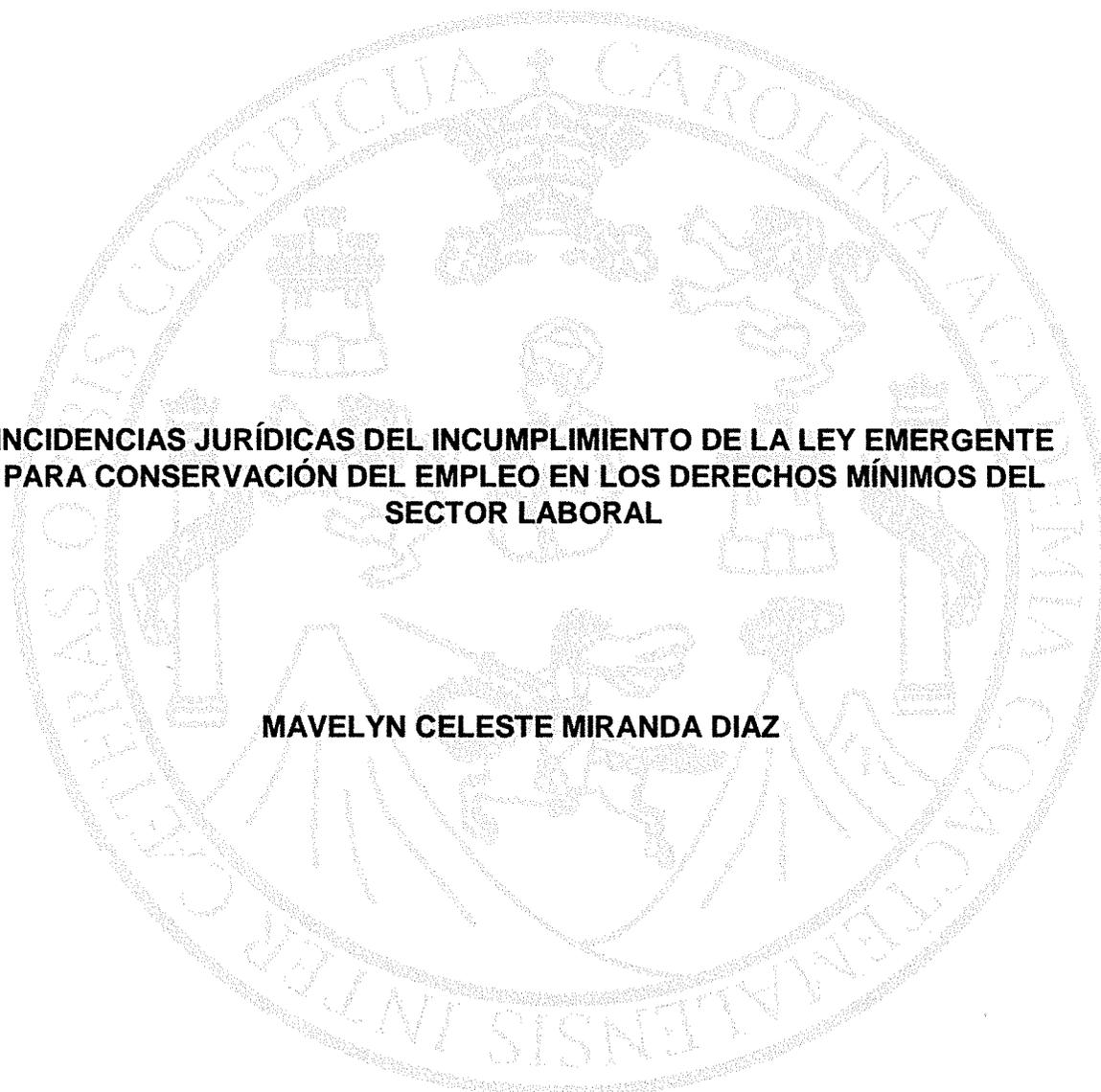


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EMERGENTE
PARA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO EN LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL
SECTOR LABORAL**

MAVELYN CELESTE MIRANDA DIAZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2024

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

**INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EMERGENTE
PARA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO EN LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL
SECTOR LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta

De

Facultad de Ciencias Jurídicas

de

Universidad de San Carlos de Guatemala

MAVELYN CELESTE MIRANDA DIAZ

Previo a conferirse el grado académico

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, febrero de 2024

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
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:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente: Licda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas

Vocal: Lic. Renato Sánchez

Castañeda

Secretario: Lic, Marco Vinicio Leiva

Segunda Fase

Presidenta: Licda. Ana Marce Castro

Vocal: Licda. Erion Bautisa

Secretario: Licda. Damaris Gemeli Castellanos Navas

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de octubre de 2021.

Atentamente pase al (a) Profesional, ALBA JANNETH GONZÁLES ALDANA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MAVELYN CELESTE MIRANDA DIAZ, con carné 201702131,
 intitulado INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EMERGENTE PARA CONSERVACIÓN
 DEL EMPLEO EN LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL SECTOR LABORAL.

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 22, 10, 21

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Alba Janneth González Aldana
 Abogada y Notaria





**LICDA. ALBA JANNETH GONZALES ALDANA DE ARRIAGA
ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala 18 de Septiembre del año 2023

Doctor

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



Dr. Herrera Recinos:

Respetuosamente me dirijo a su persona con el objeto de manifestarle que asesoré el trabajo de tesis de la alumna Mavelyn Celeste Miranda Díaz según nombramiento de fecha veintidós de octubre del año dos mil veintiuno, intitulado: **“INCIDENCIAS JURIDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EMERGENTE PARA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO EN LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL SECTOR LABORAL”**, para el efecto procedí a la realización de los cambios y modificaciones necesarias y declaro que con la sustentante no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley, por lo que emito el siguiente dictamen tomando en consideración lo siguiente:

- a) Se llevó a cabo un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como científico y abarca un extenso contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio del tema relacionado con la importancia de implementar un mejor control para que Ley Emergente para Conservación del Empleo, sea de cumplimiento positivo en el Sector de la Industria de Maquila.
- b) La metodología empleada durante el desarrollo del trabajo llevado a cabo tiene relación con los capítulos de la tesis y con su respectiva presentación, hipótesis y comprobación de la hipótesis. Para redactar la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos inductivo y analítico, así como se aplicaron los métodos deductivo y sintético.
- c) En cuanto a los objetivos de la misma se puede indicar que es fundamental que se lleve a cabo una investigación integral relacionada con la aplicación correcta de la Ley Emergente para Conservación del Empleo para evitar que se continúe, con el incumplimiento de los derechos laborales contenidos en la citada Ley, que hace notar las deficiencias del Estado, para que se cumpla con los Derechos Mínimos de los trabajadores en el Sector Laboral en la Industria de la Maquila y garantizar los Derechos mínimos de los mismos.
- d) La hipótesis que se formuló originalmente quedó comprobada, debido a que el trabajo desarrollado por la sustentante muestra claramente las motivaciones, por las cuales se impone una correcta aplicación de la Ley Emergente para Conservación del Empleo, para que los y las trabajadoras de la Industria de la Maquila conozcan los derechos que les asisten.



LICDA. ALBA JANNETH GONZALES ALDANA DE ARRIAGA
ABOGADA Y NOTARIA

- e) Los capítulos de la tesis permitieron la comprensión de los criterios técnicos y jurídicos que fundamentan las aseveraciones realizadas. El aporte científico del tema es fundamental y se basó en un contenido actual. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y señala el adecuado nivel de síntesis legal, relacionado con el objeto del tema. Además, la bibliografía que se utilizó para la elaboración de la tesis ha sido la acorde y adecuada, con el trabajo de investigación realizado por la sustentante.

Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante, cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos 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 **DICTAMINO FAVORABLEMENTE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Licda. Alba Janneth González Aldana de Arriaga
Asesor de Tesis
Colegiado 8328

Alba Janneth González Aldana
Abogada y Notaria

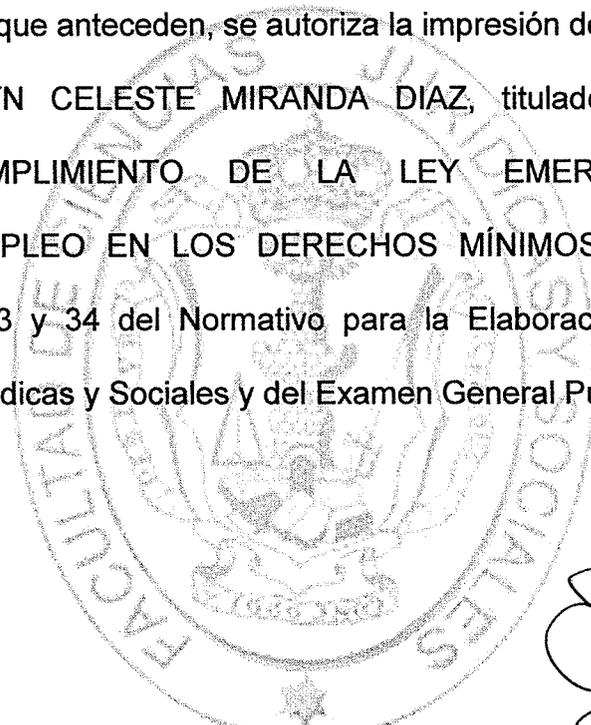


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

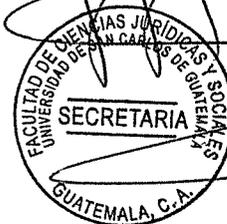


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, nueve de junio de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante **MAVELYN CELESTE MIRANDA DIAZ**, titulado **INCIDENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY EMERGENTE PARA CONSERVACIÓN DEL EMPLEO EN LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL SECTOR LABORAL**. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/SAQO





DEDICATORIA

- A DIOS: Por guiarme e iluminar cada paso dado a lo largo de mi vida.
- A MI MADRE: Evelyn Karina Diaz Martínez quien fue el principal cimiento en la construcción de mi vida personal y profesional, guiándome con sabiduría, amor, fortaleza y esfuerzo.
- A MI PADRE: Mario Alberto Miranda Rivas quien con amor y dedicación me instruyó en este proceso creyendo en mi desde el primer día.
- A MI HIJA: Valery Celeste Hernández Miranda a quien amo profundamente y ha sido mi apoyo incondicional, inspiración y motivación para realizar esta fase de mi vida.
- A MIS HERMANAS: Lekisha, Darlyn y Alessandro por su amor, motivación y estar presentes en este proceso.
- A MIS DOCENTES: Por su dedicación y pasión por la enseñanza y por guiarme en mi camino.
- A: Mis centros de estudio en especial mi Alma Mater Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme brindado los conocimientos.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

A:

Usted, que me acompañó a lo largo de este camino.



PRESENTACION

Con el presente trabajo de investigación se realizó una evaluación social de la situación laboral de las maquilas ubicadas en el municipio de Villa Nueva. La hipótesis planteada en el presente trabajo es: "La violación de los derechos laborales en las maquilas en el municipio de Villa Nueva en el periodo 2020 – 2021 se evidencian por la determinación del incumplimiento en las condiciones mínimas para su funcionamiento, establecidas en el decreto número 19-2016 - Ley Emergente para la conservación del Empleo-,"; esta hipótesis se comprobó mediante los métodos analíticos en la recopilación, depuración y selección del material bibliográfico para la interpretación objetiva del contenido en dicha bibliografía como fuente de información sobre los temas abordados en la presente investigación; el inductivo y deductivo para el fundamento teórico, doctrinario y jurídico; y la técnica de la entrevista a trabajadores, empleadores y la Inspección de Trabajo.

En una relación laboral, se presume que toda prestación de servicios se realiza bajo las condiciones mínimas laborales, en ese sentido debe regirse por la legislación laboral nacional e internacional vigente; de acuerdo a esta premisa, la investigación se enfocó en establecer el cumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo en las empresas acogidas bajo el Decreto Número 29-89 del Congreso de la República Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que operan en el municipio de Villa Nueva.



El contenido de este trabajo de investigación está dividido en cinco capítulos que desarrollan: la definición de maquila, los beneficios que la ley les otorga, el marco jurídico que las regula por ser un sector económico que ha tenido la capacidad de contratar la fuerza de trabajo de grandes cantidades de personas y como parte de las políticas económicas internacionales implementadas en Guatemala en las últimas décadas del siglo pasado para contrarrestar la crisis económica en el país. La evolución histórica del derecho de trabajo, las condiciones mínimas de trabajo establecidas en el marco jurídico nacional e internacional; y el análisis de la situación social y laboral en las maquilas en el municipio de Villa Nueva.



HIPOTESIS

La violación de los derechos laborales en las maquilas en el municipio de Villa Nueva en el periodo 2020 – 2021 se evidencian por la determinación del incumplimiento en las condiciones mínimas para su funcionamiento, establecidas en el decreto número 19-2016 -Ley Emergente para la conservación del Empleo-, a través de la corroboración por listas de chequeo, la entrevista directa con trabajadores de las maquilas principales ubicadas en el municipio, las denuncias existentes en Ministerio de Trabajo sobre violación a los derechos laborales constitucionales y el registro de sanciones legales existentes en el periodo de tiempo establecido para esta investigación.



