

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

EL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN LA INDUSTRIA
DE LA MAQUILA EN GUATEMALA, UNA FORMA
DE EXPLOTACION MEDIANTE EL PAGO DE SALARIO
MENOR AL MINIMO AUTORIZADO



Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

CARLOS ADAN MORAN GONZALEZ

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

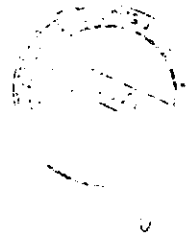
Guatemala, Junio de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



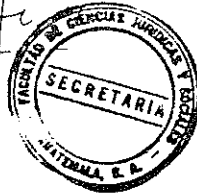
FACULTAD DE CIENCIAS
MÉDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, abril veintisiete, de mil novecientos noventi-
cinco. -----

Atentamente pase al Licenciado RAUL ANTONIO CHICAS HERNAN
DEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del -
Bachiller CARLOS ADAN MORAN GONZALEZ y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----

ahg.-



TESIS QUE DEDICO

A DIOS mi fortaleza y mi pronto auxilio en la tribulación, porque él da la sabiduría y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia.

A MIS PADRES:

Luis Amadeo Morán Catalán y Candelaria González de Morán
En gratitud a sus esfuerzos por mi superación.

A MI SUEGRA: Maria Luisa Fernández de Guzman.

A MIS HERMANOS:

Julio Isrrael, Gricelda, José Domingo y Juan Luis.

A MI ESPOSA: SUSY: madre amorosa, compañera y amiga que compartió los momentos más difíciles de mi vida estudiantil.

A MIS HIJAS: Susy Yessenia, Karla Patricia y Angela Azucena, motivo de mi superación.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala..

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

A los auténticos trabajadores de Guatemala.

I N D I C E

Pág.

Introducción..... i

CAPITULO I

LA MAQUILA:

a) etimología de la palabra maquila..... 1
b) definición..... 1
c) Características..... 2

2.- GENERALIDADES:

a) Antecedentes históricos del surgimiento y auge de las
empresas maquiladoras..... 5
b) fines de las empresas maquiladoras..... 11
c) Impacto Económico y Social..... 13
d) Modus operandi de las empresas maquiladoras..... 15
e) La Producción maquiladora..... 16
f) Elementos de las empresas maquiladoras..... 17
g) Fuerza de Trabajo utilizada en la actividad
maquiladora..... 19
1.- nivel técnico requerido 19
2.- mano de obra empleada..... 20
3.- estabilidad laboral..... 21

CAPITULO II:

TRABAJO SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES

SEGUN LA LEGISLACION LABORAL

GUATEMALTECA

I.- ANALISIS DE LOS TRABAJOS SUJETOS A REGIMENES

ESPECIALES..... 23

a.-El trabajo agrícola y ganadero.....	23
b.-Trabajo de mujeres y menores de edad.....	24
c.-Trabajo a domicilio.....	25
d.-Trabajo doméstico.....	25
e.-Trabajo de transporte.....	26
f.-Trabajo de Aprendizaje.....	26
g.-Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	26
II.-DEL TRABAJO DE APRENDIZAJE EN PARTICULAR.	
1.- definiciones previas.....	27
2.- Características.....	29
3.- Objetivos del aprendizaje.....	30
4.- De la formalización de los contratos de aprendizaje.....	31
a)Qué es contrato de trabajo.....	31
b)Contrato de aprendizaje.....	32
c)Plazo del contrato de aprendizaje.....	33
d)Finalidad del contrato de aprendizaje.....	34
e)Naturaleza jurídica del Contrato de Aprendizaje.....	35
f)remuneración económica a que queda sujeto el contrato de aprendizaje.....	37
5.- Violaciones a las normas relativas al trabajo de aprendizaje.....	38
a)la tácita reconducción del contrato de aprendizaje.....	38
b)La constancia de aprendizaje.....	41

6.-Incumplimiento del control administrativo para la autorización,control y fiscalización administrativa de los contratos de aprendizaje.....	43
a)De la autorización de los contratos de aprendizaje.....	43
b)En cuanto a su control.....	44
c)En cuanto al registro.....	45
d)En cuanto a la fiscalización.....	46

CAPITULO III

LA ACTIVIDAD MAQUILADORA Y EL

TRABAJO DE APRENDIZAJE

1.- La actividad maquiladora como medio de explotación del trabajo de aprendizaje.....	51
2.- Desnaturalización del trabajo de aprendizaje en las industrias maquiladoras.....	53
3.- Aplicación lesiva del contrato de aprendizaje, para los obreros de la industria de la maquila.....	54
a)en el salario.....	54
b)En el pago de otras prestaciones.....	55
c)Con la reconducción del Contrato.....	55
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	65
BIBLIOGRAFIA.....	67

INTRODUCCION :

Con la maquila, la economía nacional ha establecido un nuevo nexo con el exterior, basado en un modelo de industrias de ensamble para la exportación.

Aunque es innegable que esta actividad industrial ha brindado oportunidad de trabajo a muchos guatemaltecos especialmente mujeres y menores de edad, las ventajas competitivas de la maquila continúan basadas en los diferenciales de costo salarial, la exoneración de impuestos y las facilidades de acceso al mercado de los Estados Unidos.

Es precisamente el problema salarial en estas empresas, lo que ha impulsado a realizar el presente trabajo, ya que durante muchos años de visitar empresas maquiladoras, he podido establecer que hay muchas que buscan las formas de reducir costos através de evadir el pago de salarios mínimos, y un mecanismo que ha resultado eficiente para estos propósitos ha sido el contrato de aprendizaje, pues mediante el mal uso de que ha sido objeto en algunas de estas empresas, se ha producido su tácita reconducción, con lo cual se produce la explotación del obrero, ya que durante el tiempo de vigencia de este contrato se le paga menos del salario mínimo al aprendiz, lo que representa un ahorro para el empleador y por ende una ganancia injusta y en algunos casos ilegal.

Es innegable la necesidad del aprendizaje, sobre todo por la evidente falta de escuelas técnicas estatales, que permitan a los obreros capacitarse, pero esto es aceptable siempre que se cumpla con los objetivos que la ley le señala como son "la enseñanza en forma

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GUATEMALA
Biblioteca Central

práctica

a una persona de un arte, profesión u oficio", ya que si esto no se cumple y se continúa haciendo como lo hacen muchas maquiladoras, solamente se seguirá produciendo la explotación del obrero. Por tanto, el objetivo de este trabajo es analizar la institución del aprendizaje, evidenciar su mal uso y hacer las recomendaciones respectivas, esperando que las autoridades que tienen la responsabilidad de fiscalizar su uso, las tomen en cuenta y se evite la explotación del obrero aprendiz de la maquila.

CAPITULO I

1.- LA MAQUILA:

a) Etimología de la palabra maquila.

La palabra maquila, es relativamente reciente. Se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; del árabe makila (medida de capacidad), que designa la "proporción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda". Antes que se impusiera el término maquila, se utilizaba el de industrias de draw back, aludiendo al reintegro de los derechos arancelarios pagados por la importación de materiales, luego de la exportación de los bienes producidos.(1)

b) Definición.

Doctrinariamente se define la maquila como una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena; por contrato con otras empresas, que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo y conservan la propiedad de los productos.(2)

La Ley de Fomento y Desarrollo de la actividad exportadora y de Maquila, contenida en el decreto número 29-89 del congreso de la República, en el artículo 3ro. inciso b), define a la maquila como el valor agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros

(1) Avancso, Elementos para su comprensión, cuaderno de investigación número 10, pag.2)

(2) ob. citada pag.1

recursos que se percibe en la producción y/o ensamble de mercancías.

c) Características.

LAS EMPRESAS MAQUILADORAS SOLO TIENEN UNA PARTICIPACION PARCIAL EN LOS CICLOS DE PRODUCCION:

En el sistema de producción por contrato, las maquiladoras, por lo general sólo ejecutan parte del proceso productivo, ensamblando piezas. En algunos casos ejecutan todo el proceso de producción, pero aún así, solamente tienen una participación parcial en los ciclos del capital regidos por la empresa contratante, porque estos incluyen además de la producción, la concepción previa de los procesos, la adquisición de los materiales a transformar y la ulterior comercialización de las mercancías producidas, actividades que retiene la empresa contratante.

