hojas en blanco como se hace comúnmente o bien se les obligue condicionándolos a que no les pagaran su salario hasta que no firmen lo que ellos indiquen. La irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra fundamentada en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores...” ya que por ser normativa superior ningún reglamento podrá contrariarla mucho menos sobrepasarse ya que de lo contrario estaría violentando la normativa de alta jerarquía en Guatemala.

En el Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen, renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo y otro pacto o convenio cualquiera”. Las empresas intentan disfrazar la relación laboral elaborando contratos de trabajo por servicios prestados con la finalidad de evadir su responsabilidad ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo a la información recopilada se demostró que es común ver denuncias interponer juicios ordinarios laborales en contra de maquilas y en las cuales los trabajadores aducen que los coaccionaron a firmar la renuncia o bien hojas en blanco, a cambio del pago del salario correspondiente, por lo que demuestra el poco interés que tienen los empresarios de maquilas en respetar y hacer respetar las normas laborales.

La forma en que el Estado de Guatemala puede garantizar que se cumplan los derechos laborales de los trabajadores en las maquilas, es que cada maquila deberá contar con un número de registro de la maquiladora, mano de obra que utiliza y el número mínimo de trabajadores afiliados, y contar obligatoriamente con un seguro para los trabajadores en caso de que las maquilas desaparezcan de un día para otro; como se ha visto en varios casos en Guatemala, que el trabajador pueda cobrar ese seguro si llegara a suceder algo así, con el que pueda contar hasta encontrar un trabajo estable.

Como otra posible solución será que no se debe anunciar la llegada de trabajadores de la Inspección General de Trabajo, porque los mismos patronos de las maquilas les dan dinero extra a algunos trabajadores para que declaren todo lo que les conviene ante los inspectores y estos mismos asumen que todo está bien.

4.1. Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración

El Estado de Guatemala ratificó el dos de agosto del año 1961 el Convenio 100 el cual trata de Igualdad de Remuneración, hasta la fecha aún sigue vigente y si bien es cierto, el convenio obliga a las partes que lo han ratificado a emplear medios o métodos para la



fijación de tasas de remuneración, así como garantizar la aplicación a todos los trabajadores el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por igual trabajo de igual valor aún se sigue violentando dicho derecho; independientemente a que Guatemala ha empleado dichos métodos no ha cubierto del todo el garantizar que se cumpla la igualdad salarial en hombres y mujeres.

Es increíble que en pleno siglo 21 muchos empresarios de maquilas tienen la creencia que pueden explotar con largas jornadas de trabajo a los empleados con un salario inferior al salario mínimo que se fija año con año, pero esto se debe a que en los últimos años la participación de Guatemala en el ámbito comercial ha ido en aumento creándose fama de igual forma que en Guatemala se puede encontrar mano de obra barata ante la necesidad que tienen las personas, como se ha indicado anteriormente no solo en Guatemala sino también en países latinoamericanos.

Hoy en día la canasta básica supera al salario mínimo, por lo que la mujer se ve en la necesidad de buscar ingresos para ayudar al sustento en el hogar, muchas de ellas no cuentan con estudios superiores o bien no tienen la experiencia laboral porque se han dedicado por completo en el hogar, entonces, encuentran como única solución en buscar un trabajo en una maquila, de esta forma se adentran a buscar nuevas experiencias laborales sin importarles poca paga ya que lo ven como única alternativa.

Es evidente que la violación a las leyes laborales en las maquilas ha sido inminente, sin embargo, la Inspección General de Trabajo debe poner mayor atención en cuanto a la supervisión en las instalaciones de dichas empresas, porque, únicamente inspeccionan

cuando se presenta una denuncia, pero, es bien sabido que sucede muy poco ante el temor que tienen los trabajadores a ser despedidos y no volver a encontrar trabajo.

Dicho de otro modo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social conoce y sanciona casos de violación a las normas laborales solo si presentan denuncia ante dicha entidad. Es de importancia hacer mención que los empresarios que más violentan la norma laboral son los de origen coreano y chino, sin embargo, dichos empresarios tienen a confundir mano de obra barata con flexibilidad laboral. Existe un concepto llamado flexibilidad laboral, el cual consiste en la libertad del empresario para contratar y disponer de la fuerza de trabajo a su antojo, dicha flexibilidad es impulsada y defendida por la mayoría de los gobiernos y los empresarios de América Latina el cual es apoyada en la misma ideología que respalda a la globalización.