COMPROBACION DE HIPOTESIS

La violación de los derechos laborales en las maquilas en el municipio de Villa Nueva en el periodo 2020 – 2021 se determinó que durante el periodo de 2020 – 2021 la violación a los derechos laborales en Maquilas del municipio de Villa Nueva, por el incumplimiento del decreto número 19-2016 -Ley Emergente para la conservación del Empleo-, se evidenció al comprobar por medio de listas de chequeo, entrevista directa con trabajadores de las maquilas principales ubicadas en el municipio, las denuncias existentes en Ministerio de Trabajo sobre violación a los derechos laborales constitucionales y el registro de sanciones legales existentes en el periodo de tiempo establecido para esta investigación.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Decreto No. 29-89, Ley de Fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila.....	1
1.1. Moratorias fiscales.....	1
1.2. Depreciación acelerada	2
1.3. Desgravación y créditos tributarios por inversión	2
1.4. Subsidios a la inversión	2
1.5. Incentivos tributarios indirectos	3
1.6. Plan de acción de acciones futuras	10
1.7. Del análisis del grupo de trabajo del Ministerio de Economía sobre las modificaciones necesarias a la legislación nacional.....	10
1.8. De la contratación de un experto en materia de subvenciones a partir de noviembre de 2010.....	11
1.9. De la discusión y validación por el Grupo interinstitucional, de los trabajos del Ministerio de Economía y del experto.....	11
1.10. Publicaciones de medios de comunicación y opiniones de expertos	15
1.11. Zonas Francas de Libre Comercio	20

CAPÍTULO II

2. Antecedentes de la industria de maquila en Guatemala	23
2.1. Surgimiento del sector maquilador en Guatemala.....	24
2.2. Crisis empuja un cambio	25
2.3. Condiciones a las que se adaptó la industria sustitutiva de importación ..	26
2.4. Inicio del auge	28

2.5.	Papel de Estados Unidos en el contexto de maquila en Guatemala	30
2.6.	Mujeres en la fuerza laboral	31
2.7.	Empresas acogidas al Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila	34

CAPÍTULO III

3.	Marco Jurídico Nacional e Internacional del Derecho de Trabajo	35
3.1.	Constitución Política de la República de Guatemala	35
3.2.	En el Tratado de Versalles de 1919 en la Parte XIII de los artículos 387 al 427 se establecieron los siguientes puntos	38
3.3.	Carta de las Naciones Unidas	43
3.4.	Declaración Universal de los Derechos del Hombre	44
3.5.	Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República	45
3.6.	Condiciones Mínimas de Trabajo Establecidas y Garantizadas en las Normas Jurídicas.....	48
3.7.	El Salario	48
3.8.	El Salario Mínimo	48
3.9.	La Jornada de Trabajo.....	49
3.10.	El Descanso Semanal	49
3.11.	Los Días de Asueto o Feriados	50
3.12.	Las Vacaciones	50
3.13.	La Seguridad Social	50
3.14.	Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional	51
3.15.	Derechos Colectivos.....	53

CAPÍTULO IV

4.	Situación de los derechos laborales de los trabajadores de maquila	57
4.1.	Cumplimiento de los derechos laborales en la industria de maquila	63



CONCLUSIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	71



INTRODUCCIÓN

Las incidencias jurídicas del incumplimiento de la ley emergente para la conservación del empleo en los derechos mínimos del sector laboral, es un tema de interés nacional que debe ser abordado en conjunto por las instituciones públicas como por las organizaciones del sector privado, proponer y fomentar un ambiente de estabilidad que sea apto para la atracción de la inversión extranjera directa, la cual beneficie el crecimiento económico del país y que coadyuve a elevar el nivel de vida de los guatemaltecos.

Guatemala a finales de la década de los años 80, aprobó el Decreto No. 29-89, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila en la cual se dio apertura para atraer inversión extranjera diversificada por medio del otorgamiento de incentivos fiscales, los cuales por un Acuerdo con la Organización Mundial del Comercio debía eliminarlos a más tardar el 31 de diciembre de 2015, a raíz de esto Guatemala aprueba el Decreto No. 19- 2016, Ley emergente para la conservación del empleo, en la cual queda establecido que únicamente el sector de vestuario y textiles y el sector de call center, podrán gozar de los incentivos fiscales, es de suma importancia analizar las sus repercusiones que presentó esta situación en el país y en el pleno desarrollo de la economía nacional y en específico en los derechos mínimos laborales.

La presente investigación se desarrolló tomando como base la Teoría de la nueva economía institucional, la cual ratifica al gobierno como actor crucial en el desarrollo económico de un país, debido a que es quién debe establecer y vigilar el cumplimiento de los derechos de propiedad, maximizando los beneficios que trae el ajustarse a las reglas del juego impuestas; reglas que están ideadas para facilitar las actividades económicas, y que a la misma vez establecen que dentro de las condiciones para que exista crecimiento económico, el Estado como organización debe actuar de manera eficaz y establecer una estructura de incentivos para que la economía crezca.

Por lo tanto es de suma importancia de las complicaciones jurídicas en el incumplimiento del Decreto No. 19-2016, Ley emergente para la conservación del empleo, y sus



repercusiones en el pleno desarrollo de la economía nacional, la atracción de nueva inversión extranjera directa diversificada al territorio nacional y en específico en los derechos mínimos laborales.



CAPÍTULO I

1. Decreto No. 29-89, Ley de Fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila

En las décadas de los años 80 y 90, Guatemala y los de países de Centroamérica realizaron su mejor esfuerzo para la atracción de inversión extranjera directa a fin de acelerar el crecimiento económico. Los gobiernos de la región para verse más atractivos, promovieron políticas de promoción de inversión que ofrecían exenciones fiscales, lo que les permitió una mayor atracción de capitales extranjeros. Entre las exenciones fiscales que otorgaron los diferentes países de la región se pueden destacar:

1.1. Moratorias fiscales:

Fueron en países en desarrollo las más populares, consistían en la exención del pago de impuestos por un período determinado. Son de las más sencillas de administrar pero presentan numerosos inconvenientes. Entre ellos la evasión fiscal, otro problema se deriva de un potencial de abuso de prorrogar las moratorias indefinidamente, al transformar la inversión efectuada en una inversión nueva, por ejemplo, finiquitando y reiniciando el mismo proyecto con otro nombre pero con los mismos propietarios.¹

¹ Programa sobre competitividad y desarrollo sostenible (ICTSD). Hoja de ruta para el sector textil y confección y el desarrollo sostenible en Guatemala



1.2. Depreciación acelerada:

Presentaban menos deficiencias que la moratoria fiscal y todas las ventajas de la desgravación o los créditos tributarios, sin los inconvenientes de estos últimos. Dado que acelerar la depreciación de un activo no aumenta su depreciación más allá de su costo original, la distorsión que se produce a favor de los activos de corto plazo es reducida.

1.3. Desgravación y créditos tributarios por inversión:

Estos instrumentos fueron con mejor enfoque que las moratorias para promover ciertos tipos de inversión y su costo en términos de recaudación son mucho más transparentes y fáciles de controlar. De manera sencilla y eficaz al administrar un sistema de créditos tributarios es determinar el monto del crédito a una empresa autorizada y depositar este monto en una cuenta tributaria especial. En todos los demás aspectos, la empresa beneficiaria del incentivo recibe el mismo tratamiento que un contribuyente regular y está sujeta a todas las normas fiscales vigentes, incluso a la obligación de presentar declaraciones tributarias. La única diferencia resulta en que a los impuestos a pagar les son descontados los créditos retirados de la cuenta tributaria.

1.4. Subsidios a la inversión:

Proveen recursos públicos para inversiones privadas. Tienen la ventaja de facilitar la focalización, pero son bastante problemáticos.



Significan un desembolso directo e inmediato para el gobierno y se benefician tanto las inversiones rentables como las no viables, lo que redundará en un pobre nivel de eficiencia del incentivo. Como consecuencia, su utilización es poco aconsejable.

1.5. Incentivos tributarios indirectos:

Este tipo de incentivos, como la exención del IVA en la compra de materias primas y bienes de capital, son susceptibles de abuso y su utilidad es dudosa. Algo más justificable es la exención de las importaciones de materias primas y bienes de capital del pago de aranceles. La dificultad con estas exoneraciones reside en asegurar que las compras exentas, se utilicen en la forma en que lo prevén los incentivos. La creación de zonas de producción para la exportación cuyo perímetro esté asegurado por controles aduaneros resulta útil para evitar el abuso, aunque puede garantizar completamente la desaparición de esta mala práctica.”²

Adicional a las exenciones fiscales que se ofrecían, se hizo necesario que los países receptores de la inversión extranjera brindaran mayores ventajas a los inversionistas a través del mejoramiento de las infraestructuras, la modernización de las telecomunicaciones, ampliación de los mercados internos y consolidación de una economía competitiva a través de políticas de estabilidad macroeconómica y ventajas fiscales.

² Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) Salario Mínimo en Guatemala. Revista Momento. Año 25. No. 6-2010. Serie Economía.



Tomando en cuenta que el aspecto legal se convirtió en un importante componente de la política de promoción de inversiones, Guatemala se vio en la necesidad de garantizar certeza jurídica a los inversionistas, por lo que aprobó el Decreto No. 29-89, Ley de Fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, por medio de la cual las empresas se podían calificar como³:

- a. Maquiladora bajo el Régimen de admisión temporal.
- b. Exportadora bajo el Régimen de admisión temporal.
- c. Exportadora bajo el Régimen de devolución de derechos.
- d. Exportadora bajo el Régimen de reposición con franquicia arancelaria.
- e. Exportadora bajo el Régimen de componente agregado nacional total” (Congreso de la República de Guatemala, 1989)

Las empresas que se lograran calificar bajo el amparo del Decreto No. 29-89, gozarían de incentivos fiscales claves para la atracción de capitales extranjeros y su establecimiento en el territorio nacional fomentando así la diversificación de la actividad exportadora, los beneficios otorgados por el Estado de Guatemala fueron:

- a) 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 necesarios para la exportación o reexportación de

³ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Comercio exterior y políticas laborales



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 (30) días antes del vencimiento del mismo.⁴

- b) 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 para fines demostrativos de investigación e instrucción, hasta por el 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 (30) días antes de vencimiento del mismo.
- c) 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.

⁴ Centro de Derechos Laborales. Manual de Derechos Laborales de Guatemala.



- d) Para los efectos de aplicar la referida exoneración los contribuyentes beneficiados deberán llevar un sistema de contabilidad de costos e inventarios perpetuos, que identifiquen separadamente las exportaciones realizadas fuera del área centroamericana y los costos y gastos imputables a las mismas respectivamente, o en su defecto, el sistema de costos unitarios de operación.

Las personas individuales o jurídicas domiciliadas en el exterior que tengan sucursales, agencias o establecimientos permanentes que operen en Guatemala y exporten mercancías originadas en actividades de exportación y de maquila no gozarán de la exoneración del impuesto sobre la renta, si en su país de origen se otorga crédito por el impuesto sobre la renta que se pague en Guatemala.

- a) Suspensión temporal de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Ministerio de Economía, hasta por el 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 (30) días antes del vencimiento del mismo.
- b) Exoneración total de los derechos arancelarios e impuestos a la importación con inclusión del Impuesto al Valor Agregado -IVA-, a la importación de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente identificado en la resolución de calificación del Ministerio de



Economía.

- c) Exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación.” (Congreso de la República de Guatemala, 1989). Se considera que estos incentivos fiscales otorgados son de beneficio para las industrias y son un factor importante para la atracción de inversión extranjera directa diversificada, sin embargo se resalta que se deben crear los mecanismos necesarios para velar que estos sean utilizados únicamente para lo indica en las resoluciones de calificación y así evitar que las empresas hagan mal uso de estos beneficios.

Guatemala como Estado parte de la Organización Mundial del Comercio y luego de ratificar el Acuerdo sobre subvenciones y medidas compensatorias, se comprometió a eliminar de manera progresiva los beneficios fiscales que poseía, la ratificación de este Acuerdo se realizó por medio de la aprobación del Decreto No. 37-95 del Congreso de la República de Guatemala.⁵

El Acuerdo sobre subvenciones y medidas compensatorias establecía que los países en desarrollo debían reducir en el plazo señalado en sus legislaciones internas, las subvenciones a la exportación preferentemente de manera progresiva, con el fin de neutralizar el daño causado por las importaciones subvencionadas.

Para el efecto Guatemala solicitó prórrogas al Comité de Subvenciones y Medidas Compensatorias de la Organización Mundial del Comercio, para poder continuar

⁵ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). Salario Mínimo en Guatemala. Revista Momento. Año 25. No. 6-2010. Serie Economía. Guatemala 2010.



otorgando las exenciones bajo el amparo del Decreto No. 29-89, la última prórroga, la autorizó la Organización Mundial del Comercio a través del Consejo General, de conformidad con la decisión WT/T/L/691 del veintisiete de julio del año dos mil siete, donde otorgó a Guatemala prórroga para seguir otorgando los beneficios bajo el marco del Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias, por lo que se fijó el 2015, como fecha máxima para otorgar beneficios, en el presente caso los que otorga el Decreto No. 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, sin que se pueda presentar nuevas solicitudes de prórrogas.⁶

Derivado del Acuerdo, el Ministerio de Economía notificó a varias empresas amparadas bajo el Decreto No. 29-89, que el plazo del beneficio de la exoneración del I.S.R. concluiría el 31 de diciembre de 2015.

Diferentes firmas de asesores realizaron análisis basados en lo regulado por la Constitución Política de la República y por las normas aplicables a convenios internacionales, concluyendo que el plazo del beneficio de la exoneración del I.S.R. otorgado por 10 años se debía respetar a pesar que el mismo finalizara el 31 de diciembre de 2015, según el acuerdo firmado por el Estado de Guatemala con la Organización Mundial del Comercio.

Aconsejaron que las empresas que se vieran perjudicadas ante esta disposición, debieran realizar un estudio del costo-beneficio respecto a que si le conviene hacer valer

⁶ Palencia Prado, Tania. Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH). "Barriga llena no cree en hambre ajena" Los abusos de la maquila textil en Guatemala. Guatemala, octubre 2010



el derecho adquirido por el tiempo que el Estado no pretende reconocerle, verificando impacto y/o efecto del impuesto pagar por el tiempo restante del beneficio.

Para ratificar el compromiso contraído con la Organización Mundial del Comercio, Guatemala solicita circular el siguiente boletín en el pleno de la Organización: “En cumplimiento con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo XVI del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) de 1994, el artículo 25 y el párrafo 4 del artículo 27 del Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias; y con arreglo al procedimiento establecido en la Decisión del Consejo General WT/L/691 del 31 de julio de 2007, Guatemala presenta esta notificación correspondiente al período comprendido entre el 1º de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011.