ESTAN DISASOCIADAS DEL MERCADO DE CONSUMO E INTERCAMBIO DE BIENES:

Por la misma división del trabajo que se establece en el sistema de producción por contrato, las maquiladoras están disasociadas del mercado de consumo de los bienes que fabrican. No producen mercancías para el intercambio, sino productos cuyo envío al contratante puede considerarse como tráfico intra-firma.

SON OFERENTES DE CAPACIDAD DE PRODUCCION:

La posición de las maquilas en el mercado no es la de oferentes de bienes al consumidor, sino la de oferentes de capacidad de producción al servicio de otras empresas.

LA MAQUILA PUEDE SER DE CORTE NACIONAL O INTERNACIONAL

La maquila puede ser nacional, si la empresa contratante y la maquiladora están establecidas en el mismo país y la producción

IC. D. GUSTAVO PONILLA,
ABOGADO Y NOTARIO
P.O. BOX 513329,
GUATEMALA,
GUATEMALA.



1216-95

Guatemala, 20 de Abril de 1995.

Licenciado
JUAN FRANCISCO FLORES JUÁREZ
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

24 ABR. 1995

RECIBIDO
Hora 14 Minutos 00
OFICIAL [Signature]

Señor Decano:

En cumplimiento por lo ordenado en la Decanatura a su cargo, tengo el Honor de informarle, que procedí a asesorar al Bachiller CARLOS ADAN MORAN GONZALEZ, en su trabajo de tesis que se titula " El trabajo de aprendizaje en la Industria de la Máquila en Guatemala, una forma de explotación mediante el pago de Salario Menor al Mínimo autorizado", siendo el dictámen el siguiente:

1. El plan de contenido del trabajo de tesis, fué necesario hacerle algunas modificaciones, habiendo orientado en ese aspecto al Bachiller Carlos Adán Morán González.
2. El trabajo de tesis ilustra la situación de los trabajadores aprendices en las Empresas Máquiladoras.
3. Por último el trabajo de tesis cumple con los requisitos reglamentarios que sirven de base para el exámen público correspondiente.

Sin otro particular por el momento:

Atentamente:

[Signature]
Lic. Gustavo Ponilla
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
JUNTA DIRECTIVA

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

DECANO	
(en funciones)	Lic. José Francisco De Mata Vela
EXAMINADOR	Lic. Hilario Roderico Pineda Sánchez
EXAMINADOR	Lic. Ronny Patricio Aguilar Gutiérrez
EXAMINADOR	Lic. Oscar Najarro Ponce
SECRETARIA	Licda. Hilda Rodríguez de Villatoro

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

maquilada se destina al mercado interno o, internacional cuando las empresas tienen sus sedes en distintos países y la producción de maquila se orienta a mercados externos.

PREDOMINA EL EMPLEO DE MANO DE OBRA FEMENINA.

Las maquiladoras emplean predominantemente mujeres en, 1990 se estimaba que las mujeres constituían el 70% del personal de las maquiladoras.(3). En 1992 una encuesta de la comisión de vestuario y textiles (VSTEX) de la GEXPRONT indica que la proporción de mujeres dentro del total de trabajadores de maquila era del setenta y nueve por ciento. En el total del empleo industrial en la región metropolitana, en 1990 las mujeres sólo constituían el treinta y dos y medio por ciento.(4)

OCUPACION DE JOVENES:

Otra característica es la ocupación de jóvenes. De una muestra de cuarenta y nueve trabajadores de quince empresas entrevistados para realizar una investigación, el dieciocho por ciento eran menores de edad, el cincuenta y uno entre dieciocho y veinticinco años y el treinta y uno entre veinticinco y cuarenta años.

PERMANENTEMENTE HAY PLAZAS VACANTES:

Al contrario de lo que sucede en las demás industrias, en las maquilas siempre hay plazas vacantes, lo cual se demuestra con los carteles permanentes solicitando operarios.

(3) Mario Anibal González, El Desarrollo de la Maquila en Guatemala.

(4) Encuesta VSTEX, primer semestre 1992.

NO ES NECESARIA LA CAPACITACION TECNICA PREVIA:

La mayoría de trabajadores ingresa a las maquilas sin haber recibido capacitación técnica previa, aunque las mujeres tienen la ventaja de estar familiarizadas con la costura, siendo ésa una de las razones por las que se prefiere contratarlas.

DIVISION DEL TRABAJO INTRA FABRIL:

En general impera una división por géneros, por la cual a los hombres se les asignan las tareas que los patronos consideran mas complejas o que requieren mayor fuerza.

LOS CUADROS MEDIOS Y ALTOS SON OCUPADOS POR HOMBRES:

Dentro del personal obrero predominan las mujeres, en tanto que los cuadros medios de supervisión están compuestos por hombres principalmente y en el nivel gerencial solo hay hombres regularmente.(5)

ACTIVIDAD PRODUCTIVA INTENSA:

Además de prolongado, el trabajo en la maquila es intenso. Una forma de determinar la intensidad del trabajo es la velocidad de ejecución. cada una de las operaciones que requiere debe ejecutarse en un promedio de menos de un minuto.(6)

COERCIBILIDAD SOBRE LOS TRABAJADORES:

El control personal directo con facilidad se convierte en un

(5) AVANCSO, ob. citada pag. 131,132.

(6) Kurt Salmon, Planteamiento para la profesionalización de la industria de la maquila en Guatemala. pag. 91.

procedimiento coercitivo sobre los trabajadores.

OTROS ELEMENTOS DE COERCIBILIDAD Y CONTROL.

Algunas empresas en vez de conunar control y coerción, a lo que recurren es a establecer medidas motivacionales como complemento del control.

INEXISTENCIA DE AMBIENTES FISICOS ADECUADOS.

El ruido es una molestia presente en todas las plantas y en muchas es evidente la falta de condiciones de seguridad e higiene tales como servicios sanitarios y comedores, evidenciándose esto último por la cantidad de trabajadores que se observan almorzando en las afueras de las plantas.

2.- GENERALIDADES

a) Antecedentes históricos del surgimiento y auge de las empresas maquiladoras;

Aunque por supuesto no utilizando el termino trabajo de maquila, ya desde épocas remotas se ha venido hablando de la necesidad de ejecutar el trabajo en forma simplificada, de tal manera que se logren mejores resultados en un tiempo y costo inferior, con una utilidad para los empresarios mucho mas significativa. Por ejemplo Sócrates dijo "Las cosas se hacen mejor y más facilmente cuando cada uno ejecuta aquella que le es propia, sin tener que ocuparse de las demás" (7)

Coincide con ese pensamiento Jenofonte cuando escribe en la Cinopedia "En los pequeños pueblos, el mismo hombre hace un lecho,

(7) Tratado de Política Laboral, tomo II, pag. 191.

un puente, un arado y una mesa; y, frecuentemente, es tambien constructor... pero es imposible para un hombre que trabaja en tantas cosas, hacerlas todas bien". (8)

Si la cooperación es forzosa, la especialización es recomendable; porque nada parece mas lógico que encomendar a cada cual, y con habitualidad, que realice aquello que mejor sepa hacer. Además, aún sin aptitudes natas evidentes, la práctica demuestra que múltiples tareas se acaban haciendo muy bien sin mas que repetir las con frecuencia y cuidando hasta la perfección deseada, por medio de la organización del trabajo.

Se puede definir la organización científica del trabajo como el sistema resultante del estudio de las relaciones entre los diferentes factores de la producción, y en especial, entre el hombre y los instrumentos de trabajo, para obtener mayor rendimiento con menor esfuerzo laboral. Se trata de sustituir, con normas cada vez mas científicas, el empirismo en la industria, mediante la armonía o unidad entre la máquina y el hombre. De los medios materiales se pretende una mayor explotación y costo menor, del factor humano se persigue una mejor disciplina y utilidad laborales. (9)

La división del trabajo, es una forma práctica de cooperación, que consiste en la distribución y diferenciación de las labores, tareas y servicios entre las distintas personas que contribuyen a una obra

(8) Tratado de Política Laboral, tomo II. pag. 191.