La flexibilidad laboral explica que los empresarios pretenden que no exista salario mínimo, sin límites a las jornadas laborales y que el despido sin causa se pueda realizar sin costo alguno, esto conllevaría a volver a la época del feudalismo en el cual no eran respetados los derechos de los trabajadores.

Como es bien sabido la Organización Internacional del Trabajo fue creada con la finalidad de hacer valer los derechos laborales a nivel mundial de todos los trabajadores, creando diversos convenios para beneficiar y proteger a la parte más vulnerable, El convenio 100 Igualdad de Remuneración es uno de dichos convenios, este es explícito en cuanto a que los gobiernos deben crear mecanismos para hacer valer la igualdad salarial en hombres y mujeres con iguales condiciones de trabajo.

Entonces surge la pregunta ¿Cómo puede el Estado de Guatemala garantizar que se cumpla dicho convenio? En cuanto a la respuesta, lo que se debe realizar son una serie de inspecciones a las diferentes empresas inscritas como maquilas, verificar que cumplan con todas las normativas laborales, imponer sanciones a las que no estén cumpliendo con dichas normativas y así también realizar diferentes campañas publicitarias a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social respecto a que denuncien de forma anónima a todas aquellas maquilas clandestinas o bien que estén infringiendo con la normativa laboral.

Se realizó una encuesta a trabajadores de maquilas, siendo este el análisis: en la pregunta uno, se les pidió que opinaran respecto a las maquilas, lo cual todos coinciden que las maquilas dan oportunidad de trabajo sin pedir tanta papelería, también dan oportunidades a las personas con y sin estudios de cualquier nivel.

Respecto a la pregunta dos, la cual se refiere a que, si respetaban sus derechos laborales, cuatro de quince trabajadores indicaron que sí, ocho indicaron que no se respetaban los derechos laborales y tres indicaron que algunas veces si se les respetaban los derechos y otras veces no, ya que los hacían trabajar por metas y al llegar a dichas metas los cargaban con más trabajo, haciéndolos trabajar horas extras sin pagarles lo que les correspondía.

Respecto a la tercera pregunta, consistía en que hicieran mención si les pagaban el salario mínimo a lo cual cinco indicaron que si les pagan el salario mínimo incluso las horas extras y que les alcanza para el sostenimiento en el hogar, también idicaron que el

pago de las horas extras les ayudaba independientemente a que se cansaran ya que lo consideraban como un ingreso extra; siete personas indicaron que no les pagan el salario mínimo ya que en la maquila siempre aducen que no tienen trabajo y cuando lo tienen les indican que tienen muchos gastos y les hacen el pago de forma proporcionada y por último, dos personas indicaron que les pagaban el salario mínimo de forma variada, es decir, quincenas si y quincenas no.

En conclusión, muchos de los trabajadores en maquilas se conforman por recibir un pago inferior al salario mínimo estipulado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que lo ven como un ingreso extra que les beneficia para el sostenimiento del hogar.

4.2. Efectos jurídicos y sociales causados por el incumplimiento a la desigualdad salarial

A lo largo de los años la sociedad ha menospreciado a las mujeres, no solo por considerarlas a que se deben dedicar a ser amas de casa, sino también en el ámbito laboral, independientemente a que el Estado de Guatemala garantiza los derechos de igualdad, las personas lo desvirtúan direccionado las leyes a su favor. Así también, es de importancia entender esas brechas salariales.

La primera brecha consiste en un salario de género no ajustado y se refiere a los ingresos de los hombres menos los ingresos de las mujeres, este cálculo se puede realizar para los salarios medios, es decir, la mediana de los salarios y se refiere al valor que se encuentra en el punto medio de la distribución. Considerando que las mujeres

ganan menos que los hombres no se da únicamente en Guatemala y, por el contrario, es muy a menudo en otros países en donde existe mayor brecha, siendo estos: México, Japón, Israel, Corea del Sur y Finlandia. Los países con mejor brecha para una mujer trabajadora son: Dinamarca, Costa Rica, Bélgica, Colombia y Rumania.

Entre otros factores de desigualdad salarial entre hombres y mujeres esta la experiencia laboral, como se indicó anteriormente, en América Latina se tiene la ideología de que los hombres sean “machistas” ideología que tiende a ser muy pobre ya que discrimina de forma drástica a las mujeres, convirtiéndolas en amas de casa por lo que las veta a que se desarrollen intelectualmente como profesionalmente por lo que las conlleva a buscar trabajos con poca remuneración.