En el período antes mencionado, Guatemala no ha aumentado la favorabilidad de los programas notificados. Asimismo, con relación a los programas notificados, Guatemala comunica al Comité de Subvenciones y Medidas Compensatorias lo siguiente: con arreglo al párrafo f) de la Decisión, Guatemala notificó el pasado 30 de junio de 2010 su plan de acción para la eliminación de sus subvenciones a la exportación contenidas en los tres programas que se encuentran al amparo del párrafo 4 del artículo 27 del Acuerdo Subvenciones y Medidas Compensatorias.⁷

⁷ Erazo Fuentes, Juan A. El Desarrollo de la Industria Textil de Occidente de Guatemala. Tesis de Grado. Universidad de San Carlos de Guatemala.



1.6. Plan de acción de acciones futuras

En dicho plan de acción, bajo el título "Descripción de acciones futuras", Guatemala estableció un programa de trabajo que contiene las acciones y su estimación de plazos, que llevará a cabo con miras a dirigir los trabajos necesarios para eliminar las subvenciones a la exportación antes de que expire el período de transición establecido en la Decisión; es decir, antes del 31 de diciembre de 2015. A la fecha de esta notificación y, conforme al programa de trabajo, Guatemala ha iniciado y actualmente lleva a cabo las primeras tres acciones previstas en el mismo.

1.7. Del análisis del grupo de trabajo del Ministerio de Economía sobre las modificaciones necesarias a la legislación nacional.

A partir del 1 de julio de 2010, el Grupo de Trabajo se ha reunido periódicamente y ha sido liderado por el Viceministro de Economía. En los últimos dos meses, la dinámica del Grupo de trabajo ha requerido al menos una reunión semanal, a nivel técnico, y una reunión semanal con las autoridades del Ministerio de Economía, para recibir directrices y discutir los avances en los trabajos. Los resultados de estos trabajos se están plasmando en un borrador de informe, cuyo propósito es delinear las recomendaciones del Grupo de trabajo que servirán de base para las acciones futuras, con inclusión de la elaboración de las iniciativas de legislación que sean necesarias.⁸

⁸ Ministerio de Economía. Dirección de Servicios al Comercio y a la Inversión, Departamento de Política Industrial. Guatemala, junio 2015.



1.8. De la contratación de un experto en materia de subvenciones a partir de noviembre de 2010

El Ministerio de Economía inició los trámites necesarios para la contratación de un experto en materia de subvenciones el cual se encargaría de revisar y validar el trabajo realizado por el Grupo de trabajo; de realizar consultas con otras instituciones del sector gobierno, cámaras, gremiales y usuarios de los regímenes especiales, entre otros; así como de elaborar una propuesta con diversas alternativas de incentivos acordes a los compromisos establecidos en la Organización Mundial del Comercio.

En marzo de 2011, el Grupo de trabajo preparó y acordó los términos de referencia de este experto y, en abril, el Viceministro de Economía inició la búsqueda de fuentes de financiamiento para su contratación. Así mismo, en ese mes también se inició la identificación de posibles candidatos que llenaran el perfil requerido conforme a los términos de referencia.⁹

1.9. De la discusión y validación por el Grupo interinstitucional, de los trabajos del Ministerio de Economía y del experto.

El programa de trabajo preveía la intervención del Grupo interinstitucional en una fase más avanzada de los trabajos, las autoridades del Ministerio de Economía consideraron apropiado que dicho Grupo interinstitucional se involucrara anticipadamente y se reuniera

⁹ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina. Avances y Desafíos 5 años después de Beijing. Perú 2000.



periódicamente con el Grupo de trabajo. De esa cuenta, a partir de inicios de 2011, tanto el Grupo de trabajo como el Grupo interinstitucional se reunieron al menos dos veces al mes.

Los dos grupos eran asesorados por el experto, quien era el encargado de realizar las recomendaciones a las que se refiere el programa de trabajo, en lugar de simplemente "revisar y validar" el trabajo realizado por el Grupo de trabajo que se sometería posteriormente a la "discusión y validación" por parte del Grupo interinstitucional. Se esperaba que las recomendaciones consensuadas estuvieran listas a más tardar al finalizar el primer semestre del 2012.

Como pudo observarse, Guatemala se encontraba activamente llevando a cabo las primeras tres acciones de su programa de trabajo. Lo cual demostró su firme compromiso de eliminar las subvenciones a la exportación antes de que expire el período de transición y Guatemala se declara en plena disposición de los miembros de la Organización Mundial del Comercio para aclarar o ampliar la información declarada" (Organización Mundial del Comercio, 2011).

Verificando el plan de acción se puede determinar que a pesar de los esfuerzos realizados Guatemala no logro establecer un plan para mitigar los efectos de la anulación de los incentivos fiscales como mecanismo para la atracción de inversión extranjera directa diversificada, ante las medidas tomadas por Guatemala y presentadas ante la Organización Mundial del Comercio surgieron varias iniciativas de ley de diferentes sectores las cuales fueron presentadas al Congreso de la República, destacándose las



siguientes:

- I. Iniciativas de Ley para reformar Decreto No. 29-89, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila
- II. Iniciativa 4644 – Ley de promociones de inversión y empleo
- III. La iniciativa 4644 fue presentada al Congreso de la República el día 15 de enero del año 2013.
 - Presentada por el Organismo Ejecutivo, La ley constaba de 75 artículos.
 - Conto con dictamen favorable con modificaciones, de la Comisión de Economía y Comercio Exterior del Congreso de la República, con fecha 4 de febrero de 2015.
 - Planteaba la creación de Zonas Económicas de Inversión y Empleo o Unidades Económicas de Inversión y Empleo –UDI-
 - Era un híbrido entre la Ley de Maquila y la Ley de Zonas Francas.
 - Planteaba, entre otros exención del impuesto sobre la renta, la cual puede ser total o parcial, por un plazo máximo de 35 años para las empresas ubicadas en el departamento de Guatemala y 55 años para las empresas ubicadas en el interior de la República.
 - Fuerte oposición por parte de la Administración Tributaria.
 - Inicialmente la ley consideraba que los beneficiarios de la misma debían estar ubicados fuera del departamento de Guatemala, varios sectores, incluyendo Cámara de Industria y Vestex mostraron su preocupación al respecto, lo que originó las modificaciones en el dictamen de la comisión de economía.
- IV. Iniciativa 4897- Reformas al Decreto 29-89 del Congreso de la Republica, Ley de fomento de desarrollo de la actividad exportadora y de maquila
- V. Iniciativa que fue impulsada por el sector industrial.



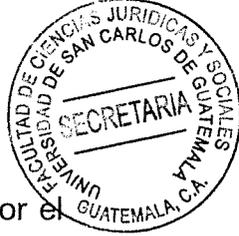
- Iniciativa presentada por los diputados Marco Antonio Lemus Salguero y Luis José Fernández Chenal, el día 16 de septiembre de 2014.
- Modificaba los términos Exportación y Exportadora por Venta y Productora en la ley.
- Se mantienen los regímenes y conceptos de calificación ya establecidos en la ley vigente
- Las modificaciones pretenden que las subvenciones se otorguen a la actividad productiva y no exportadora, en cumplimiento del Acuerdo sobre subvenciones y medidas compensatorias de la Organización Mundial del Comercio.

VI. Iniciativa 4948 – Ley de condiciones económicas para fomentar la inversión y el empleo

Fue la iniciativa más reciente.

- Iniciativa presentada por el diputado Roberto Ricardo Villate Villatoro el día 26 de marzo del año 2015
- Retomaba todos los conceptos de la iniciativa 4644, Ley de Inversión y Empleo.
- Híbrido entre la ley de zonas francas y la ley de maquila
- Se mantenía el beneficio de exoneración escalonada del impuesto sobre la renta, sin embargo se reducían los plazos” (Berger, 2015)

De las tres iniciativas de ley presentadas al pleno del Congreso de la República, se considera que la más acorde a la realidad nacional era la iniciativa de ley No. 4897- Reformas al Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, pues no proponía cambios relevantes en la ley sino que únicamente cambiaba los términos utilizados en esta, tomando en cuenta que lo indicado por la Organización Mundial del Comercio lo que se prohibía era otorgar



subvenciones a las exportaciones, se proponía cambiar el tema de exportación por el de venta, sin embargo esto podría causar algún tipo de inconveniente con la Organización Mundial del Comercio, si esta se enteraba que se estaban distorsionando los términos en la legislación interna para seguir otorgando los incentivos fiscales que fueron notificados en su oportunidad.

Luego de presentadas las diferentes iniciativas de ley indicadas anteriormente, el Congreso de la República aprobó el Decreto 19-2016, Ley emergente para la conservación del empleo (Reformas al Decreto No: 29-89 del Congreso de la República, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila), el cual es publicado en el Diario de Centroamérica el 30 de Marzo de 2016 y entrando en vigencia el 31 de Marzo de 2016, con la aprobación y entrada en vigencia de esta nueva ley se eliminaron los incentivos para el sector industrial y se benefició únicamente al sector de vestuario y textil y al sector de servicio de telecomunicaciones (call center).

1.10. . Publicaciones de medios de comunicación y opiniones de expertos:

Urías Gamarro, publicó el 15 de junio de 2015 la nota: "Tiempo se agota para solventar incentivos", en la cual indica que a falta de 200 días para que se venciera el plazo otorgado por la Organización Mundial del Comercio, Guatemala debía resolver conforme a los compromisos adquiridos para eliminar las subvenciones prohibidas a la exportación para cumplir con las reglas internacionales del comercio. De no hacerlo, se enfrentaría a sanciones establecidas en el Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias.



Eso significaba que a partir del 1 de enero del 2016 las empresas que venden sus productos a otros socios comerciales en el extranjero podrían estar sometidos a sanciones comerciales si el Congreso no hacía los cambios requeridos en las normativas relacionadas con el retiro de los incentivos.

Este fue el compromiso que adquirió Guatemala en la hoja de ruta trazada en el 2010; sin embargo, hasta ahora no hay una adecuación de la normativa interna en materia de incentivos a la actividad exportadora.

¿Qué pide el organismo?

- La OMC solicita el cumplimiento por el Estado de Guatemala del compromiso de eliminar las subvenciones prohibidas, las cuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo sobre Subvenciones y Medidas Compensatorias, son las condicionadas a los resultados de exportación y las condicionadas al uso de materias primas locales.
- Las empresas exportadoras de productos industriales no pueden extender sus beneficios más allá del 31 de diciembre de 2015; caso contrario, se violaría el Acuerdo de la OMC, al mantener vigentes las subvenciones más allá de la fecha pactada.
- Los sectores a los que se les extinguen derechos de gozo de subvenciones supeditadas a exportación son aquellos catalogados por la OMC como industriales.
- Al respecto, los agentes económicos, así como las autoridades de la Superintendencia de Administración Tributaria, Contraloría General de Cuentas de



la Nación y el Ministerio de Economía mantienen varias interpretaciones de lo que pudiera ocurrir en el primer día del 2016.

Entre esas expectativas, se relacionan con que si el acuerdo de subvenciones de la Organización Mundial del Comercio es ley nacional aprobada por el Congreso, del ámbito del Derecho Internacional. Además, si el Gobierno dejaría sin beneficios de las subvenciones a los exportadores en el 2016, e inclusive si se podría incurrir en un incumplimiento de la norma vigente y conceder ilegalmente las subvenciones por parte del Ministerio de Economía y la Superintendencia de Administración Tributaria.

La subvención a las exportaciones se da a través de la exoneración del Impuesto sobre la renta y el compromiso del Estado ante la Organización Mundial del Comercio es desmantelar esos incentivos. Toda apuntaba, según los especialistas consultados por Prensa Libre (en esa ocasión), que la decisión corresponderá a la siguiente legislatura y la eventual exposición de sanciones que emita el órgano regulador del comercio a escala mundial.

Mariano Rayo, analista de la Asociación de Investigación de Estudios Sociales, expuso que Guatemala tenía dos caminos para cumplir los compromisos en lo que restaba del año. El primer escenario, indicó, es que el Congreso aprobara "algo" que abordara el encargo con la Organización Mundial del Comercio y esos textos aprobados deberán de ser aprobados por ese organismo. El otro ambiente, dijo, es el pesimista, o sea que el Legislativo no apruebe nada. Eso significa, según Rayo, que los exportadores, sin ningún sector específico, perderían los incentivos para poder comercializar con otros socios, y



los pone en desventaja de competitividad respecto a otros países que ya resolvieron los incentivos.

Juan Carlos Paredes, consultor fiscal indicaba que de no continuar la exoneración de Impuesto Sobre la Renta para las empresas 29-89 y 65-89 estas tendrán que tributar y enfrentar las condiciones competitivas que otras empresas similares en Centroamérica, el Caribe y México que si gozan de estos beneficios.

Jessica Gramajo y Guillermo Ramírez, en el 2016 publican la nota: "Ley de Empleo favorece a maquilas y Call Centers", en la cual destacaban que Guatemala para cumplir con los requerimientos de la Organización Mundial del Comercio, aprobaba el Decreto No. 19- 2016 Ley emergente para la conservación del empleo, misma que dejaba sin beneficios a diversos sectores industriales y que los beneficios se enfocaban solo para las maquilas de vestuario y textiles y para las empresas que venden servicios a través de los centros de llamadas y externalización de procesos de negocio.

Rodrigo Morales, (2015) en su tesis denominada: "Variables que inciden en la atracción de inversión extranjera directa en Guatemala", indica que en el mundo actual existe un interés particular por parte del sector privado y del gobierno por atraer flujos de capital para la generación de empleo, por lo que los países han emprendido una carrera por mejorar las condiciones y volverse más atractivos.