(9) Tratado de Política Laboral, tomo II, pag. 186.

común. la división laboral se basa en la ley del mínimo esfuerzo, en el ahorro de energías y en la calidad técnica que la especialización producen, en la consiguiente economía de tiempo y en el menor costo y mayor perfección que con el esfuerzo común, a la vez separado y solidario, se logra.

Del estudio realizado en varias maquiladoras, he podido establecer que en ellas se evidencia una división del trabajo, porque en tales establecimientos la fragmentación de tareas no sólo es consciente, sino que coopera a un esfuerzo común y concreto. No sólo se desdoblan las funciones de dirección, sino que especialmente las de ejecución, ya que dentro de las mismas se procede a una diversificación minuciosa de tareas para lograr, por cada operario la mayor capacidad resultante de la reiteración de partes muy definidas de los trabajos. Por ejemplo es común encontrar que una persona que pega bolsas en un pantalón se hace tan velóz para ese trabajo que nadie de los otros operarios puede hacerlo como él, ya que con la reiteración de labores, consecuencia de la división del trabajo se vuelve un especialista(pero también dependiente de esa empresa), con lo que se logra un incremento en su salario, pero principalmente en la producción y utilidades de la empresa.

Considero que la división del trabajo es el principal antecedente de la actividad de la maquila, ya que la misma sólo tiene vigencia cuando se está ante una actividad o tareas que de manera consciente o instintiva se distribuye entre varios, tal como ocurre en la maquila donde la producción se divide entre varias personas que elaboran un

de dos decenios atras.Los procesos que desencadenó la crisis contribuyeron a crear condiciones para el auge de la maquila.El desempleo y la pobreza de la población crearon una oferta de trabajo dispuesta a aceptar casi cualquier salario y trato, y también la necesidad social de generar ocupaciones para los desempleados.(12)

El relativo control sobre el conflicto armado interno y la instalacion de un gobierno civil en 1986, como parte de la apertura política, crearon condiciones de seguridad suficientes para que el país fuera elegible para ejecutar contratos de maquila y situar aquí inversiones extranjeras.

Otro factor decisivo para el auge de la maquila en Guatemala, fué el traslado de plantas industriales de corea del sur hacia el país. Las razones fueron primero, porque su desarrollo industrial propició la elevación de los salarios, afectando la ventaja comparativa fundada en la baratura de la mano de obra y en segundo lugar, porque los países del sureste asiatico fueron afectados por las restricciones comerciales de Estados Unidos. Para mediados de esa década tenían practicamente copadas las cuotas de exportación de todos los productos de vestuario. Y, en tercer lugar, la politica industrial en esos países privilegió la orientación hacia procesos de alta tecnología, combinando estímulos para ese tipo de producción con medidas restrictivas para las industrias de baja tecnología, o con medidas de apoyo para que estas últimas fueran reubicadas en otros países.

&

(12)AVANCSO ob. citada.pag.27,

La importancia de la reubicación ha sido tal, que la participación de los cuatro tigres asiáticos (Hong Kong, Taiwán, Singapur y Corea del Sur) en las importaciones de vestuarios de Estados Unidos, disminuyó del 70% a inicios de los ochenta al 49% en 1990.(13)

Es importante pues que se tengan en cuenta todos estos aspectos históricos mencionados en relación a la maquila, ya que estos han dado lugar a su auge, ya que actualmente el número de maquiladoras es muy significativo, no sólo de las empresas formales que tienen contratos y están debidamente registradas, como aquellas pequeñas que por lo general no están registradas y que se dedican a sub maquilar (trabajar para empresas de maquila y coadyuvando en su producción, ganando menos que la empresa maquiladora por el trabajo, normalmente son de capital nacional)

b) Fines de las empresas maquiladoras.

básicamente como toda empresa su finalidad consiste en invertir para ganar, para lo cual la GEXPRONT considera que maquilar en Guatemala es una opción correcta por varias razones.

1.- Hay un gobierno democrático que tiene las políticas económicas más orientadas a la exportación en América Latina; Por lo menos si no es del todo democrático, si se ha iniciado un proceso tendiente a lograr la democracia, en cuanto a las políticas económicas, sería necesario poder comparar las del resto de América Latina, ya que día con día cambian las condiciones en cada país.

2.- Los niveles salariales son los más bajos del área. Lo cual ha sido una de las razones fundamentales para ubicarse en este país, pero cabe

de la producción.

En cuanto al impacto social, el empleo en la maquila constituye una oportunidad para varios miles de guatemaltecos, especialmente jóvenes y mujeres, pero es una oportunidad que se limita en muchos casos a la sobrevivencia, dados los bajos niveles salariales.

Las relaciones laborales no incorporan elementos progresivos, mas allá de los intentos de control hegemónico del capital sobre los trabajadores; sino que, por los malos tratos y la oposición sistemática a la organización de los trabajadores, en la maquila se reproducen condiciones de trabajo similares a las que han mantenido otros sectores de actividad económica en el país.

Al final de cada día de trabajo los obreros y obreras de la maquila, especialmente los aprendices retornan a sus hogares cansados por su labor, tensos por la presión a que los someten sus supervisores y funcionarios de las empresas, así como por el mismo ambiente en que realizan su trabajo. Como si esto no fuera poco los obreros y obreras manifiestan su frustración en virtud que el salario que obtienen en las citadas condiciones apenas les alcanza para sobrevenir, lo cual provoca la necesidad que los otros miembros de la familia, tengan necesidad de laborar, y por lo general en la misma empresa o en otra, pero de esta actividad, con lo que se provoca una explotación sistemática de la familia obrera guatemalteca.

Hasta ahora, tomando en consideración los aspectos analizados, la maquila solamente ha sido un paliativo para los problemas económicos del país por su influencia sobre el sector externo y sobre el empleo.

d) Modus operandi de las empresas maquiladoras.

La segmentación de los procesos productivos resultante de la organización taylorista (división del trabajo) de la producción, hizo posible el empleo de mano de obra no calificada de menor costo, que ha sido el modo de operar de estas empresas, es decir basan su rentabilidad y competitividad en la baratura de mano de obra. Se trata de maximizar las ganancias mediante cambios en la utilización de la fuerza de trabajo.

Las características del proceso de producción en la maquila (especialmente de vestuario) permiten que en esta actividad participen pequeñas y grandes empresas, porque se puede comenzar a operar con pocas máquinas y trabajadores e ir creciendo paulatinamente, lo cual es común en empresas de capital nacional.

Las maquiladoras emplean predominantemente mujeres y menores, siendo el uso de hombres muy restringido, aduciendo que son muy dados a perder tiempo, no tienen la habilidad de los jóvenes y mujeres, además son más difíciles de doblegar, humillar y de enseñar.

Los trabajadores son sometidos a duras jornadas y veladas, para lo cual los obreros suelen ingerir tiaminas, que en algunos casos son proporcionadas por las empresas.(16), además como ya se indicó el control personal directo con facilidad se convierte en agresiones sobre

(16) Taller de trabajadoras de maquila por AVANCSO, Villa Nueva, agosto de 1992.

base 103 anuncios de prensa, de 59 empresas maquiladoras en un 95 por ciento se requería personal femenino y solamente en el sesenta por ciento se requería experiencia.(17).

La mayoría de los trabajadores ingresa a la maquila sin haber recibido capacitación técnica previa, aunque las mujeres tienen ventaja de estar familiarizadas con la costura, siendo ésa una de las razones por las que se les prefiere.

Tecnificar las habilidades que posee el personal es un proceso simple porque la confección de ropa requiere una calificación sencilla; dada la organización del trabajo, (división del trabajo) sólo se trata de instruir a las operarias y operarios para que manejen determinadas máquinas en tareas específicas. El entrenamiento del personal es realizado por supervisores o por operarias con mayor experiencia; en algunos casos durante horarios extraordinarios. Cuando se trata de personal sin nada de experiencia en el uso de máquinas de coser, su capacitación principia practicando con retazos de tela. quienes ya poseen experiencia comienzan haciéndo las costuras interiores de las prendas, que son las menos visibles.