Otro factor que conlleva a la desigualdad salarial es que en las maquilas no solicitan como requisito nivel de estudios mayores, ya que únicamente basta que tengan estudios a nivel primaria o bien que sepan leer y escribir, existiendo una tasa alta de analfabetismo les restan oportunidades laborales en otros ámbitos, convirtiendo alta demanda de mano de obra en las maquilas; Es común ver a hombres y mujeres los días lunes en las entradas de las maquilas en busca de una oportunidad laboral.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, en uno de sus informes indica que la diferencia salarial entre hombres y mujeres persiste y que desde hace siete años apenas ha crecido el 15 por ciento, por lo que en pleno siglo 21 aún persiste la diferencia salarial. Cabe resaltar que tampoco se le quita el mérito a los gobiernos que han intentado sancionar a todas las empresas maquileras que incumplen

en las normativas laborales, sin embargo, son estas las que no cooperan, es por ello que se deben de tener acercamientos con las maquilas para que en conjunto puedan crear mecanismos que garanticen el cumplimiento de las leyes laborales.

El Estado de Guatemala ha sido uno de muchos países que ha ratificado la mayoría de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, entre ellos está la Convención sobre la Igualdad de Remuneración y la Convención relativa a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, ambos de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo al informe anual de 2019 de Oxfam Internacional sede Guatemala, las mujeres trabajadoras de las maquilas, han denunciado que reciben menos salarios que los hombres, las discriminan negándoles puestos de dirección en la empresa y les imponen jornadas de trabajo excesivas.

En relación a dichas denuncias que realizan ante la Inspección General de Trabajo, hicieron mención que únicamente toman nota de lo que exponen, pero no existe ninguna acción de esta dependencia para comprobar las denuncias y aplicar las sanciones respectivas a los patronos que incumplen con las leyes laborales y las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

4.3. Desigualdad y discriminación en mujeres trabajadoras de maquilas

En base al estudio de campo realizado en diferentes zonas del municipio de Guatemala y Villa Nueva del departamento de Guatemala, lugares en donde se concentran diversas maquilas, se evidencia la falta de oportunidades que se brindan en dichas

maquilas, en cuanto a un aumento salarial o bien ascensos en puestos son nulas ya que una vez se ingresa a trabajar como operario, es decir, a maniobrar una maquina de coser es muy difícil que se logre un ascenso con mejor paga y si en su caso las maquilas si cumplen con las normativas legales, en su caso con el pago de seguro social dichas personas se logran jubilar con el mismo puesto de trabajo.

Se realizo una encuesta en mujeres trabajadoras de maquilas para evidenciar la discriminación salarial, siendo estos los datos reflejados:

La primera pregunta consistió que indicaran ¿Cuál es el trato que reciben en las maquilas? Diez mujeres respondieron que las humillan con palabras soeces cuando no se apuran a realizar su trabajo, cuando no llegan a la meta o bien cuando descansan un rato.

Cinco mujeres respondieron que el trato es denigrante y que los encargados son muy superficiales y que de eso deviene muchas veces de acoso laboral, lo que conlleva a que las mujeres renuncien, también indicaron que los encargados o supervisores como les llaman son guatemaltecos, lo que provoca indignación al ver que gente de la misma nacionalidad denigre especialmente a las mujeres.

Veinticinco mujeres se limitaron a responder que el trato no era muy bueno ya que pensaron que dichas encuestas podrían llegar a los encargados y podrían ser despedidas, por temor a represarias violentando sus derechos constitucionales y laborales que el Estado de Guatemala les garantiza.

Veinte mujeres respondieron que en las maquilas eran tratadas por igual en cuanto al respeto y paga siempre y cuando realizaran la misma fuerza de trabajo que los hombres.

Cinco mujeres respondieron a dicha pregunta que no sabían el trato, a pesar que ellas trabajan en maquilas se limitan únicamente a ejercer su trabajo.

Diez mujeres indicaron que en alguna oportunidad fueron victimas de abuso y que no denunciaron por el miedo a que ya no les volvieran a dar trabajo en ninguna maquila.

Y, por último, diez mujeres indicaron que existe acoso sexual y psicológico.