Helen Alvizures, (2011) en su tesis "¿Cómo puede afectar la falta de seguridad jurídica a la atracción de inversión extranjera directa?", esquematiza los principales flujos de



inversión directa por actividad y los socios comerciales de Guatemala, además de resaltar el valor de la seguridad jurídica en la atracción de inversión extranjera directa para el país.

Víctor Hugo Ramírez Hunter, miembro del Ministerio de Finanzas Públicas, realizó una publicación la cual se denominó: "Factores determinantes de la inversión extranjera directa en Guatemala", trabajo en el cual abarca desde diversos enfoques teóricos el tema de la inversión extranjera directa; entre ellos: el Paradigma ecléctico desarrollado por Dunning; la Nueva teoría del comercio desarrollada por Markusen y Krugman y finalmente el Enfoque institucional.

El Banco de Guatemala emite la revista: Guatemala en cifras, en la cual da a conocer de una manera cuantitativa y estadística el desarrollo de los indicadores macroeconómicos del país, entre estos el desarrollo anual de la inversión extranjera directa en Guatemala.

La Unidad de inversiones y estrategias empresariales de la división de desarrollo productivo y empresarial de la Comisión económica para América Latina y el Caribe, publica el Informe inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe, en el cual de una manera cuantitativa y descriptiva se analiza la inversión extranjera directa en los países de esta región geográfica y por ende abarcando el caso de Guatemala.¹⁰

¹⁰ Siglo Veintiuno. Pulso Económico. Guatemala, 08 de marzo de 2016

En base a los antecedentes de la problemática se puede determinar claramente como Guatemala como parte del sistema internacional está sujeta a las disposiciones emitidas por las organizaciones internacionales en este caso específico la Organización Mundial del Comercio, así mismo se puede determinar que Guatemala tiene grandes deficiencias en su representación internacional, pues no hay ningún indicio que la delegación de Guatemala hiciera una ardua labor de convencimiento ante la Organización Mundial de Comercio sobre los posibles impactos que estas medidas tendrán en el territorio nacional tomando en cuenta que los índices de desarrollo humano se encuentran en bajos niveles y para poder sustentar esto se podrían haber basado en el no cumplimiento de los Objetivos del Milenio los cuales pretendían mejorar varios aspectos del país sin embargo por falta de recursos y falta de voluntad política no se pudieron alcanzar.

1.11. Zonas Francas de Libre Comercio

Una zona franca de libre comercio es un área del territorio nacional que goza de un régimen aduanero y fiscal especial, tiene por objeto fomentar la industrialización de bienes y la prestación de servicios orientados principalmente a los mercados externos y de manera subsidiaria al mercado nacional.

Para las operaciones con el resto del mundo, las zonas francas se reconocen como parte del territorio nacional, mientras que para las operaciones de comercio con el país se toman como territorio extranjero.¹¹

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. La Industria Maquiladora en Centroamérica. Cap. I. Panorama General.

Las zonas francas de libre comercio pueden considerarse como un término medio entre las preferencias arancelarias y la unión aduanera. Una zona de libre comercio es un área formada por dos o más países que de forma inmediata o paulatinamente suprimen las trabas aduaneras y comerciales entre sí, pero manteniendo cada uno frente a terceros su propio arancel de aduanas y su peculiar régimen de comercio.

De conformidad al Artículo 2 de la Ley de Zonas Francas de Guatemala, estas se definen como: “el área de terreno físicamente delimitada, planificada y diseñada, sujeta a un régimen aduanero especial establecido por la Ley, en las que personas individuales o jurídicas se dedican indistintamente a la producción y comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional”.

Cuando se indica que una zona franca debe estar físicamente delimitada se refiere a que debe existir una barrera física que separe la zona franca del resto del territorio nacional, dado que una zona franca para efectos aduanales es considerada como un área extraterritorial.

La zona franca es un ámbito en el cual las mercancías no están sometidas al control habitual del servicio de aduanas y su introducción y extracción no están gravadas con el pago de impuestos o tributo alguno, salvo las tasas retributivas de servicios que pudieran corresponder, ni alcanzadas por prohibiciones de tipo económico, pues no constituye un territorio aduanero.



El concepto de zonas francas, surge como respuesta a las dificultades de transportación que se presentaron en el desarrollo del comercio internacional, puesto que estos constituyeron centros internacionales de mercancías que podían luego ser reexportados, sin el pago de los derechos aduaneros. Es decir, que las zonas francas sirvieron para facilitar el comercio entre naciones.



CAPÍTULO II

2. Antecedentes de la industria de maquila en Guatemala:

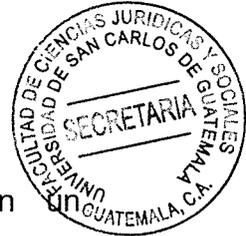
Hace más de veinte años el Estado guatemalteco emprendió acciones para impulsar industrias de exportación que se orientaran a un mercado distinto del centroamericano. Dichas iniciativas tuvieron escasa efectividad. Hubo factores externos por los cuales no se desarrollaba la maquila ni las industrias de exportación.¹²

Entre 1980 y 1985 la maquila de vestuario, el ensamble de electrónicos y la grabación de información en medios magnéticos, para compañías estadounidenses, comenzaron a crecer rápidamente en varios países de la cuenca del Caribe

La rama que adquirió más importancia fue la confección de vestuario y los principales exportadores de la región, hacia 1986, eran República Dominicana que ocupaba la posición número ocho dentro de la clasificación mundial de exportadores de prendas confeccionadas a Estados Unidos, cubriendo el 2.3% de las importaciones de ese país; Haití, proveedor No. 17, con el 1.5% y Costa Rica, con la posición número dos y el 0.9%. En ese año, Guatemala ocupaba la posición No. 41, con una participación de 0.2% en las importaciones de vestuario de Estados Unidos.¹³

¹² Staelens G., Patrick. El Convenio 169 de la OIT De Una Política Integracionista al Reconocimiento del Derecho de la Entidad de los Pueblos Indios.

¹³ Piza Rocafort, Rodolfo E. Derecho al trabajo y derechos de los trabajadores desde la perspectiva de los Convenios Internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales.



Fue a partir de 1986 cuando la maquila comenzó a cobrar auge en Guatemala, con relativo rezago respecto de otros países de Centroamérica y el Caribe.

2.1. Surgimiento del sector maquilador en Guatemala

En 1966 se emitió el Decreto 443, primera ley que promovió industrias de exportación en Guatemala, paralelamente a las de sustitución de importaciones. Este Decreto estableció los beneficios de suspensión de derechos arancelarios y exoneración del impuesto del timbre sobre ventas a las empresas que se dedicaran a exportar hacia mercados distintos del centroamericano. Así se instituyó el marco jurídico elemental para el funcionamiento de empresas maquiladoras. Sin embargo, en 17 años en que estuvo funcionando hasta 1983, se dedicó principalmente a promover exportaciones industriales y artesanales, fue éste otro factor favorable para que la maquila se desarrollara.

Con el apoyo de GUATEXPRO se realizaron las primeras exportaciones de vestuario a Estados Unidos, a inicios de los años setenta. En ese año se exportaron US\$3 millones. Posteriormente, GUATEXPRO realizó gestiones para formalizar contratos entre importadores estadounidenses y fabricantes locales, que permitieron exportar en 1973, US\$3.5 millones.

Por otro lado, desde 1972 Guatemala recibe facilidades comerciales para exportar a Estados Unidos dentro del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) que permite el acceso libre de impuestos de importación para productos fabricados en los países beneficiarios. Aunque no incluye textiles, el SGP abarca en la actualidad cerca de tres



mil productos y la confección de vestuario sigue siendo la especialidad de la maquila en Guatemala.¹⁴

Otra iniciativa gubernamental para promover industrias de exportación fue la creación de la Zona Libre de Industria y Comercio de Santo Tomás de Castilla (ZOLIC), inaugurada en 1978 con ese propósito y para atraer inversión extranjera.

No obstante, la falta de inversionistas promovió que las instalaciones de esta zona franca hayan permanecido subutilizadas. Desde entonces, a febrero de 1992, entre sus usuarios únicamente había una empresa acogida a los beneficios del Decreto 29-89, Ley de Exportación vigente.

2.2. Crisis empuja un cambio

A inicios de la década de los ochenta, la sociedad guatemalteca se estremeció desde sus bases. Como el resto de América Latina, una tendencia a la desinserción de los circuitos mundiales de comercio desestabilizó la economía. Al mismo tiempo, arreció el conflicto armado interno que databa de veinte años atrás. Por esas vías se manifestaron las deficiencias intrínsecas a la dependencia externa y la exclusión interna que la organización agroexportadora imprimió a la sociedad desde que identificó, en la distribución de la tierra en latifundios de exportación y minifundios de subsistencia, su columna vertebral.

¹⁴ Prado, Hernandez, Coj, Pineda y Ventura. El Sector Textil y Confección y el Desarrollo Sostenible en Guatemala.



2.3. Condiciones a las que se adaptó la industria sustitutiva de importación.

La especialización en la producción agrícola no diversificada forjó las ataduras de la economía nacional a los vaivenes de la economía mundial, en especial a la de Estados Unidos que ha sido la principal contraparte de comercio para Guatemala. La recesión de los países desarrollados provocó la disminución de la demanda de los principales productos guatemaltecos de exportación, que no se restableció cuando aquellas economías iniciaron su recuperación.

La industria poco pudo contribuir para atenuar la contracción de la economía, porque dependía de las divisas generadas por la agroexportación y porque su mercado, el centroamericano, también disminuyó su demanda por la conflictiva situación en El Salvador y Nicaragua. En 1980, cuando las exportaciones industriales alcanzaron su valor máximo, sólo cubrían el 72% de las importaciones de materias primas para el sector industrial.

Las exportaciones declinaron continuamente hasta 1987; y aunque su tendencia cambió en los años siguientes, en 1992 todavía fueron inferiores en 13.6% a las de 1980. Entre ese año y 1989, la actividad económica sólo acumuló un crecimiento del 0.6% anual y la producción industrial declinó en el mismo período a un ritmo de 0.4% cada año, en consecuencia, el grado de industrialización (*coeficiente de participación del valor agregado industrial, VAI, dentro del PIB*) que había llegado al 16.7% en 1980, se redujo al 15.2% en 1989.



El subempleo se extendió hasta abarcar al 63% de la población económicamente activa en 1989. La tasa de inflación interanual en los ochenta alcanzó un promedio del 12.5% y en 1990 llegó al nivel récord de 59.6%.¹⁵

El proceso inflacionario y la rigidez de los salarios nominales disminuyeron el poder adquisitivo de los trabajadores en un 20% entre 1980 y 1990, como promedio nacional para los afiliados al seguro social.

El apremio de la pobreza condujo a definir nuevas estrategias de sobrevivencia, entre las que destacan la informalidad urbana y la emigración hacia Estados Unidos. Mientras, el deterioro de los sectores tradicionales de la economía impone la necesidad de buscar nuevos ejes de acumulación, siendo la maquila y los cultivos no tradicionales de exportación (como brócoli, arveja china, etc.) los que se perfilan como tales.

El Estado, ante las dificultades para seguir administrando la crisis, impulsa políticas de ajuste estructural desde 1989, privilegiando al mercado como mecanismo para la asignación de recursos y la apertura de la economía nacional hacia el exterior para romper con la sustitución de importaciones y configurar un nuevo modelo exportador.

¹⁵ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). Salario Mínimo en Guatemala. Revista Momento. Serie Economía. Guatemala, 2020.



2.4. Inicio del auge

El proceso que desencadenó la crisis contribuyó a crear condiciones para el auge de la maquila. El subempleo y la pobreza de la población crearon una oferta de trabajo dispuesta a aceptar casi cualquier salario y condiciones. Además, se tenía presión por la necesidad social de generar ocupaciones para los desempleados. Industriales de la rama textil, en particular quienes tenían alguna experiencia en maquila, comenzaron a impulsar esta actividad desde 1980 como alternativa ante la contracción del mercado centroamericano, promoviendo acciones gremiales y planteando demandas al Estado.

En ese año los industriales participaron en la organización de la Comisión Asesora de Confección Industrial, que diseñó un plan maestro de tecnificación para instalar un laboratorio de calidad textil, auspiciar la formación de cuadros de mando medio y la realización de congresos nacionales de la confección que sirvieron para promover la maquila. Tales actividades estaban encaminadas tanto a motivar al empresariado para que incursionara en la maquila, como a mejorar las condiciones técnicas de producción, con el fin de conformar una oferta de servicios que permitiera atraer contratos hacia el país.

A partir de 1981, este empresariado inició una campaña dirigida a lograr modificaciones en la legislación de incentivos a la exportación, que influyó para que se emitieran nuevas leyes. Así, en 1982, se emitió el Decreto 20-82 del Congreso de la República al que se acogieron seis empresas, entre ellas las tres primeras



maquiladoras que iniciaron operaciones en 1983; y luego en 1984, se emitió el Decreto-Ley 21-84, Ley de Fomento a las Industrias de Exportación, con la que comenzó el despegue de la maquila textil, pues a esta ley se acogieron 277 empresas, 120 maquiladoras en los cinco años que estuvo vigente.

La organización gremial (*consolidada en 1982 como GEXPRONT y que posteriormente sería AGEXPRONT*) con el apoyo de la Agencia para el Desarrollo Internacional del gobierno de Estados Unidos (USAID), ampliaron el poder de negociación de los empresarios frente al Estado.

Esto se refleja en la participación empresarial en la elaboración de un proyecto de legislación más favorable para las nuevas actividades de exportación, que fue la base para que se emitiera la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República, que estableció el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Los inversores nacionales y extranjeros actualmente gozan de una exención fiscal de diez años, además de la exención de derechos y cargas arancelarios sobre maquinaria, equipo, materias primas y los productos semiacabados.¹⁶

En contraste con leyes anteriores, este Decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas, procedimiento según el cual algunos analistas, se dificulta su control. Una ley diferente aprobada ese mismo año, el Decreto 65-89 del Congreso

¹⁶ Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco. MSICG. La maquila textil y confección en Guatemala: ¿Oportunidad y Desarrollo? Guatemala, 2011.



de la República, contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutaban de los mismos incentivos. Según el Ministerio de Economía, para el año 2000, había 11 zonas francas registradas conforme al Decreto 65-89, con un total de ciento cincuenta y cinco maquilas.