2.- **Mano de obra empleada;** Tal como se indicó anteriormente normalmente la mano de obra empleada o por lo menos la preferida es la femenina y la de menores de edad, dadas las circunstancias de tener habilidades manuales, ser mas fáciles de enseñar, ser susceptibles de dominar y

(17) AVANCSO. ob. citada pag.82

de maltratar incluso (lo cual es típico), situación que es menos probable y posible con varones adultos.

Por otro lado es marcada la migración de campesinos, los cuales vienen a la ciudad en búsqueda de un mejor destino, así como los habitantes de las áreas marginales de la ciudad, quienes por la pobreza extrema en que viven, normalmente no tienen acceso al estudio y no tienen alternativas de trabajo, más que la maquila donde generalmente terminan por emplearse.

3.- Estabilidad laboral. Al sur de la ciudad de Guatemala, donde están ubicadas numerosas maquiladoras, se le ha dado en llamarle "triángulo de las bermudas", porque afirman que, obrera que pasa por allí se queda maquilando. La demanda de fuerza de trabajo parece no tener fin, impulsada en parte por la frecuente rotación de personal que presenta índices del treinta por ciento mensual aproximadamente. Esta rotación que provoca desestabilidad laboral obedece al despido de las trabajadoras y trabajadores que no alcanzan las metas de rendimiento o que incurren en pérdidas de tiempo, el retiro motivado por los malos tratos de que son objeto, la atracción salarial que impulsa a los obreros a cambiar de empresas, los desfases por cambio de temporada o de moda, que provocan que se tenga que prescindir de personal por algún tiempo y en los últimos meses se ha provocado como otro factor de desestabilidad laboral el cierre de empresas, con el objeto de impedir la organización de los trabajadores o con el objeto de eliminar los sindicatos cuando estos se han logrado formar, tratando de justificar esta acción con el pretexto de no tener contratos o

simplemente declarándose en quiebra. En conclusión no está garantizada la estabilidad laboral en estas empresas.

La consolidación de la maquila como un eje para la acumulación de capital en Guatemala depende de la perdurabilidad que pueda tener esta actividad. Y su contribución a forjar una dinámica de desarrollo, que desde luego no depende sólo de lo que suceda en la maquila, está en función de las transformaciones que esa actividad sufra en el curso de su evolución futura.

CAPITULO II:

TRABAJOS SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES SEGUN

LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA.

De conformidad con el Código de Trabajo de Guatemala, los trabajos sujetos a regímenes especiales son:

- a)El trabajo agrícola y ganadero;
- b) Trabajo de Mujeres y Menores de Edad;
- c) Trabajo a domicilio;
- d) Trabajo domestico;
- e)Trabajo de Transporte;
- f)Trabajo de aprendizaje;
- g)Trabajo en el mar y en las vías navegables;

Con el objeto de hacer un análisis general de estas instituciones laborales analizaremos someramente cada una de ellas, con el objeto de formarnos una idea de su contenido legal.

I.- ANALISIS DE LOS TRABAJOS SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES:

a)El trabajo agrícola y ganadero:

Establece el artículo 138 del Código de trabajo, que está constituido por el que ejecutan los trabajadores campesinos, los cuales son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

Debe agregarse que según el artículo 139 se consideran también como trabajadores agrícolas o ganaderos, a aquellos que se relicen

por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono (esposa e hijos normalmente), aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia.

Doctrinariamente se hace referencia al trabajo de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para el aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, explotación de la caza y la pesca y tareas auxiliares.(18)

b) trabajo de mujeres y menores de edad.

En realidad el código de trabajo no define este tipo de trabajo, por lo que debe entenderse del contenido del artículo 147 del Código de Trabajo que es el que realizan las mujeres y los menores de dieciocho años, el cual debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico, desarrollo intelectual y moral y al sexo. Cabe agregar que según el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, son derechos de los trabajadores la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deben prestar sus servicios. Por otro lado debe tenerse presente que los menores de edad, pero mayores de catorce años deben laborar únicamente siete horas diarias y los que tengan menos de catorce años, deberán laborar en jornada que no sea mayor de seis horas diarias, además el trabajo extraordinario de los menores de edad está prohibido.

(18) Tratado de Política laboral y social pag.249 y 250.

c)trabajo a domicilio.

De acuerdo con el artículo 156 del código de trabajo, es aquel por medio del cual los trabajadores elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de ellos.

Por su parte en la doctrina se indica que se hace referencia al desempeñado por el trabajador allí mismo donde habita o en local de algun cercano pariente o amigo, pero que en todo caso no es destinado por el patrono a realizar la tarea. Forzosamente recae sobre objetos o formas que cabe contar, pesar o medir, base para demostrar la actividad y calcular la retribución correspondiente.(19)

d) trabajo domestico:

De acuerdo con el código de trabajo, en el artículo 161, es el que desempeñan los trabajadores que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Según la doctrina domestico, procede del latín domus, casa; y servicio doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar, suma de vivienda y persona o familia.

El servidor doméstico ejecuta, en realidad, las faenas caseras que podría efectuar por si mismo el dueño de la mansión en que se

(19) Tratado de política laboral y social pag. 252 y 253.

· decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces.(22).

A ese enfoque laboral estricto cabe agregar otros significados de relieve, toda labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto, cargo, oficio, profesión, operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a ese fin.(23).

b) Trabajador: Según el diccionario de la Academia española, se llama así a la persona que trabaja.

También es sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho de trabajo, es uno de los sujetos del mismo. (24).

De acuerdo al Código de Trabajo guatemalteco, trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos generos, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

c) Aprendiz: Persona que aprende un arte u oficio a fin de capacitarse para el ejercicio del mismo.

d) Aprendizaje: Conocimiento que se adquiere de un arte, profesión u oficio iniciándose por las tareas mas simples. Duración de esa enseñanza

(22) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales. pag. 754.

(23) IDEM

(24) Ob. citada pag. 752

y trabajo.(25).

El aprendizaje de un oficio o profesión es la adquisición por medio del estudio, imitación u observación, de los conocimientos fundamentales del mismo para poder desempeñarlo posteriormente con acierto. En mayor o en menor grado todas las actividades requieren un aprendizaje que racionalmente ordenado, permitirá por lo general, la formación de trabajadores expertos con relevantes ventajas en cuanto a la calidad y cantidad del producto obtenido.(26).

2.- Características:

Las características han variado en el tiempo, y solamente algunas actividades artesanales mantienen aún modalidades que presentara la institución en la antigüedad. En tal sentido las formas clásicas de formación profesional y de aprendizaje han experimentado rápidas transformaciones bajo la influencia de los diversos cambios introducidos en los sectores industriales, comerciales y agrícolas, en una época en que la necesidad de trabajadores especializados y con grandes aptitudes aumenta sin cesar.

La característica más moderna procura la formación de técnicos y profesionales que junto con conocimientos académicos de carácter teórico, intercalen períodos de trabajo e investigaciones prácticas.

básicamente las características del aprendizaje, son A) para el maestro enseñar, pero ésta ha desaparecido en la mediana y gran

(25) Ossorio, Manuel. ob. citada. pag.62

(26) Tratado de Derecho del Trabajo Tomo I. Pag.439.

industria, donde los aprendices mas bien se forman por la observación, la imitación y la colaboración, sin una enseñanza directa; además de enseñar también el empleador (maestro) debe pagar al aprendiz un salario que puede ser menor al mínimo establecido legalmente. B) Para el trabajador aprendiz su principal obligación es cumplir con las instrucciones del maestro (empleador) durante el tiempo que dure la enseñanza, otra es que su tiempo debe estar regulado por un contrato, que debe celebrarse a plazo fijo y que el salario que se le paga al aprendiz puede ser menor al mínimo regulado legalmente, así como que, la incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio, son causales justas de despido.

3) Objetivos del Aprendizaje.

f.1. para el trabajador.

- aprender un arte, profesión u oficio.
- obtener del patrono un certificado que acredite que el trabajador ha aprendido un arte, profesión u oficio.
- obtener un salario (que puede ser menor al mínimo) para satisfacer sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y aunque de manera muy limitada, le permita satisfacer sus deberes como jefe o coadyuvante de una familia.

f.2. para el empleador.

- Tecnificar obreros que produzcan productos de alta calidad, con el objeto de reducir costos, tiempo, materias primas y aumentar utilidades.
- Aprovechar los servicios del aprendiz en el proceso productivo.