La segunda pregunta consistió en preguntarles si conoce la desigualdad laboral. El sesenta por ciento de las encuestas realizadas, indicaron que, si conocen la desigualdad laboral en hombres y mujeres, pero, no dicen nada porque ya es un estereotipo enraizado en la sociedad y que viene desde años.

El veinticinco por ciento indico que no conoce la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, pero, que sería importante que se enseñara en las escuelas.

Y el quince por ciento indico que no sabe respecto a la desigualdad salarial.

La tercera pregunta consistió en que indicaran si conocen alguna maquila en donde le paguen menos a las mujeres que a los hombres. El cincuenta por ciento de los

encuestados indicaron que si conocen pero que no los han denunciado por miedo a no encontrar trabajo ya que por falta de estudio cuesta encontrar un trabajo estable en empresas guatemaltecas que es en donde piden muchos requisitos.

El cuarenta por ciento indicaron que el pago es por igualdad y conforme trabajen, pero casi no dan permisos para faltar. El diez por ciento indico que no conocían de maquilas que pagaran menos del salario minimo. Observando así el poco conocimiento hacia las normativas laborales.

La cuarta pregunta es respecto a ¿Qué experiencia han tenido al trabajar en una maquila? Para el sesenta por ciento de los encuestados la experiencia no ha sido muy buena ya que lo consideran como traumenate y muy presionado. El veinte por ciento indicaron que su experiencia ha sido muy buena y el otro veinte por ciento indicaron que se salieron de trabajar de una maquila para buscar un trabajo en empresas de otra índole, sin embargo, no lograron conseguir trabajo independientemente a que unos tienen estudios a nivel diversificado, la falta de experiencia es nula por los que se le veta el derecho a un trabajo con mejores oportunidades.

Mientras que a los que no cuentan con estudios mas que a nivel primaria se les fue difícil conseguir trabajo, por lo que se vieron en la necesidad de buscar nuevamente en maquila.

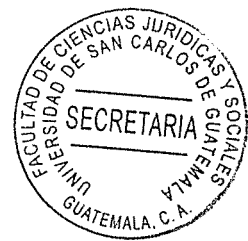
La quinta pregunta consistio en preguntarles si conocían el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, igualdad de remuneración. Por lo que el setenta

por ciento respondió que no lo conocía y no tenían idea de que se trataba y el treinta por ciento indico que, si lo conocían, pero era una normativa legal mas.

La sexta pregunta, se refirió a preguntarles: ¿Qué opinaban de la igualdad salarial? A lo que todas las personas indicaron que esta bien, es un derecho que debe gozar todo trabajador, ante igual trabajo igual remuneración. Muchas mujeres han intentado defender sus derechos, pero, el resultado a sido ser despedidas.

En cuanto a la séptima pregunta respecto a que indicaran que efectos tiene la desigualdad salarial, el ochenta por ciento indico que afecta la economía de cada familia ya que los precios de la canasta básica son muy altos por lo que se ven en la necesidad de trabajar horas extras mas de las permitidas para generar un ingreso extra. Cada una de las preguntas planteadas reflejan dos aspectos a resaltar: por un lado, el poco conocimiento que tienen los trabajadores en maquilas en cuanto a sus derechos y que no se interesan en conocer mas de los mismos, como tampoco en denunciar dichas violaciones a los derechos.

Y por el otro lado si bien es cierto están concientes de las violaciones que se dan a sus derechos laborales, se conforman a ser tratados mal psicológicamente resumiendolo al final del día como un día largo, cansado y que el próximo será mucho mejor. También están concientes a ser presionados por cumplir metas a cambio de recibir un ingreso extra para beneficio de su economía.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Una maquila es un tipo de empresa usada por iniciativa de Norte América para superar la crisis económica ocasionada desde la segunda guerra mundial, tanto fue el éxito que se expandieron a todos aquellos países en donde no había desarrollo económico digno para las personas. En países como México y Guatemala tienen la mayor cantidad de empresas maquileras que irónicamente los propietarios son de origen asiático; se comprobó durante el desarrollo de esta investigación que las maquilas son fuente de empleo ya que no exigen mayores requisitos y formalidades, sin embargo, muchas veces se violentan los derechos laborales de las personas ya que no existen controles o inspecciones periódicas por parte de la Inspección General de Trabajo para poder sancionar dichas empresas.