2.5. Papel de Estados Unidos en el contexto de maquila en Guatemala

Estados Unidos ha desempeñado un papel clave en el desarrollo y la expansión del sector de la maquila en Guatemala. El gobierno estadounidense por medio de la USAID ha promovido las exportaciones no tradicionales por todo México, América Central y el Caribe como motor de crecimiento y desarrollo industrial desde la década de los setenta.

Esta institución empezó a implementar su asistencia al desarrollo orientada a las exportaciones en Guatemala a mediados de los ochenta, cuando se reanudó la ayuda de Estados Unidos a Guatemala tras la elección de un presidente civil.

Actualmente, Estados Unidos es el socio comercial más importante de Guatemala. Según la oficina del censo de Estados Unidos, división de comercio exterior, el total de las importaciones de productos guatemaltecos a Estados Unidos en 1999 fue de US\$2,200 millones. Las importaciones de productos de confección supusieron US\$1,200 millones de dicho total. En el año 2000, el total de las exportaciones a Estados Unidos llegó a los US\$2,600 millones, mientras que el valor de las importaciones de



productos de confección fue de US\$1,500 millones. Para el año 2004, el ingreso de divisas por exportaciones de ropa creció 23.2% de enero a diciembre del mismo año. En este período el país recibió divisas por US\$585.2 millones contra US\$475 millones de 2003.¹⁷

En octubre de 2000, el presidente estadounidense, Bill Clinton designó oficialmente a Guatemala como uno de los países beneficiarios de la Ley de Asociación Comercial con la Cuenca del Caribe (Caribbean Basin Trade Partnership, CBTPA). La CBTPA aprobada por el Congreso de conformidad con la Ley de Comercio y Desarrollo de 2000, extiende la categoría de productos exentos de impuestos y cuotas a las importaciones de ciertos productos confeccionados en Guatemala que estaban previamente excluidos por otra ley comercial, la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC). Para que el producto sea elegible, la prenda tiene que confeccionarse a partir de tejidos fabricados y cortados en Estados Unidos, o telas fabricadas por estadounidenses con hilo hecho en el país, según la Ley de Comercio y Desarrollo de 2000.

2.6. Mujeres en la fuerza laboral

La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. El Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 151 literales a) y b) prohíbe sin ambigüedad que los empleadores especifiquen, en

¹⁷ Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos CALDH. OIT y trabajadoras de maquila. Guatemala, enero 2011.

la mayoría de los casos, el sexo, la raza, la etnia o el estado civil en los anuncios de empleo, y toda diferenciación entre mujeres solteras y casadas y/o mujeres con responsabilidades familiares.¹⁸

Sin embargo, hasta 1998, el Código Civil de Guatemala otorgaba al esposo la autoridad de negarle a su esposa el derecho a desarrollar actividades fuera del hogar.

El Código preceptuaba que las mujeres podían trabajar fuera del hogar *“cuando ello no perjudique el interés y el cuidado de los hijos ni las demás atenciones del hogar”*. Estas disposiciones fueron declaradas inconstitucionales por la Corte de Constitucionalidad, después de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos determinara que estas normas, así como otras disposiciones, violaban varios Artículos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La participación de la mujer en la población económicamente activa (PEA) ha aumentado significativamente en la última década. En 1989-1990 las mujeres solo constituían el 25.5% de la PEA, mientras que su participación en 1998-1999 se calculaba en el 35.2% . Hace una década, las mujeres mayas representaban solo el 19% de la PEA, mientras que las mujeres ladinas constituían el 27%.

El aumento es importante. Sin embargo, la participación de la mujer se ha producido principalmente en los sectores menos garantizados y menos protegidos de la

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. La Industria de la Maquila en Centroamérica. Informe para el Seminario Subregional de Empleadores de Centroamérica y República Dominicana. Guatemala, 21-22 de abril de 1997.



economía. De hecho, los únicos sectores en los que predominan las mujeres son el sector informal, donde las mujeres constituyen el 55% de la fuerza laboral; y el trabajo doméstico remunerado, donde las mujeres representan un 98% de la fuerza laboral.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) descubrió que la participación de la mujer en la fuerza laboral en toda la región ha aumentado significativamente en la última década, pero que este crecimiento se ha producido principalmente en trabajos inseguros, y no en empleos de alta calidad.

En el caso de las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo bien remunerado. Para ellas, una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares y una opción más reciente, el empleo en las maquilas. Las maquilas y el trabajo doméstico compiten esencialmente por trabajadoras con escasa o ninguna formación profesional. Este hecho ha sido pregonado por los promotores de la industria para demostrar los beneficios de la revolución de las maquilas.

El surgimiento del sector de la maquila en Guatemala presentó una alternativa al trabajo doméstico para miles de mujeres. Aunque en los primeros años la fuerza laboral de las maquilas se engrosó principalmente con mujeres ladinas y urbanas, las mujeres (y los hombres) indígenas de zonas rurales tienen cada vez más presencia en las fábricas. Aunque en realidad, las condiciones del empleo son claramente diferentes de las del trabajo doméstico, siguen siendo desventajosas en las maquilas.



Sin embargo, la industria de maquila generó en el año 2004, 113 mil empleos y en el año 2003, generó 108 mil empleos, más del 50% ocupados por mujeres.

2.7. Empresas acogidas al Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila

En 1989 el Congreso de la República emitió el Decreto 29-89, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, que estableció el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en Guatemala. Con esta ley, los inversores nacionales y extranjeros gozan de una exención fiscal de diez años y de exenciones de derechos y cargas arancelarios sobre maquinaria, equipo, materias primas y productos semi acabados.

Adicionalmente y como elemento innovador con respecto a leyes anteriores, este Decreto permite que las maquilas se subcontraten entre ellas, procedimiento que dificulta el control sobre ellas. Para noviembre de 2004, la Dirección de Política Industrial del Ministerio de Economía, reporta que son quinientas cuarenta y ocho empresas maquiladoras textiles acogidas al Decreto 29-89.



CAPÍTULO III

3. MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL DEL DERECHO DE TRABAJO.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.

“Como documento jurídico fundamental, la Constitución consiste en la regulación normativa básica de la cual emana la validez de todo el ordenamiento jurídico de una sociedad política. Esa regulación normativa no es todo el ordenamiento jurídico, sino solamente el que prescribe los lineamientos para la organización y ejercicio del poder, y las instrucciones sobre la forma en que deberán ser encauzadas las relaciones sociales.

Es la unidad orgánica que determina las modalidades con que deberá ser estructurada la sociedad política, y la forma bajo la cual deberá desenvolverse la convivencia social. El desarrollo de esos lineamientos está a cargo de normas jurídicas de jerarquía inferior que no integran el concepto de Constitución.”

“Es la ley fundamental que sirve para establecer los principios y los derechos de la nación y para establecer la organización jurídica y política del Estado de Guatemala.”

“La Constitución, no es un documento otorgado o impuesto. En cambio, es un instrumento que expresa la voluntad popular, que proclama los derechos fundamentales como



inherentes a la dignidad humana y que establece un conjunto de competencias delimitadas para el ejercicio del poder en aras de garantizar el respeto de aquellos derechos, sigue vivo así el principio esencial del constitucionalismo.”

“La Constitución, por su especial origen y contenido, se ubica en la cúspide del ordenamiento (norma normarum), con plenos efectos jurídicos que vinculan, por igual, a gobernantes y gobernados. Esa singular posición revela el principio de supremacía constitucional, según el cual, el resto de normas tan sólo serán válidas si guardan conformidad con sus disposiciones, tanto en lo que respecta al conjunto de valores que proclama, como a los procedimientos que establece para su emisión. Por ende, vale calificar a la Constitución como la norma fundamental y fundadora de la totalidad del ordenamiento jurídico.”

La supremacía de la Constitución Política de la República implica que en la cúspide del ordenamiento jurídico está el ordenamiento constitucional, originado y establecido por el Poder Constituyente y sólo es modificable por su decisión. En tal virtud las leyes o actos que entren en contradicción con su contenido, que se dicten en contravención a lo preceptuado en ella, son nulos.

En la Constitución Política de la República se ha reconocido este principio que enfatiza en el artículo 44 que indica que “serán nulas ipso jure las leyes y disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”, el artículo 174 afirma que “ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los



mandatos constitucionales serán nulas ipso jure” y el artículo 46, que expresa que establece el principio general de que en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno, que introduce una nueva visión en la jerarquía normativa.

Es en la Constitución Política de la República en donde están fundamentados los principios del Derecho de Trabajo, tales como:

- El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.
- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- Fijación de las jornadas de trabajo.
- Derecho del trabajador a descanso remunerado.
- Derecho del trabajador a gozar de vacaciones anuales pagadas.
- Obligación del empleador a pagar aguinaldo.
- Protección a la mujer trabajadora y los menores de edad (catorce años).
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos.
- Obligación del empleador de pagar indemnización cuando sea despedida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador.
- Obligación del empleador a otorgar una prestación postmortem.
- Derecho de sindicalización y de huelga.
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.
- Tutelaridad de las leyes de trabajo.
- Tratados y Convenios de Derechos Humanos que Tutelan los Derechos Laborales, ratificados por el Estado de Guatemala

En el orden internacional constituyen fuente directa los tratados, tanto bilaterales como plurilaterales. Se considera, sin embargo, que los principios generales aceptados en los tratados de la mayoría de las naciones civilizadas forman un derecho común, al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente.

3.2. En el Tratado de Versalles de 1919 en la Parte XIII de los artículos 387 al 427 se establecieron los siguientes puntos:

- a) La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente darse en la justicia social.
- b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía



universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.

- c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos con deseos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

El artículo 427 de este Tratado ha ejercido notable influencia, así como los restantes adoptados por los diversos países, directamente o por medio de la Conferencia Internacional del Trabajo, estableció lo siguiente:

- El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
- El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores.
- El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país. La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía.
- La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.
- La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico.
- Mujeres y hombres deben recibir igual remuneración para trabajo del igual valor.
- El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de



trabajo deben ser dictadas considerando un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo.

Cada estado debe aprovisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones para la protección de los empleados”.

“En este Tratado se habla por primera vez, con acentos de sinceridad, de descontento, de miseria y de privaciones, y a uno y a otras se intenta poner remedio, no con declaraciones líricas, sino con realizaciones prácticas; prueba de ello es: La Organización Internacional del Trabajo, la que concreta, según la afortunada expresión de Saavedra Lamas, la disciplina jurídica, dando a los preceptos, decretos, ordenanzas, reglamentos y leyes, las garantías de efectividad y la fijación que importan las convenciones.

Es importante hacer referencia al Tratado de Versalles, 1919; por su contenido y alcance que ha tenido en la materia que se está abordando, en primer lugar, porque se establecieron principios universales y esenciales del derecho del trabajo y en segundo lugar porque en éste se estableció la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) cuyos Convenios forman parte de los instrumentos internacionales que fundamentan los derechos laborales y es el organismo mundial que se ocupa de todos los asuntos relacionados con el trabajo en el mundo, su sede está en Ginebra, fundado en 1919 como miembro autónomo de la Sociedad de Naciones e integrado a partir de 1946 en el Sistema de Naciones Unidas como agencia especializada, cuyo mandato consiste en establecer reglas en materia de empleo, a fin de asegurar que el progreso



económico esté en sintonía con la justicia social, la prosperidad y la paz para todos, decir, mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores a nivel mundial, promoviendo la justicia social y defendiendo los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.”

“La OIT fue creada por el Tratado de Versalles en 1919 y tiene como principal objetivo la búsqueda de la justicia social considerada como indispensable para el mantenimiento de la paz universal. Se trata de la única organización internacional tripartita, en la cual los Estados son miembros, pero los empleadores y trabajadores de estos países tienen también una representación en los diferentes órganos de la organización.

Es una organización gubernamental, un organismo especializado de las Naciones Unidas. Es el organismo mundial que se ocupa de todos los asuntos relacionados con el trabajo en el mundo, fundado en 1919 e integrado a partir de 1946 en el Sistema de Naciones Unidas como agencia especializada, cuyo mandato consiste en establecer reglas en materia de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores a nivel mundial, promoviendo la justicia social y defendiendo los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT consta de tres órganos:

- a) La Conferencia General, integrada por dos delegados del gobierno, un delegado representando a los empleadores y uno representando a los trabajadores, se reúne cada año y constituye el órgano legislativo de la organización ya que en la misma se adoptan las diferentes normas que constituyen el Código Internacional



del Trabajo (Convenios y Recomendaciones) que constituyen fuentes del derecho internacional de trabajo (es el cuerpo legislativo).

- b) El Consejo de Administración, compuesto 28 representantes de los gobiernos, 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores; juega un papel fundamental en el control de la aplicación de las normas (con funciones directivas).
- c) La Oficina Internacional del Trabajo, con más de 3,500 funcionarios, constituye el órgano permanente de la OIT, se dedica a trabajos de investigación, de preparación y difusión de las normas y de la cooperación técnica, tanto con los gobiernos como con las organizaciones representativas de los empleadores y de trabajadores (entidad ejecutiva).

Las normas de la OIT son de dos tipos:

- a) Los convenios. Son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelven derecho nacional después de la ratificación.
- b) Las recomendaciones. Constituyen generalmente una orientación para la aplicación de los convenios, no tienen ninguna fuerza obligatoria.
- c) Para asegurar que las normas del trabajo internacionalmente adoptadas sean aplicadas, la OIT desarrolló y mantiene un mecanismo permanente de control y seguimiento en todos los Estados miembros, siendo la exclusión la única forma de sanción posible.