4.- DE LA FORMALIZACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE APRENDIZAJE.

a) Qué es contrato de trabajo.

La doctrina define esta institución como es costumbre, de acuerdo al criterio de cada autor, por ejemplo LOTMAR considera que el contrato de trabajo es "aquel por el cual una persona, el trabajador, se obliga respecto de otra, el patrono, a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio", donde se observa que en la parte final no se diferencia con precisión del contrato de empresa. Capitant y Cuche lo consideran como un contrato "por el cual una persona, empleado, obrero,domestico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea segun el trabajo realizado". Rouast y Durand afirman que ese contrato es "una convención por la cual una persona, llamada empleado o asalariado, se compromete a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra, llamada empleador o patrono, trabajando bajo la subordinación de éste mediante una remuneración en dinero llamada salario",⁽²⁷⁾

En las legislaciones modernas este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a las mismas encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Estas normas por afectar el orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en
⁽²⁷⁾Tratado de Derecho del Trabajo Tomo II, Pag.447.

perjuicio del trabajador, aún cuando si mejoradas por los contratantes. Es lo que con mas propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse verbalmente o por escrito. Se caracteriza por las condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, así como las de continuidad y colaboración.

Por su parte nuestra legislación es bastante clara al definir esta institución y en el artículo 18 del Código de Trabajo, establece que contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico, mediante el que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

b) Contrato de Aprendizaje:

De acuerdo a algunos tratadistas el contrato de aprendizaje no es una variedad o modalidad del contrato de trabajo, es el criterio por ejemplo de Mario C Deveali, quien citando a Anastasi en su Tratado de Derecho del Trabajo dice que el aprendiz es un estudiante que entra a un taller por un tiempo determinado y con el objeto bien definido de aprender de un maestro el oficio de su vocación, sin salario o con salario mínimo. Su diferencia con el obrero es notoria, al aprendiz se le enseña un oficio, el obrero presta un servicio.

Se observa, pues que el aprendiz puede percibir un salario o no. El contrato de trabajo no puede ser nunca gratuito, por lo cual existiría una dificultad insuperable en adscribir sin más el aprendizaje

al contrato de trabajo como una simple variedad o modalidad de éste, por lo menos cuando el aprendiz no percibe remuneración. El contrato de trabajo tiene por objeto el trabajo, el servicio profesional (que siempre es remunerado); el aprendizaje tiene en vista la enseñanza

El artículo primero del código de trabajo de Francia, establece que es un típico contrato de aprendizaje en el cual un empresario o un artesano se obliga a dar o hacer una formación profesional metódica y concreta a otra persona, que se obliga, en cambio, a trabajar para él en condiciones y tiempo convenidos.

No es preciso abundar en otras definiciones para apreciar que un contrato con estas características es actualmente improcedente en nuestra práctica industrial, en la cual viven cientos de trabajadores guatemaltecos.

Por lo expuesto me parece mas apropiada y mas realista la definición que se puede formar con los elementos aportados por el artículo 170 del Código de Trabajo guatemalteco, por lo que propongo la siguiente definición: **CONTRATO DE APRENDIZAJE:** Es un convenio por medio del cual una persona se compromete a prestar sus servicios personales a un patrono, a cambio de que éste le enseñe en forma práctica, sea directamente o por medio de un tercero, un arte profesión u oficio, durante un plazo determinado, y por una retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo..

c) Plazo del contrato de aprendizaje.

La situación del aprendiz es transitoria por esencia; bastan unos meses o pocos años segun el caso para aprender el oficio mas

complejo o para decidir que no se dominará debidamente. El límite natural puede producirse antes o después, por la elasticidad del lapso preciso para que el incipiente trabajador posea los conocimientos necesarios y muestre las aptitudes prácticas del caso, o fijarlo en determinado lapso, el que la experiencia señale como bastante para capacitarse en la profesión u oficio. El plazo resulta variable según las actividades y las dotes del aprendiz. No cabe admitir que se convenga por plazo indeterminado en absoluto, de tal manera que el trabajador se eternice como aprendiz. Aprendido el oficio o alcanzado el plazo usual o legal que representa el aprendizaje, la satisfactoria capacitación del aprendiz le pone fin al contrato de aprendizaje, pero no al de trabajo en general. El antiguo alumno práctico (aprendiz) se convierte en trabajador a todos los efectos (a menos que se de por terminado expresamente el contrato) y suma a su antigüedad laboral el tiempo servido como aprendiz. Se trata de una novación laboral por cambio en las obligaciones, con subsistencia de iguales sujetos.

El artículo 171 del Código de Trabajo establece, que este tipo de contrato solo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

d) finalidad del contrato de aprendizaje:

La finalidad básica de este contrato como ya lo dijimos consiste en obtener la capacitación de trabajadores inexpertos en un arte, profesión u oficio.

e) Naturaleza Jurídica del Contrato de Aprendizaje.

Los autores han tratado este problema de la naturaleza jurídica con opiniones dispares, por ejemplo Luisa Riva Sanseverino, efectúa esta distinción con relación a un contrato de aprendizaje propio y originario y otro que es un contrato de trabajo subordinado, con algunas características especiales, derivado de la práctica contemporánea de la organización del trabajo. El primero es un contrato autónomo, de un tipo diferenciado del contrato de trabajo, cuyo objeto primordial es proporcionar una enseñanza a fin de procurar un resultado, que es la formación profesional. En el segundo, afirma, se transforma, sustancialmente la naturaleza jurídica, por no existir una obligación directa de formación por parte del dador de trabajo, perteneciéndole, por lo tanto con algunas características propias, a la categoría general del contrato de trabajo.(28).

Deveali sostiene que el aprendizaje de tipo clásico se ajusta al esquema que rige en cuanto al contrato de enseñanza entre maestro y sus discípulos, mientras que el segundo encuadra exactamente en el esquema típico de contrato de trabajo (29)

Como un contrato autónomo lo ha considerado Ramirez Gronda, y no como una modalidad del contrato de trabajo. Expresa que si bien aprendices y operarios realizan trabajos, los primeros lo hacen con fines de enseñanza profesional, perciban o no salario, mientras que

(28) Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. pags. 444 y 445

(29) ob. citada pag. 445.

los segundos lo hacen como una actividad para satisfacer sus necesidades y si perciben salario.

De acuerdo con el Licenciado Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, este contrato constituye una modalidad de contrato de trabajo, en virtud del cual una de las partes utiliza los servicios del aprendiz, como medio de que éste aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aprovecha en su beneficio la actividad laboral de aquel. De ahí que sean aplicables al aprendiz las normas regulares de las relaciones de trabajo. Este concepto no es compartido por todos los autores, ya que son varios los que opinan que se trata no de un contrato de trabajo, sino que de un contrato especial. En cualquier supuesto es lo cierto que el contrato de aprendizaje está regido en diversos países, entre ellos la Argentina, por disposiciones especiales(30), lo cual también sucede en Guatemala.

Por mi parte debo agregar que no obstante las teorías expuestas, la naturaleza jurídica de este contrato debe buscarse en la ley, ya que su regulación se encuentra en el capítulo sexto del Código de Trabajo, de los artículos 170 al 174, para el efecto establece en el artículo 170 que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero,

(30)Ossorio, Manuel. ob. citada pag.168.

y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

En consecuencia, de acuerdo a la práctica del aprendizaje generalizada entre nosotros y a los términos de su regulación jurídica, el aprendiz es un trabajador al que se aplican las normas sobre relación de trabajo en cuanto sean compatibles con su situación. El aprendiz está incorporado como trabajador a la empresa y entra desde luego en el escalafón de su organización. Es una categoría inicial y formativa de trabajadores. Sin embargo es un trabajador de características particulares por las limitaciones que impone su categoría, como son la necesidad de que su trabajo tenga finalidad de enseñanza o sea formativo y que, con relación al mismo, realice cursos complementarios, y la limitación de su retribución en dinero, puesto que también es retribuido con adiestramiento o enseñanza.