Se recomienda a la Inspección General de Trabajo como ente encargado de velar porque se cumplan y respeten las leyes laborales para que realicen inspecciones por lo menos a cada tres meses durante el año en las maquilas y sancionar conforme a la ley a los empresarios que violen dichas leyes.

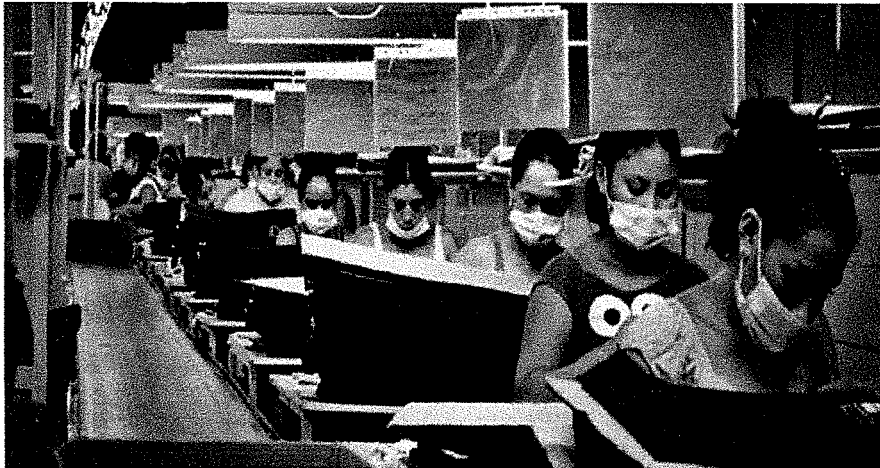
También se recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que fortalezca las políticas laborales que actualmente existen referente a la discriminación salarial y desigualdad laboral ya que son temas que hasta la fecha se continúan violentando. En ese sentido, también se recomienda que se habilite una comisión especializada para darle seguimiento a las políticas laborales, además de crear programas que se puedan aplicar en cuanto a la generación de empleo y que además informe a través de los diferentes medios de comunicación los derechos que le competen a los trabajadores.



ANEXO



Trabajadores de maquila, son despedidos y reclaman el pago de sus prestaciones
Foto Prensa Libre: Víctor Chamalé. (Consultado: 15/01/2022).



Mujeres trabajando para una maquila.
Fuente: <https://www.oxfam.org/es/263000-mujeres-explotadas-en-las-maquilas-de-centroamerica> (Consultado: 15/01/2022).

BIBLIOGRAFÍA



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, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Septiembre 2005. (s.f.), (s.l.i.), (s.e.).

Enciclopedia jurídica (Consultado: 02/11/2021).

<https://www.billin.net/glosario/definicion-sueldo/>. (Consultado: 02/09/2021).

<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>.
(Consultado: 10/10/2021).

<https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm> (Consultado: 05/11/2021).

<https://blog.oxfamintermon.org/sabes-que-es-un-trabajo-digno/>.
(Consultado: 08/11/2021).

Instituto Nacional de Estadística. **Tasa de empleo en Guatemala.** 1990.

Organismo Judicial. **Trabajo decente.** (s.f.), (s.l.i.), (s.e.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Ed. Electrónica.

RODRÍGUEZ FIGUEROA Magdalena Patricia. **Violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras de las maquilas en el área textil, ubicadas en la zona 12 del municipio de Guatemala durante el año 2006.** Tesis de grado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Octubre 2008, (s.f.), (s.l.i.), (s.e.).

Secretaría de planificación y programación de la presidencia. **Informalidad de empleo.** 2019, (s.l.i.), (s.e.).

TORRES SONTAY Norma Lilian. **Análisis jurídico de la función de la inspección general de trabajo como control del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de quetzaltenango,** tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Julio 2006, (s.f.), (s.l.i.), (s.e.).



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. Año vigencia 1,986.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).

Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneración. Organización Internacional del Trabajo, edición 2008.

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

Ley de Fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila. Decreto Ley número 29-89. Jose Fernando Lobo Dudon, Jefe de Gobierno de Guatemala. Año vigencia 1,989.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-47 Congreso de la República de Guatemala.

Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos. Decreto 54-86 Congreso de la República de Guatemala.

Ley Monetaria. Decreto 17-2002 Congreso de la República de Guatemala.

Pacto Internacional de derecho económicos, sociales y culturales.