Mecanismos de control de la aplicación de las normas de la OIT:

- a) El control ordinario, consiste en que los Estados miembros tienen la obligación de informar periódicamente al Consejo de Administración o cuando éste lo considere



pertinente, por medio de un informe llamado memoria para la aplicación del convenio ratificado y de las dificultades encontradas.

- b) El control extraordinario, se compone de dos procedimientos:
- c) La reclamación, en caso de violación de un Convenio ratificado, a las organizaciones de trabajadores o de empleadores, la queja está abierta únicamente a los gobiernos y al Consejo de Administración.
- d) El control especial, es un procedimiento muy ágil que se aplica exclusivamente en caso de violación a la libertad sindical.

Dentro de la legislación sobre el Derecho del Trabajo, también se incorporan los Convenios Internacionales de Trabajo, que mediante la aceptación y ratificación integran el sistema jurídico nacional, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina, de acuerdo a los artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República; cuyos preceptos rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República, siendo por consiguiente de cumplimiento obligatorio en el país.

3.3. Carta de las Naciones Unidas.

“La Carta de las Naciones Unidas, en su declaración de principios, habla de reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, de crear condiciones bajo las cuales pueda mantenerse la justicia, de promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad. Esta resolución, que formulan los pueblos de las Naciones Unidas, les lleva a emplear un mecanismo internacional para promover el progreso económico y social de todos los pueblos. Con las limitaciones inherentes al



carácter no coactivo de las resoluciones de las Naciones Unidas, éstas constituyen un foro adecuado.”

El artículo 55 la Carta de las Naciones Unidas establece: “Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá:

Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; la solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario, y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; y el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.”

3.4. Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

En el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, establece que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener por el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.



El artículo 23. "I. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. II. Toda persona tiene derecho, sin diferenciación alguna, a igual salario por trabajo igual. III. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. IV. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

En el artículo 24. "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

El artículo 25 "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".

3.5. Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

El Código de Trabajo es la norma ordinaria que, en primera instancia, regular lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. Es la ley que



regula la prestación de la fuerza de trabajo en diversas materias: contratación, derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y seguridad del trabajador.

Principios y Derechos Fundamentales del Derecho de Trabajo Contenidos en el Código de Trabajo:

- El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables.
- El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.
- El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo.
- El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público.
- El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores.

Estos principios del Derecho de Trabajo citados, se constituyen en reglas básicas sobre las cuales se pueden mejorar las condiciones de trabajo y su interpretación en la resolución de conflictos entre empleados y empleadores que se susciten de la relación de trabajo.



El contenido del Código de Trabajo como fuente de derecho del trabajo, regula lo siguiente:

- Derecho de trabajo. Artículo 1.
- Obligaciones de los patronos. Artículo 61.
- Obligaciones de los trabajadores. Artículo 63.
- Contratos de trabajo. Artículos 18, 38.
- Negociación colectiva y Pacto colectivo de condiciones de trabajo. Artículo 49.
- El Salario. Artículo 88.
- Descansos, asuetos y vacaciones. Art. 126
- Jornadas de trabajo. Artículo 116
- Regímenes especiales de trabajo. Art. 138
- Seguridad y salud en el trabajo. Art. 197
- Libertad de asociación, libertad sindical, Artículo 206
- Faltas y sanciones de trabajo y previsión social. Art. 269
- Sobre las funciones del Ministerio de trabajo y previsión social. Art. 274
- Inspección general de trabajo. Art. 278
- Sobre las funciones de los juzgados y tribunales de trabajo y previsión social. Art.

283



3.6. Condiciones Mínimas de Trabajo Establecidas y Garantizadas en las Normas Jurídicas.

El contenido del Código de Trabajo se fundamenta en el artículo 102 de la Constitución Política de la República, que establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades; atendiendo a este precepto constitucional.

3.7. El Salario.

El salario es el pago que recibe en dinero o en especie el trabajador, como contraprestación de la venta de su fuerza de trabajo al empleador. El salario, como medio de subsistencia, sirve a la persona trabajadora y su familia para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación, y alcanzar un nivel de vida digno de acuerdo con la OIT, mediante el Convenio No. 95, “el salario significa la remuneración o ganancia (...) debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

3.8. El Salario Mínimo.

El salario mínimo está regulado en el artículo 102 inciso f) de la Constitución Política, que establece que se debe fijar periódicamente el incremento del salario mínimo, y en los



artículos 2 y 3 del Convenio 26, artículos 1, 2 y 3 del Convenio 99, artículos 1,2 y 3 del Convenio 131, todos de la OIT; asimismo, los artículos 103 y 105 del Código de Trabajo.

El salario mínimo es una parte esencial de las políticas de empleo, paralelamente a este mecanismo, deben procurarse medidas para incrementar la competitividad del país. Entre ellas está el mejoramiento de la calidad de la educación, estimulación de la inversión extranjera directa, fomento de la innovación, investigación y desarrollo, motivación de una máxima estabilidad macroeconómica y social, erradicación del trabajo infantil y más acceso al crédito.

3.9. La Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo es el tiempo que dedica el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo. El tiempo de trabajo puede ser diario, semanal o anual. Regulado en el artículo 102 literal g) de la Constitución Política, en los artículos 1, 2, 3 y 4 del Convenio 1 de la OIT, en los artículos 1, 2, 3 y 4 del Convenio 30, artículos 1, 2, 3 y 4 del Convenio 90, todos de la OIT y en los artículos 116, 117, 119, 121 y 122 del Código de Trabajo.

3.10. El Descanso Semanal.

El descanso semanal es el ininterrumpido por un día a la semana. Conforme al artículo 102 inciso h) de la Constitución, el descanso semanal contiene los siguientes elementos:

a) el derecho a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo, o por cada seis días consecutivos de labores. b) los días de asueto o feriados también son



remunerados. Regulado en los artículos 2 y 5 del Convenio 14, artículo 6 del Convenio 106 y en el mismo sentido el Convenio 110, todos de la OIT. Asimismo, en los artículos 82 incisos c) y d) y 126 del Código de Trabajo.

3.11. Los Días de Asueto o Feriados.

El día de asueto o feriado es un día de descanso remunerado, establecido dentro del calendario laboral, regulado en los artículos 127 primer párrafo, 128 y 129 del Código de Trabajo.

3.12. Las Vacaciones.

Las vacaciones es el disfrute de un período continuado de días de descanso al año, regulado en el artículo 102 inciso i) de la Constitución Política de la República, en los artículos 1 y 7 del Convenio 101, en el artículo 36 del Convenio 110, todos de la OIT y en los artículos 130, 131, 132, 134 del Código de Trabajo, todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a un período de vacaciones remuneradas, cuya duración mínima es de 15 días.

3.13. La Seguridad Social.

El derecho a la seguridad social está fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 100, el Estado reconoce y garantiza este derecho para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función



pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y trabajadores tienen la obligación de contribuir a financiar dicho régimen, y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

El artículo 115 de la Constitución Política de la República establece: “Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados. Las personas que gocen de jubilación, pensión o montepío del estado e instituciones autónomas y descentralizadas, tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura total de los servicios médicos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que de acuerdo al artículo 1 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala es una “...institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del Pueblo de Guatemala... un régimen Nacional unitario y obligatorio de Seguridad Social de conformidad con el sistema de protección mínima.”

El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios, los cuales se desarrollan en el Capítulo IV de la Ley Orgánica; y, otorga cobertura para los siguientes regímenes: a) Programa Enfermedad-Maternidad-Accidentes (EMA); b) Programa Invalidez-Vejez-Sobrevivencia (IVS).



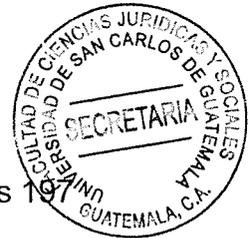
3.14. Riesgos Laborales y Seguridad Ocupacional.

La Constitución Política establece en los artículos 94, “Obligación del estado, sobre salud y asistencia social. El Estado velará por la salud y la asistencia social de todos los habitantes. Desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social”.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC, en su artículo 7 inciso b) establece “la seguridad y la higiene en el trabajo”.

El artículo 11 numeral 1, inciso f) de la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.”

“Se entiende que existen riesgos laborales en tanto que el trabajo constituye una actividad peligrosa, en la medida que el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del hombre con su ambiente, lo cual en diversas ocasiones, ya sea de una forma directa o indirecta, puede influir negativamente en su salud (Convenio No. 167 sobre seguridad y salud en la construcción)”



El Código de Trabajo en su Título V sobre higiene y seguridad en el trabajo (artículos 191 al 205), establece las reglas básicas respecto a los riesgos y la seguridad en el trabajo y los empleadores deben adoptar una serie de medidas como obligatorias.

3.15. Derechos Colectivos.

La Libertad Sindical.

La libertad sindical es un principio y derecho fundamental en el trabajo, la Constitución Política de la República regula la libertad sindical en el artículo 34 primer párrafo, “Derecho de Asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación.” Asimismo en el artículo 102 inciso q), estableciendo: a) el derecho de sindicación libre de los trabajadores; b) no se puede discriminar en el ejercicio del derecho; c) no se requiere autorización previa para su ejercicio, aunque se deben cumplir los requisitos exigidos por la ley; d) se establece el fuero sindical: los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato; e) sólo los guatemaltecos pueden intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 20 establece, “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”, en el artículo 23 numeral 4, “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

El artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse



a ellos para la protección de sus intereses. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley (...)"

El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, estipula: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales (...) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley o para la protección de los derechos y libertades ajenos.

El artículo 5 inciso e) sub inciso ii) de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial: El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse. Convención Americana Sobre Derechos Humanos: artículo 16 numeral 1, "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole". El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador", en su artículo 8, establece: "el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados



partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente”. El depósito de los estatutos sindicales siempre debe ser un requisito formal.

El Convenio 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Obliga a cada Estado a tomar medidas necesarias para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación. En su artículo 2 establece que: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Convenio 11 de la OIT, sobre el derecho de asociación de los trabajadores agrícolas de 1923, que obliga los Estados ratificantes a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria.

Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949; en su artículo 1 numeral 1 establece que “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...”

Convenio 141 de la OIT, sobre la organización de los trabajadores rurales de 1975; en su artículo 5 establece: “1) Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su



creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto. 2) Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.”

Convenio 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva 1981; en su artículo 2 establece: “A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

En el Código de Trabajo se regula en los artículos 206 al 238, 239 al 257, 49 al 56, 374 al 413; y, en la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.



CAPÍTULO IV

Se estima que existen unas 2.000 zonas económicas especiales en todo el mundo. Estas zonas francas se han extendido por numerosos países latinoamericanos como una forma de atraer inversión extranjera, a cambio de mano de obra y no sindicada, generosos incentivos fiscales y regulaciones laxas. La industria textil se ha convertido en uno de los mayores usuarios de estas zonas. Las zonas francas suministran productos a poderosas empresas del mundo de la moda, multinacionales con fábricas subsidiarias y cadenas de producción en todo el mundo.

4. Situación de los derechos laborales de los trabajadores de maquila

Durante los años 2020 y 2021 fueron años atípicos a consecuencias por la pandemia, en donde la clase laboral se vio afectada y el área de maquilas de Villa Nueva no fue la excepción, esto provocó que mujeres y hombres trabajadores sean vieran afectados al no contar con un salario que les permita vivir dignamente. En abril 2020, pidieron agilizar los programas de apoyo económico destinados para la población afectada por suspensiones de contratos de trabajo; programas para personas que han sido despedidas por la pandemia o que sus centros de trabajo han cerrado sin pagarles sus prestaciones laborales, como ocurrió con algunas maquilas textiles.

En San Miguel Petapa, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social informó que en la maquila KP Textiles, se detectaron 201 casos de COVID 19. Esta situación provocó el cierre temporal de dicha maquila y por ende se vio afectados económicamente.



El 16 de marzo, el Gobierno de Guatemala anunció el cierre del país, esto duro seis meses por la pandemia de la Covid-19. Al día siguiente, el presidente delegó en el ministro de Economía la decisión de qué empresas operarían como servicios esenciales. Solo once días después, el Presidente modificó las medidas y el ministerio dejó de dar permisos para operar. La autorización favoreció a 66 maquilas recibieron permisos como industria esencial.

Según el XI Censo de Población y VI de Habitación, Villa Nueva tiene más mujeres que hombres y más población rural e indígena, el idioma predominante en sus pobladores habla español, sobre todo en el área urbana. La mayoría de las trabajadoras de maquilas y agroindustrias provienen de Villa Nueva, Barcenas, San Miguel Petapa y otros pertenecen a Amatitlan, Villa Canales y un pequeño grupo de zonas aledañas de la capital. La Población Económicamente Activa –PEA– en Villa nueva, el comportamiento los hombres representan el 76.8% de la PEA y las mujeres, el 23.2%; en éste último, el desempleo afecta al 24% de la PEA.

En cuanto a la escolaridad de las trabajadoras de la maquila, la mayoría tiene entre cuarto y sexto grado de primaria. El difícil acceso a recursos económicos en sus familias y la imposibilidad de sostenerlo, se señalan como las causas principales de la deserción escolar; pero también porque no les queda mucho tiempo para dedicarse al estudio, como producto del trabajo realizado tanto en las fábricas como en la casa.”

En Villa Nueva, “las maquilas no solo se prefieren a las mujeres, sino privilegian a las más jóvenes, raramente contratan a mujeres de más de 30 años de edad, en tanto que



la mayoría están desinformadas con relación a sus derechos, son pocas los trabajadores que saben leer y escribir y cursaron algún nivel educativo; la relación entre escolaridad y etnicidad no refleja diferencias significativas entre los trabajadores indígenas y ladinas, el analfabetismo es superior entre los trabajadores indígenas, así como ligeramente mayor la proporción de los que cursaron el nivel primario completo.