Elementos que nos conducen a concluir que en Guatemala y conforme el Código de Trabajo, el Contrato de Aprendizaje, es un contrato de trabajo regido por disposiciones especiales y por tal motivo lo encontramos regulado en el Título Cuarto, denominado "Trabajo sujeto a regímenes especiales, cuyo contenido es desarrollado en el capítulo sexto, en los artículos del 170 al 174.

f) remuneración económica a que queda sujeto el contrato de aprendizaje.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 170 del Código de trabajo ya citado, la remuneración de los aprendices durante el tiempo que dure su enseñanza, puede ser menor al salario mínimo, debiendo tenerse presente que es una facultad bastante amplia, ya que no

establece parámetros para su fijación, limitandose a establecer en el artículo 171 del citado cuerpo legal, que la retribución que corresponda al aprendiz debe hacerse en cada grado o período del aprendizaje.

Es evidente que la tendencia que se tiene de contratar aprendices es por el hecho de que se fraccionan los contratos por períodos largos, cuando en realidad el tiempo de enseñanza que se requiere es muy corto, por lo que se les produce un ahorro considerable en pago de salario y prestaciones provenientes del mismo, por lo que se puede concluir diciendo que la remuneración económica a que queda sujeto el trabajo de aprendizaje, es inferior al mínimo establecido por la ley. Por tanto este aspecto debe cuidarse seriamente, para no deformar el sentido auténtico de la relación laboral de aprendizaje, y encubrir bajo la denominación de aprendiz, a un trabajador común, al cual se le retribuye con un salario menor al mínimo establecido legalmente.

5.- VIOLACIONES A LAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE APRENDIZAJE.

a) La tácita reconducción del contrato de aprendizaje.

Es necesario iniciar este apartado haciendo la salvedad que la teoría de la tácita reconducción es de naturaleza eminentemente civil, ya que se utiliza al hablar de contratos, especialmente de contratos de arrendamiento. Es así que el Licenciado Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales, establece que para la Academia, reconducir significa en términos forenses prorrogar expresa o tácitamente un arrendamiento. En consecuencia, cuando esa prórroga no ha sido expresamente establecida, sino que se produce

automáticamente, sin determinación previa, se origina una prórroga tácita, o sea tácita reconducción, originada por el simple hecho de que el locatario continúe en el disfrute de la cosa arrendada, después de vencido el plazo de la locación, sin que el locador se oponga. (31)

La tácita reconducción supone una reproducción del contrato reconducido, inclusive en lo que se refiere al plazo. Por eso algunas legislaciones rechazan el concepto, determinando que la permanencia del locatario en el uso y goce de la cosa arrendada, una vez terminado el contrato, no significará tácita reconducción, sino continuación de la locación concluida, y en sus mismos términos, hasta que el locador pida la devolución, lo que podrá hacer en cualquier tiempo. Con respecto al Derecho Laboral, se admite que el contrato puede prorrogarse una vez vencido el término expresamente estipulado, ya sea por tácita reconducción o por un nuevo contrato (32).

En realidad la forma legal de prorrogarse el contrato al vencer el contrato de aprendizaje debería ser mediante la suscripción de un contrato individual de trabajo escrito, el cual deberá llenar todos los requisitos establecidos por el Código de Trabajo, pero lo normal es que no sólo no se suscribe el citado contrato individual de trabajo por escrito al finalizar el aprendizaje, sino que se le mantiene al trabajador en el mismo status de aprendiz, ya que se ha establecido

(31)Ossorio,Manuel. ob. citada. pag.733

(32)idem. pag. 734

que ni siquiera el contrato de aprendizaje se suscribió por escrito, consistiendo esto otra violación a las normas relativas al trabajo de aprendizaje, esto con el objeto de que sea únicamente la voluntad del empleador la que determine sus condiciones.

Es evidente que lo anterior contradice a nuestra legislación, ya que de conformidad con el artículo 171 del Código de Trabajo, el contrato de aprendizaje solo puede celebrarse a plazo fijo, y no hace ninguna excepción, lo cual resulta lógico, ya que con la limitación de tiempo se pretende evitar el mal uso de estos contratos, ya que sino se limitara el tiempo de su duración, se suscribirían indefinidamente, en detrimento de los trabajadores aprendices.

De acuerdo a la investigación realizada y de mas de seis años de visitar empresas maquiladoras, he podido establecer que en la mayoría de empresas no se suscriben contratos de trabajo escritos, si no que la contratación es verbal y en las que se celebra el contrato de trabajo escrito la tácita reconducción de los contratos de aprendizaje se produce en virtud que muchas maquilas suscriben contratos de aprendizaje, normalmente en períodos que oscilan entre tres y seis meses, siendo en algunas ocasiones por mas tiempo, al final de los cuales no se les otorga a los trabajadores la respectiva certificación de aprendizaje, sino que se les despide y se les vuelve a suscribir otro contrato de aprendizaje, por un período igual y con un salario inferior al mínimo legal, en las mismas condiciones sin tomar en cuenta que ya el trabajador ha obtenido la capacitación para las labores (que dicho sea de paso son muy fáciles de aprender por la simplificación

de trabajo utilizada en ellas), con lo que se produce precisamente la reconducción del contrato de aprendizaje, quedando en forma indefnida el trabajador, incluso el ya capacitado como trabajador aprendiz.

b) La constancia de aprendizaje.

Por las razones expuestas anteriormente (aprovechar al máximo los servicios del aprendiz) los empleadores de la maquila en muchos casos, no extienden a los trabajadores aprendices, al finalizar el período de enseñanza la respectiva certificación, tal como lo establece el artículo 172 del Código de Trabajo, el cual indica que al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate. El incumplimiento de esta norma a producido como efecto que los trabajadores sean objeto de abusos, ya que cuando se cambian de empresas, como no se tiene la constancia de aprendizaje, en muchas ocasiones dada la necesidad del trabajo, se ven obligados a entrar a trabajar bajo el rubro de aprendices, lo cual provoca ganancias adicionales al empleador por el ahorro en salario y prestaciones provenientes del mismo.

Lo grave del caso es que en su mayoría los trabajadores no saben que tienen el derecho a exigir la constancia, incluso en algunos casos hay empleadores que no lo hacen por ignorancia, y si los trabajadores no lo saben, difícilmente lo van a reclamar, por lo que los empleadores procuran que esto no se divulgue, y en los casos en que los empleadores no lo sabían, cuando se enteran se hacen en su mayoría los desentendidos por los extremos ya citados. Esto evidencia la necesidad de divulgación

de los derechos de los trabajadores, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las organizaciones sindicales, que son los órganos designados legal, moral y lógicamente para hacerlo, además evidencia la falta de fiscalización de la Inspección General de Trabajo, ya que de acuerdo con el citado artículo 172 del código de trabajo, segundo párrafo, si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanzas industrial del Estado, o en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado. Es importante destacar, que en los diez años que tengo de laborar en la Inspección General de Trabajo y mediante la revisión de registros y entrevistas con los Inspectores de Trabajo mas antiguos (hasta con treinta años de servicio), no se encuentra ningun expediente en el cual la Inspección haya ordenado que se extienda una certificación o haya promovido que se integre un comité de evaluación, es mas ni siquiera se tiene un procedimiento a seguir en caso de que se presentara el caso, y aún queda otro problema, qué pasaría si no obstante salir aprobado el aprendiz en el exámen, el patrono no extiende la certificación, ya que el código sólo indica que no puede dejarse de extender, pero dada la realidad nacional esto sería muy normal, en este caso, quién la debe extender?, segun considero

yo, debería ser la Inspección General de Trabajo, mediante resolución.

6.- INCUMPLIMIENTO DEL CONTROL ADMINISTRATIVO PARA LA AUTORIZACION, CONTROL Y FISCALIZACION ADMINISTRATIVA DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y Previsión Social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tenga por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Para cumplir con su misión el Ministerio de Trabajo, asigna funciones específicas a sus diferentes dependencias, en ese sentido analizaremos quienes de estas dependencias tienen alguna relación con los contratos de aprendizaje, cuales son sus atribuciones, para culminar analizando si lo hacen o no, y en caso de no hacerlo, cuales son las razones alegadas por los responsables para su incumplimiento.

a) De la autorización de los contratos de aprendizaje.

Esta función está a cargo del Departamento Nacional de Relaciones de Trabajo, de la Dirección General de trabajo, entidad que se encarga de recibir, revisar y previa opinión favorable de la Inspección General de Trabajo, autorizar los respectivos contratos de aprendizaje, para lo cual al reverso del contrato le pondrá un sello con la fecha en que autoriza y la firma del respectivo jefe de ese Departamento; procederá luego a entregar dos ejemplares del contrato, uno a cada

una de las partes y un tercero que se remitirá al Departamento de Registro laboral;

b) En cuanto a su control.

Función que también estará a cargo del Departamento Nacional de Relaciones de Trabajo, el cual deberá velar porque no se autoricen otros contratos de aprendizaje entre las mismas partes, cuando se ha concluido con un período de aprendizaje, e incluso debería de implementarse la forma, para que aún siendo diferente el empleador si se trata de un trabajador que ya pasó su período de aprendizaje, exigir que ya no se vuelva a pasar por el período de enseñanza, y si se tratan de labores diferentes no contempladas en un contrato de aprendizaje anterior, limitarlo al tiempo estrictamente necesario para completar su instrucción.

En realidad esto debería ser lo más aproximado que se esperaría de ese control, aunque en la práctica es casi imposible hacerlo, por las muchas limitaciones que se tienen tales como las siguientes:

- 1.- Por la cantidad excesiva de contratos que se reciben a diario: Habiendo revisado los registros de ese Departamento y entrevistado a su personal, se determinó que aproximadamente ingresan a esa dependencia un promedio de quinientos a mil mil contratos individuales de trabajo diarios, que incluyen los de aprendizaje, de todo el país.
- 2.- Para la recepción, clasificación, registro, estudio, sello y firma, de los citados contratos, se cuenta únicamente con un jefe y dos

oficinistas. Ahora bien si consideramos que cada contrato debe ser leído individualmente y pasar por todas las faces ya citadas, es obvio que el trabajo no sólo no puede estar al día mucho menos tener un control apropiado, ya que todas estas funciones se realizan mecánicamente, con registro, equipo y mobiliario desactualizado, siendo urgente que se dote no sólo de personal capacitado, sino que además de equipo electrónico que permita facilitar el trabajo de control y autorización, para poder tener acceso rápidamente a la información necesaria;

3.- Otra gran limitante consiste en que la mayoría de contratos de aprendizaje que se realizan en la práctica, son verbales no obstante haber insistido en este trabajo, sobre la ilegalidad de ello, con lo cual no se podría aún con tecnología avanzada poder controlar si se cumplen con todos los requisitos de estos contratos;

c.- En cuanto al registro.

Esta labor está a cargo del Departamento de Registro Laboral, ya que por acuerdo gubernativo del quince de mayo de mil novecientos ochenta y uno, artículo dos, literal b), son funciones de este Departamento, ...el registro y control de contratos individuales de trabajo. Aunque hay que aclarar que en la práctica el supuesto control, se limita como en otros archivos estatales a literalmente amontonar en paquetes sin mayor orden los contratos, lo cual impide que se ejerza un adecuado registro, ya que incluso cuando se pide copia de un documento, del cual se tiene alguna pista y un requerimiento particular, esto se dificulta, es de suponerse lo difícil que resulta

pensar que de oficio se verificará el cumplimiento de todas las obligaciones provenientes de los contratos ahí registrados.

d.- En cuanto a la fiscalización.

Función que está a cargo de la Inspección General de Trabajo, con el objeto de lograr una política laboral justa, armonizando el capital y el trabajo, esta función se encuentra regulada en varias normas legales, especialmente en el artículo 171 segundo párrafo del Código de Trabajo, el cual indica que la Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y naturaleza del trabajo. Por su parte el artículo 278 del mismo cuerpo legal, establece que los inspectores de trabajo, deben velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro; para ello de acuerdo con el artículo 281 del Código de Trabajo, pueden visitar los lugares de trabajo de cualquier naturaleza, examinar la documentación obrero patronal e intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia y siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, levantarán actas y prevendrán al patrono o su representante para que dentro del plazo que él fije, se ajuste a derecho, sino se cumpliera con lo prevenido hará la denuncia ante los tribunales de trabajo respectivos.

Como se puede apreciar del análisis de la legislación citada,

existen los fundamentos jurídicos para ejercer una fiscalización de todas las actividades laborales por parte de la Inspección General de Trabajo, incluyendo dentro de estas lo relativo a contratos de aprendizaje, entonces es lógico que uno se pregunte por qué no funciona, las razones que se pueden dar, de acuerdo a lo investigado son entre otras las siguientes:

1.- Falta de denuncias de parte interesada. Lo cual es lógico, ya que como se mencionó en otro apartado de este trabajo, la mayoría de trabajadores no sabe de la obligación del patrono de suscribir contratos de aprendizaje y que además estos deben ser por tiempo fijo, por lo que dan por válido que por ser nuevos se les pague menos y que tienen obligación de pasar un período de aprendizaje, por lo que reiteramos la necesidad de la divulgación de los derechos que se tienen por parte de los trabajadores en estos casos y todos los que contempla la ley.

2.- número limitado de Inspectores de Trabajo. De acuerdo a las investigaciones realizadas en la Inspección General de Trabajo, actualmente se cuenta con únicamente quince Inspectores de Trabajo para cubrir la región metropolitana, los cuales ocasionalmente tienen que formar un equipo de Inspectores itinerantes que deben viajar a todo el país, con el objeto de cumplir programas especiales de trabajo, como el caso actual de la constante invasión de fincas en el área de las verapaces, donde hay mas de sesenta y siete fincas con problemas que se debe atender por ellos, ya que en esa región solamente se cuenta con cuatro inspectores para esa actividad,debiendo además atender los otros casos propios de sus labores. Es indudable que además de

estas funciones deben cumplir con la vigilancia de las otras empresas de la región metropolitana, donde ya no se habla de cientos sino de miles de empresas sin incluir las empresas no registradas, lo cual hace imposible una fiscalización apropiada de cada empresa, sobre todo, si consideráramos que en el caso particular de las maquilas son cientos de trabajadores y al hacer una revisión concienzuda, llevaría días hacer la revisión en cada empresa, por lo que ni siquiera se puede hablar de una revisión anual para cada empresa, limitando la actuación a los casos denunciados directamente por los trabajadores o por otros medios, tales como denuncias presentadas por la Procuraduría de los Derechos Humanos, medios de comunicación social, organizaciones sindicales y ocasionalmente por inspecciones de oficio.

3.- Como si lo anterior no fuera suficiente, se tienen limitantes internos, por ejemplo no obstante que como ya dijimos los Inspectores de Trabajo, tienen la obligación de intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, mediante Acuerdo Ministerial 85-94 del Ministerio de trabajo, se prohíbe a los Inspectores de trabajo (en contradicción al Código de Trabajo, una norma superior) que intervengan en otros asuntos que no sean aquellos para los cuales se les faculta en la respectiva adjudicación, lo cual provoca que aunque el inspector determine situaciones ilegales, no puede intervenir para tratar de resolverlas.

4.- La falta de coercibilidad de los Inspectores de trabajo. Ya que en caso de que se establezcan faltas laborales, como lo sería el de un exagerado e ilegal período de aprendizaje, que provocaría como

resultado un reajuste en el salario de los trabajadores, lo comun es que los empleadores prefieran que se den por incumplidas las prevenciones que se les formulen, ya que dada la lentitud de los tribunales de trabajo para resolver estos juicios de faltas, en los remotos casos de llegar a sentencia, estas son risibles y además se tardan años, por lo que al empleador se le hace mas facil y práctico pagar una pequeña multa y no las grandes sumas que representarian los reajustes al salario minimo, entre otros casos.

5.- La corrupción de autoridades administrativas y judiciales, la cual constantemente es denunciada, sin dejar de mencionar la corrupción de algunos pseudo dirigentes sindicales, que tambien lucran con los movimientos laborales, sin importarles el perjuicio que se provoque a los trabajadores, sin que en ninguno de los casos citados se haya podido hacer algo por no contarse con las pruebas suficientes.