Las mujeres la mayoría son solteras en las maquilas y muchas son madres, esta realidad aumenta la dependencia en relación con el trabajo. Sin embargo, los empleadores prefieren a las mujeres que no tienen compromisos familiares lo que redundaría en mayor disponibilidad de tiempo para dedicar al trabajo y para evitar los costos que representan para la empresa el embarazo y la maternidad (ausencias para controles prenatales, tiempo de pre y post natal, lactancia, y posteriormente, las responsabilidades derivadas de la maternidad). Las casadas y unidas conforman el 39.1% de las trabajadoras en maquilas textiles quienes no sólo tienen que cumplir la jornada laboral asalariada, sino también las responsabilidades del hogar.

Cuando las mujeres solicitan trabajo en las maquilas son sometidas a interrogatorios y exámenes como test (prueba de orina), declaración firmada, palpado del vientre; y si quedan embarazadas cuando ya han sido contratadas, le informan al jefe hasta que ya no pueden ocultar el embarazo por temor al despido.

En las maquilas se acostumbra hacer dos tipos de contrato. El tipo que predomina es el escrito, que firman el 62% de las empleadas sin proporcionarles copia alguna. El 18% tiene contrato verbal, el cual hace que las trabajadoras sean susceptibles de despido y



negación del goce de sus prestaciones; algunas ignoran si tienen contrato porque cuando inician sus labores solo les dan a conocer sus obligaciones. La mayoría de trabajadoras tienen contrato por tiempo indefinido, sin embargo, el (10%) de ellas tienen la experiencia de haber sido obligadas a renunciar una o varias veces por empleadores de otras maquilas, ya sea por solicitar permiso para asistir a consulta médica, controles prenatales o por pedir la hora de lactancia.

Los trabajadores comentan que, debido a la situación de pobreza de sus familias, trabajan desde la niñez ya sea como trabajadores de casa particular o en alguna actividad del sector informal; la mayoría (76.2%) empezaron siendo menores de edad y el 35.1% durante la niñez, algunas cuando apenas tenían 4 años de edad.

Según su experiencia, antes de entrar a trabajar en la empresa actual, trabajaron en otras empresas de donde muchas renunciaron por causa de los “malos tratos recibidos de los patronos.

Lo único que importa en las maquilas es que se cumpla la meta, es decir, sacar los pedidos, por eso los presionan y regañan para que lo hagan más rápido, no importa cuántas horas se trabaje y si ya están agotadas. Si el día de trabajo no alcanza, hay que hacer horas extras. La jornada laboral inicia diariamente a las 7:00 de la mañana y termina a las 6:30 de la tarde o hasta que los dejen retirarse. La mayoría trabaja 6 días a la semana; no obstante, hay varios trabajadores que laboran de lunes a domingo, sin disponer de tiempo libre suficiente para descansar.



Pese a ello, la pobreza, las escasas oportunidades de trabajo, sumadas a las constantes amenazas de despido, son obligadas a aceptar trabajar largas horas de pie o sentadas en sillas no aptas; es decir, en condiciones que dañan la salud, incluso cuando están en estado de gestación.

“En este contexto, es frecuente el maltrato verbal y en algunos casos el maltrato físico, las amenazas de despido y las sanciones económicas. Algunas trabajadoras han sido hostigadas sexualmente por supervisores o jefes y se lo aguantan porque necesitan el empleo y tienen miedo de no hallar otro.”

En relación al salario en las maquilas, poco más de una tercera parte gana entre Q mil y mil quinientos Quetzales mensuales... Menos de la tercera y la cuarta parte de Q.1501 a Q.2000. Son muy pocas los trabajadores que tienen un salario mayor a dos mil Quetzales. “Las hojas de salario no tienen el nombre de la empresa, esto no permite presentarla como comprobante del tiempo laborado para el cálculo de prestaciones. Los trabajadores no pueden comprobar las cuotas para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y que algunos patronos no hacen efectivo ante esta entidad.”

“En relación a las horas extraordinarias, en las maquilas los trabajadores son obligados a trabajar horas extras, y al negarse quedan mal ante el patrono y corren el riesgo de que sean despidas, pero también la necesidad de sobrevivencia de cada una de ellas, les obliga a realizar horas extras para aumentar un poco más sus ingresos. Más de una tercera parte labora 3 (tres) horas extras diarias, y casi la quinta parte más de 3 (tres) horas. Además, el número de horas y los horarios cambian frecuentemente, a veces se

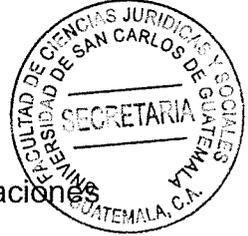


trabaja 3 (tres) horas un día y 13 (trece) al día siguiente empezando a las 3 (tres) de la tarde y terminando a las 4 (cuatro) de la mañana. Según la percepción de los trabajadores es que los patronos utilizan este sistema para no pagar las horas extraordinarias.”

“Con relación a la seguridad de los trabajadores, la mayoría no utiliza ningún equipo de protección, esto refleja un bajo nivel de conocimientos sobre los riesgos a los que se ven expuestas al no observar las medidas relativas al uso de equipo protector de trabajo; lo más utilizado son mascarillas o gabacha, o ambas; no obstante, se reporta un bajo índice de accidentes laborales, la mayoría heridas con cuchillas, pinchazos, resbalones o caídas, ocasionadas según el estudio por la presión y tensión que generan las altas metas de producción, el cansancio y el estrés.”

“En las empresas maquiladoras existen conflictos como atraso en el pago de salarios, pago fraccionado de salarios, negación de pago de horas extras, negación de prestaciones laborales (bono 14 y aguinaldo), maltrato de los supervisores, negación de certificado de trabajo para asistir al IGSS, amenazas de despido, despido de trabajadoras en estado de gestación y despidos sin pago de prestaciones...”

“El sistema laboral que se emplea en el interior de las fábricas es conocido como de línea, porque colocan a las trabajadoras en líneas, realizando todas, una misma actividad, por ejemplo, pegar botones, coser cuellos y más; cada línea cuenta con una persona cuya función es la de supervisar, más bien la de fiscalizar, presionar y exigir el cumplimiento de las tareas a las trabajadoras, lejos de ejercer una función de orientar o apoyar a la actividad laboral. Se emplea la práctica de los inicios del sistema industrial, que consistía



en controlar y disciplinar el trabajo y para su logro se idearon las grandes instalaciones para aglomerar a las trabajadoras y tenerlas a la vista para el respectivo control.”¹⁹

La diferencia salarial entre hombre y mujeres es mayor a medida que los ocupan los puestos de mayor responsabilidad, como funciones técnicas, de supervisión y administrativas

La situación extrema de trabajadores textiles es hoy en día bien conocida. No se da solo en este municipio, sino que también a nivel Centroamericano de donde 263,000 trabajadores textiles en su mayoría mujeres viven explotadas en las zonas francas o maquilas. Ellas representan un 58 % del total de la fuerza laboral en el sector.

Precariedad en las maquilas de Centroamérica Jornadas de 24 horas ininterrumpidas, sueldos míseros y falta de higiene en las fábricas, personas que trabajan en las denominadas "zonas francas o zonas económicas especiales", conocidas coloquialmente en América Latina y el Caribe como maquilas.

4.1. Cumplimiento de los derechos laborales en la industria de maquila:

La industria de vestuario y textil es un sector productivo que proporciona una importante cantidad de puestos de trabajo.

¹⁹ Programa sobre competitividad y desarrollo sostenible (ICTSD). Hoja de ruta para el sector textil y confección y el desarrollo sostenible en Guatemala. Documento de Trabajo No. 1 Pedro Prado, Violeta Hernández, Marcelo Coj, Italia Pineda y Erick Ventura 2009.



La industria generó 134 milemplos, más del 75% de los puestos son ocupados mujeres.

Algunos expertos refieren que los aportes de las maquiladoras son importantes para mantener la balanza de pago, diversificar las exportaciones y principalmente para la generación de empleo, pero constituyen un reducido aporte respecto a la integración con el resto de la economía y al mejoramiento de las condiciones de vida a las trabajadoras.

Las empresas maquiladoras ofrecen, en su mayoría, precarias condiciones de salud, higiene y seguridad. Las mujeres trabajadoras enfrentan abusos y discriminación. Aún es requisito de admisión y razón de despido, la prueba de embarazo.

Adicional a eso, se considera que la mayoría de maquiladoras son subcontratadas, derivado de ello, no están inscritas en el régimen de seguridad social, por lo que las empleadas no pueden gozar de este derecho y de los servicios médicos y hospitalarios. Y cuando las empresas están inscritas, no extienden a tiempo los certificados de trabajo o no dan autorizaciones para las consultas.

La cantidad de denuncias recibidas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en la Procuraduría de los Derechos Laborales dan cuenta de la magnitud de este problema. En el Departamento de Conciliación y Visitaduría del Ministerio de Trabajo, en los años 2020 y 2021 se recibieron un 1,450 denuncias de mujeres trabajadoras de maquila, 90% de estas denuncias son por despido injustificado.



En igual sentido, la Procuraduría de Derechos Laborales ha recibido un aproximado de 1,000 casos por año desde su creación mediante Acuerdo Ministerial 167-2000 del 11 de Mayo de 2000. Un dato interesante es que muchas de las mujeres incorporadas en la industria maquiladora fueron antes empleadas en el trabajo doméstico.

Para ellas, efectivamente, las maquilas se transformaron en una buena fuente de trabajo que no sólo les permitió ganar un poco más, sino también poder estar unas horas con su familia. Pero esta necesidad de trabajar es la principal arma que esgrimen los empresarios para sobreexplotar la mano de obra en las maquilas. Lamentablemente, tanto en el trabajo doméstico como en el de la maquila, estas mujeres enfrentan discriminación sexual.

Los inversores nacionales y extranjeros, como se ha venido mencionando en la investigación, gozan de una exención fiscal, además de tener exentos los derechos y cargas arancelarios sobre maquinaria, equipo, materias primas y los productos semiacabados. Sin embargo, la contraparte a esta serie de beneficios no se encuentra en la ley, ya que no se contempla la rescisión de dichos beneficios por ningún motivo. Además, este Decreto permite la subcontratación entre maquilas procedimiento que dificulta el control sobre ellas y fomenta la violación de derechos laborales.

Entre las principales denuncias contra estas empresas se encuentran las largas jornadas de trabajo, de 12 a 14 horas, sin descansos, la falta de pago, la práctica ilegal de exámenes de embarazo previos a la contratación y la violación a la ley de seguridad



social. Las empresas realizan el descuento en los sueldos de sus empleados pero no efectúan los aportes obligatorios.

En el Ministerio de Trabajo cuentan con "una unidad especial para las maquilas, integrada por 10 inspectores dedicados sólo a esta actividad económica, que realizan visitas periódicamente o cuando se suscita alguna controversia". Sin embargo, "la función de los inspectores es débil y su actuación no es oportuna porque están más del lado del patrón que del trabajador".



CONCLUSIONES

El campo del bienestar laboral de los trabajadores en la maquila han sido uno de los más estudiados y criticados, principalmente por el incumplimiento de los derechos humanos y laborales que en estas industrias son prácticas cotidianas.

Los inversores nacionales y extranjeros, como se ha venido mencionando en la investigación, gozan de una exención fiscal, además de tener exentos los derechos y cargas arancelarios sobre maquinaria, equipo, materias primas y los productos semiacabados. Sin embargo, la contraparte a esta serie de beneficios no se encuentra en la ley, ya que no se contempla la rescisión de dichos beneficios por ningún motivo. Además, este Decreto permite la subcontratación entre maquilas procedimiento que dificulta el control sobre ellas y fomenta la violación de derechos laborales.

En ese contexto se hace urgente revisar el Decreto 29-89 del Congreso de la República y la Ley Emergente para la Conservación del Empleo, para establecer si los incentivos concedidos a las mismas guardan congruencia con los beneficios que de dicha actividad económica se obtienen.

El 60% de la población guatemalteca vive en condiciones de pobreza extrema. Un gran porcentaje de jóvenes acosados por la miseria se encuentran en disposición de trabajar en lo que sea. Mano de obra abundante y barata en un país donde la tasa de sindicalización no sobrepasa el 3% de la masa laboral. Todo ello propicia condiciones



favorables para el trabajo de las maquilas y el abuso laboral. Las zonas francas están exoneradas del pago de impuestos, en una sociedad en la cual la competitividad se ha transformado en un valor supremo. Como si fueran objetos, las personas se hacen en enormes bodegas, y son explotadas y sometidas a condiciones poco higiénicas. Cuando la gente se rebela y se organiza los patronos reaccionan, en las maquilas la característica democrática del derecho del trabajo se respeta poco.

La ley guatemalteca ha beneficiado a los propietarios de este tipo de empresas, amparándoles y exonerándoles totalmente del Impuesto Sobre la Renta –ISR- y de los derechos arancelarios e impuestos a la importación, incluso del Impuesto al Valor Agregado (IVA). Dichos beneficios se justifican bajo la premisa de que estas empresas generan empleos y divisas, transfieren tecnología, desarrollan vínculos horizontales con la economía local y tecnifican mano de obra.

Objetivos y metas que en el caso de las empresas de la maquila en Guatemala distan de concretarse de manera fehaciente para favorecer el espacio de las relaciones laborales y fortalecerlas de manera amplia, sostenible y sustentable.

Suspensión temporal de derechos arancelarios e impuesto del valor agregado sobre materia prima, productos semi-elaborados, envases, materiales de empaque, etiquetas, muestras de ingeniería, instructivos, maquinaria, equipo, partes y componentes, previamente garantizados con una fianza, garantía específica bancaria a través de almacenes generales de depósito, exoneración del impuesto sobre la renta, por un período de diez años, sobre las utilidades provenientes de la exportación.



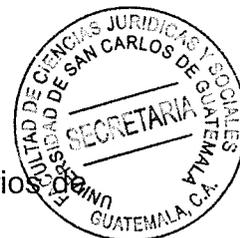
Exoneración de derechos arancelarios, impuestos de importación, valor agregado sobre la importación de maquinaria, equipos, partes, componentes y accesorios utilizados en el proceso de producción. Exoneración total de impuestos ordinarios y extraordinarios.

Régimen de Devolución de Derechos. Función de manera similar al de admisión temporal. Resumiendo, se puede decir que el desarrollo de la actividad maquiladora en Guatemala responde a un proceso concreto de internacionalización del capital en la industria textil-confección. Las características de este proceso de internacionalización condicionan el tipo de trabajo realizado por los trabajadores en su mayoría mujeres de la maquila.

“Ley Emergente para la Conservación del Empleo”, favorecen a los contribuyentes con vocación exportadora previamente calificados en los regímenes de perfeccionamiento activo estipulados en el Decreto número 29-89, como también a los usuarios productores de bienes industriales de una zona franca, por lo que, se estima que de hecho la iniciativa no cumple con eliminar las subvenciones a la exportación establecidas en el compromiso adquirido en la Organización Mundial del Comercio –OMC-.

La ley no contiene un objeto la conservación del empleo como tal, puesto que únicamente incluye reformas a los Decretos números 29-89 y 65-89 ambos del Congreso de la República, por lo tanto no es correcto el nombre de “Ley Emergente para la conservación del Empleo” y se debiera considerar anti ético.

La ley incorpora cambios sustanciales respecto del objetivo y naturaleza de la Ley de Fomento a la Actividad Exportadora y de Maquila y la Ley de Zonas Francas, que es la



promoción de exportaciones, con lo que genera una triangulación entre los usuarios maquila y la figura de usuario de servicios de zona franca, ya que se dispone que las mercancías importadas, producidas, transformadas al amparo de la Ley de Maquilas sean nacionalizadas o comercializadas en territorio aduanero nacional, mediante dicha figura en zona franca. Similar tratamiento se daría a las mercancías y servicios de zona franca las cuales también podrán ser comercializadas en territorio aduanero nacional.

Finalmente, se considera que la situación de incumplimiento de derechos laborales en la industria de maquila tiene dos vertientes: La primera que da cuenta de un aparato estatal con una serie de deficiencias en hacer cumplir la ley; y la segunda, el desconocimiento de los derechos que asisten a las trabajadoras.

Si los trabajadores no saben qué derechos las asisten, jamás podrán reclamarlos; y aquí juega un papel importante no solamente el Estado, sino también las organizaciones sindicales las universidades e institutos especializados, los colegios profesionales y demás entidades y sectores de la sociedad civil en el deber estudiar profundamente la actividad económica, laboral y humana en la maquila, debatir en público sus bondades y problemas, y apoyar decididamente cuyo arduo y abnegado trabajo está siendo injustamente valuado y precariamente remunerado .



BIBLIOGRAFÍA

- AMOROSO LIMA, Alceu. **El problema del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, 1959.
- ARGUETA R., Alejandro. **Impunidad Laboral y Sector Público en Guatemala**. 2018
- ARRIAGA MATA, Ricardo Enrique. **La impunidad laboral en Guatemala**. Cuaderno de estudio 97. Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Guatemala, junio 2011.
- ASOCIACION DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS SOCIALES (ASIES). **Salario Mínimo en Guatemala**. Revista Momento. Año 25. No. 6-2010. Serie Economía.
- ASOCIACION DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS SOCIALES (ASIES). **Salario Mínimo en Guatemala**. Revista Momento. Serie Economía. Guatemala, 2020.
- ASOCIACION PARA EL AVANCE DE LAS CIENCIAS SOCIALES EN GUATEMALA, (AVANCSO). **El significado de la maquila en Guatemala, elementos para su comprensión**. Cuaderno de investigación No. 10. Guatemala, 1994.
- BADENI, Gregorio. **Tratado de Derecho Constitucional**. Tomo I. 2ª. ed. actualizada y ampliada. Buenos Aires, Argentina 2006.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo**. México, 1996.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, **Diccionario Jurídico Elemental**, Editorial Heliasta.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana**. Tomo I. Vol. 1. Parte General. Buenos Aires, República Argentina. Edit. Heliasta S.R.L. 3ª. ed. 1987.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana**. Tomo I. Vol. 2. Parte General. Edit. Heliasta S.R.L. 3a. ed. 1987. Argentina.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de Derecho Laboral. Derecho Colectivo del Trabajo**. Tomo III. Vol 2. Edit. Heliasta S.R.L. 3ª. ed. Argentina 1989.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de Política laboral y social**. ed. Argentina 1989.
- CAMACHO SOLIS, Julio Ismael. **Los Mecanismos y Normas de Protección en las Relaciones Laborales** (www.juridicas.unam.mx y www.bibliojuridicas.org) . 2019.



CENTRO DE DERECHO LABORAL. **Manual de derechos laborales de Guatemala**. San Salvador, El Salvador. 2018.

CENTRO PARA LA ACCION LEGAL EN DERECHOS HUMANOS (CALDH). **OIT y trabajadoras de maquila**. Guatemala, enero 2011.

CENTRO DE ESTUDIOS Y APOYO AL DESARROLLO LOCAL (CEADEL). **"Caso emblemático de la cultura de impunidad en la justicia laboral en Guatemala"**. Informe final sobre peritaje laboral: Caso Alianza Fashion. Chimaltenango, octubre 2011.

CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACION PROFESIONAL (CINTERFOR). Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina**. Avances y Desafíos 5 años después de Beijing. Perú 2000.

CHICAS HERNADEZ, Raúl Antonio, **Introducción al Derecho Procesal del Trabajo**, Guatemala 2002.

CÓDIGO DE TRABAJO, Decreto No. 1441 del Congreso de la República.

COMISIÓN NACIONAL PARA EL SEGUIMIENTO Y APOYO AL FORTALECIMIENTO DE LA JUSTICIA. **Revista Justicia Laboral**. Año 2, No. 4 Julio-Diciembre 2005. Guatemala.

COMISIÓN PARA LA VERIFICACION DE CÓDIGOS DE CONDUCTA. **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores**. Guatemala, julio 2006.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. Expedientes Acumulados 2-2019, 151-2020, 298-2020, 1045-2020 y Expediente 1490-2019.

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. **Teoría Constitucional**. Guatemala, febrero 2009.

CUMES SALAZAR, Heliodoro y CHOCOYO CHILE, Teresa. **Nos hacen llorar: jóvenes trabajadoras en las maquilas coreanas de San Lucas, Sacatepéquez a El Tejar, Chimaltenango**. Programa de Apoyo para la Salud Materno Infantil y para la Salud de Otros Grupos de Riesgo, Guatemala, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **El Trabajo antes de la Revolución Industrial**. 2018.

DE LA CUEVA, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo**. 2017.

DECLARACIÓN DE LA OIT. **Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima



sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

DE LEÓN, Ramiro. **Catecismo Constitucional**. Instituto de Investigación y Capacitación. Atanasio Tzul. Guatemala, 1995.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. 1948.

DECRETO NÚMERO 29-89 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. **Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila**. 1989.

DECRETO NÚMERO 65-89 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. **Ley de Zonas Francas**. 1989.

DECRETO NÚMERO 19-2016 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. **Ley de Zonas Francas**. 2016.

DECRETO NÚMERO 19-2016 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. **Ley Emergente para la Conservación del Empleo**. 2016.

DECRETO NÚMERO 70-73 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA. **Código Penal**. 1974.

DIARIO DE CENTROAMERICA. **Situación Laboral de la Población Indígena en Guatemala**. Guatemala, 24 de marzo de 2014.

DURÁN LÓPEZ, F., **Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador**, en "Revista de Política Social", No. 123, 1979.

ESCAMILLA HERNÁNDEZ, Jaime. **Naturaleza el derecho del trabajo según Mario de la Cueva**. 2010.

ERAZO FUENTES, Juan Antonio. **El Desarrollo de la Industria Textil del Occidente de Guatemala**. Tesis de Grado. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2014.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. 3^a. ed. Guatemala, agosto 2008.

GARCIA MORALES, Mario Raúl. **La Industria de Maquila del Vestido en el Departamento de Guatemala, Aspectos Laborales**. Tesis de grado. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1994

GHIRARDI, Olsen A. **Filosofía del Trabajo: la revolución de las manos**. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1976.

GUERRA BORGES, Alfredo. Guatemala: **60 años de historia económica (1944- 2004)**. Guatemala, 2006.



- HERRERA, Augusto Valenzuela. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica.** Gaceta Laboral v.11 n.1 Maracaibo abr. 2005.
- HUMAN RIGHTS WHATCH. **Del hogar a la fábrica, Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca.** Guatemala, 2002.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE). **Encuesta Nacional de Condiciones de Vida – ENCOVI.** Guatemala, 2018.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE). **Censo Nacional de Población y Habitación.** Guatemala, 2019.
- INFORME DE DESARROLLO HUMANO GUATEMALA: **La fuerza incluyente del desarrollo humano.** Guatemala, 2020.
- LALANNE, Julio Esteban. **El Trabajo Humano a través de la Historia.** Buenos Aires, Argentina, marzo 2011.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco.** 2ª. Edición, Editorial: **Guatemala, Guatemala:** IUS-Ediciones, 2007.
- LÓPEZ F., Diego. **Derechos Laborales y Acuerdos de Libre Comercio.** Revista Nueva Sociedad 202 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) No. 87. Santiago de Chile, diciembre 2005.
- MARTIN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ SAÑUDO, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Derecho del trabajo,** 16ª. Edición. Ed. Tecnos, Madrid, España, 2007.
- MARX, Karl. **Trabajo asalariado y capital.** Proyecto Espartaco (<http://www.proyectoespartaco.com>).
- MÉDICOS DEL MUNDO, Francia. **El derecho a la salud de las trabajadoras de las maquilas y agroindustrias.** Estudio en el Municipio de Chimaltenango y la franja de Sacatepéquez. Diciembre, 2009.
- MINISTERIO DE ECONOMIA. Dirección de Servicios al Comercio y a la Inversión, Departamento de Política Industrial. Guatemala, junio 2015.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Dirección General de Trabajo. **Cartilla Laboral, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.** Guatemala 2013.
- MOVIMIENTO SINDICAL, INDIGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO. **La maquila textil y de confección en Guatemala: ¿Oportunidad y desarrollo?** Guatemala, 2021.
- MOVIMIENTO SINDICAL, INDIGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO - MSICG. **La**



maquila textil y de confección en Guatemala: ¿Oportunidad y Desarrollo
Guatemala, 2018.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. **Tendencias jurisprudenciales de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala en materia de derechos humanos.** Guatemala 2010.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La industria maquiladora en Centroamérica Panorama General.** 2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Comercio exterior y políticas laborales.** 2017.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **La Industria de la Maquila en Centroamérica.** Publicaciones. 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La Industria de la Maquila en Centroamérica. Informe para el Seminario Subregional de Empleadores de Centroamérica y República Dominicana.** Guatemala, 21-22 de abril de 1997.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Edit. Heliasta S.R.L., 28ª. Ed, 2001.

PALENCIA PRADO, Tania. Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH). **“Barriga llena no cree en hambre ajena” Los abusos de la maquila textil en Guatemala**”. Guatemala, octubre 2010.

PEDRO PRADO, Violeta Hernández, Marcelo Coj, Italia Pineda y Erick Ventura. **Programa sobre competitividad y desarrollo sostenible (ICTSD). Hoja de ruta para el sector textil y confección y el desarrollo sostenible en Guatemala.** Documento de Trabajo No. 1. 2009.

PÉRZ, Benito, **Derecho del trabajo**, Buenos Aires, 1983.

PIZA ROCAFORT, Rodolfo E. **Derecho al trabajo y derechos de los trabajadores desde la perspectiva de los convenios internacionales sobre derechos económicos, sociales y culturales.** Revista IIDH Vol. 40. 2004.

PROGRAMA DERECHOS HUMANOS DEL CENTRO EUROPA – TERCER MUNDO (CETIM) Y REPRESENTANTES ANTE LA ONU. **El Derecho al Trabajo.** Ginebra, septiembre 2008.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAD (PNUD). **Guatemala: ¿una economía al servicio del desarrollo humano?** Informe Nacional de Desarrollo Humano 2007/2008, Volumen I. Guatemala, 2008.



PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAD (PNUD) Guatemala. **Cifras del desarrollo humano Chimaltenango**. Colección estadística departamental No. 4. 2011.

PROGRAMA PARA EL ACCESO CIUDADANO A LA JUSTICIA LABORAL PARA CAFTA-DR (PACT). Justicia **Laboral y derechos humanos en Guatemala: manual auto formativo**. 1a. Ed. San Salvador, El Salvador 2010.

QUIÍROA CUÉLLAR, Elizabeth. **Jóvenes mujeres mayas trabajadoras de la maquila**. 2012.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de la lengua española**. Actualización 23.6, 20 de diciembre 2022.

RUTHRAUFF, John. **Centro para la Educación Democrática. El Proceso de Paz en Guatemala y el Papel del Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo**. 2014.

SECRETARIA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN (SEGEPLAN). **Informe Guatemala un País Pluricultural**. http://www.segeplan.gob.gt/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=85

SEMPERE, Antonio, y col. **Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo**. Editorial Civitas, Madrid, España, 1996.

SIGLO VEITIUNO. **Pulso Económico**. Guatemala, 08 de marzo de 2016.

STAELENS G., Patrick. **El Convenio 169 de la OIT: De Una Política Integracionista al Reconocimiento del Derecho de la Entidad de los Pueblos Indios**. 2012.

TOVAR MONTAÑEZ, Jorge. **Las Maquiladoras en México y sus Efectos en la Clase Trabajadora**. 2016.

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA (Unsitragua). **La desregulación y la flexibilización del derecho del trabajo: versiones de un esclavismo moderno**. Guatemala, 2005.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GAUTEMALA. **Tercer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Parte Laboral y Parte Económica. El Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana**. 2010.

VARGAS HERNÁNDEZ, José G. **Las maquiladoras en Centroamérica. Centro universitario de ciencias económico administrativas**. Universidad de Guadalajara. 2015.