Así las cosas se hace necesario que se exija a las autoridades administrativas de trabajo y previsión social, que se busquen los medios para el efectivo cumplimiento de las leyes que regulan el contrato de aprendizaje y que además se haga la labor de divulgación de derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en materia laboral, para lo cual sino se cuenta con los medios, se proceda a buscar el financiamiento de alguna de las muchas organizaciones no gubernamentales (ONG) que funcionan en el país, o se pida una ampliación de presupuesto.

CAPITULO III:

LA ACTIVIDAD MAQUILADORA Y EL TRABAJO DE APRENDIZAJE.

1.- La actividad maquiladora como medio de explotación del trabajo de aprendizaje.

Debemos considerar antes de abundar en detalles sobre el tema, lo que es explotación, y podemos tomar la definición dada por el Licenciado Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias jurídicas, Políticas y sociales, que indica "que explotación es la obtención de utilidad o provecho, empleo abusivo, cruel o inhumano de la actividad ajena subordinada.(33)

Me parece que no podría definirse de otra forma a la explotación, ya que es realmente un aprovechamiento abusivo, cruel e inhumano lo que se produce, cuando algunos empleadores de maquila se aprovechan de la ignorancia y necesidad de los trabajadores, para obtener de ellos su consentimiento para laborar en condiciones tan adversas, ya que se les hace trabajar como a todos los otros obreros, pero no se les paga el salario que les debería corresponder en justicia (aunque no legalmente) con lo cual se obtiene una inhumana ganancia, mediante el ahorro en pago de salarios y otras prestaciones provenientes del mismo.

En mayor o menor grado todas las actividades requieren un aprendizaje que racionalmente ordenado, permitirá la formación de

(33)Ossorio, Manuel. ob. citada pag.305

obreros expertos en cada una de las actividades para las cuales se les instruye, con ventajas en cuanto a calidad y cantidad del producto obtenido y por supuesto superación personal del trabajador. Sin embargo la realidad es que hay actividades que requieren con mayor énfasis este tipo de procedimiento de enseñanza práctica, ya que sus actividades no son susceptibles de aprenderse en la escuela o mediante conocimientos e instrucciones teóricas únicamente, necesitándose por lo tanto de un período de tiempo, durante el cual mediante la observación, instrucciones verbales, y la repetición de actividades prácticas, se tecnifique a los trabajadores y estos puedan contribuir eficientemente al proceso productivo de la empresa.

Este es el caso de la actividad de la maquila, donde muchos trabajadores campesinos ingresan a las fábricas sin tener la más mínima idea de como usar las máquinas industriales y mucho menos del trabajo que allí se realiza, por lo que se requiere enseñarles el uso de las máquinas y los elementos generales de elaboración de los respectivos productos, para lo cual se utiliza un período de aprendizaje. En casos como estos es muy justificable este tipo de contratación por un período adecuado, que no sea excesivamente largo, ya que las operaciones que se realizan en estas empresas, están diseñadas a ser muy simples, lo que hace su aprendizaje muy sencillo y rápido, pues de no ser así, difícilmente se tendría el éxito que se tiene.

Pero es precisamente en estas empresas por la falta de exigencias en cuanto a experiencia requerida para los trabajadores, a donde constantemente llegan a laborar cientos de trabajadores que no

encuentran ubicación en otras áreas de la industria y demás actividades económicas, en donde debido a la facilidad con la que se aprenden sus operaciones son aceptados y a la vez, se aprovecha en favor del empleador maquilador esta circunstancia, ya que en virtud que la ley faculta para pagarles menos del salario mínimo, se procede a contratarlos por períodos excesivamente largos y en algunos casos en forma idenfinida, con lo que se produce la explotación del trabajador aprendiz, el cual no por fuerza ignora las labores, sino que por no contar con un documento (certificación de aprendizaje por ejemplo) se le contrata bajo esta calificación de aprendiz, el cual por necesidad lo acepta.

2) Desnaturalización del trabajo de aprendizaje en las industrias maquiladoras.

Estudiamos ya que el objeto del contrato de aprendizaje es enseñar a un trabajador neófito un arte, profesión u oficio en forma práctica, ya sea directamente por el patrono o un representante suyo, para lo cual el empleador puede aprovechar la actividad del aprendiz, pero le debe pagar un salario que puede ser menor al mínimo. Debido a la ignorancia de los trabajadores y en algunos casos de los empleadores, y en otros mas frecuentes, por la ambición de reducir costos através de pagar menos salarios, algunos empresarios de la maquila obtienen utilidades considerables, para lo cual recurren a la reconducción de estos contratos, a la contratación indefinida, y ha incumplir con las prevenciones formuladas por la Inspección General de Trabajo através de sus Inspectores, en el sentido de ajustar los salarios mínimos,

cuando se ha establecido el exceso de estos contratos, como consecuencia de lo cual se desnaturaliza el citado contrato, ya que repito su objetivo esencial debe ser la enseñanza de un arte, profesión u oficio a trabajadores no calificados, convirtiéndolo en una forma de explotación.

3) Aplicación lesiva del contrato de aprendizaje, para los obreros de la industria de maquila.

La lesividad se manifiesta en varios aspectos, siendo los principales.

a) **en el salario.** Tal como lo hemos reiterado constantemente a lo largo de este trabajo, en el aspecto relativo al salario es donde se da la lesividad más evidente de este contrato, ya que se le permite al empleador pagar menos del salario mínimo establecido por la ley. Es oportuno indicar que ya de por sí el salario mínimo resulta incapáz de satisfacer las necesidades completas del trabajador y su familia, porque tal como lo indica el Lic. Manuel Ossorio, este salario "es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia, y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Algunas legislaciones tratan de concretar esa alusión a la vitalidad la cual resulta bastante ambigua, porque no especifica cuales sean las necesidades que ha de cubrir, pero debe entenderse sanitarias, culturales y hasta las recreativas, es decir todas las que permitan afrontar una existencia decorosa y digna aunque sea modestamente" (34)

(34) Ossorio, Manuel. ob. citada pag. 686

El salario mínimo debe ser no sólo mínimo y vital, sino que además móvil, en el sentido de que ha de ser objeto de periódicas revisiones. Y, si habiendo regulación en cuanto al salario mínimo y este por lo general no satisface las necesidades de los trabajadores, es de imaginarse los graves apuros económicos que sufren los trabajadores aprendices que no tienen ese privilegio, lo cual los obliga en detrimento personal a laborar jornadas exageradas para poder obtener con el pago del tiempo extraordinario (calculado tomando como base el salario convenido no el mínimo) y con un rendimiento adicional para el empleador, un ingreso escasamente suficiente para sobrevivir.

b) **En el pago de otras prestaciones.** Debiéndose entender aquí el aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público (bono 14), vacaciones e incluso en situaciones especiales la indemnización, en virtud que su pago se hace en base al salario convenido y tomando en cuenta el mínimo, lo cual representa un ostensible ahorro para los empresarios.

c) **Con la reconduccion del contrato.** habiéndose explicado ampliamente el tema, solamente se insiste que por este medio se mantiene en condición de aprendices a obreros calificados por mucho tiempo hasta que el trabajador hace la denuncia a las autoridades, o bien hasta que remotamente se hacen revisiones de oficio por las autoridades respectivas y se ordena que se les coloque en el status de un trabajador promedio o bien se produce lo mas común es decir que el trabajador renuncie o se les despide.

Es decir que estos contratos lesionan los derechos del trabajador

aprendiz, por la deshonesta desproporción entre las prestaciones de las partes, debiéndoseles considerar contrarias a la ley y a la moral, ya que mediante estos contratos una de las partes explota a la otra, aprovechándose de su necesidad, ligereza o inexperiencia, obteniendo con ello una ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada y sin mas justificación que el deseo de lucrar a costa del trabajador. Se puede decir que salvo prueba en contrario, existe la explotación en caso de notable desproporción de las prestaciones. Aquí bien cabría decir lo que dice Spota, cuando habla del salario inequitativo o irrisorio, al decir "que este es un negocio jurídico usurario", que es "en si misma contraria al órden público y a las buenas costumbres" y tanto mas irritante cuanto que, a diferencia de lo que sucede en el mutuo usurario (contrato civil), la explotación afecta, ya no al patrimonio, sino a la actividad personal misma del deudor.(35)

Es justo dejar constancia en este apartado que si bien es cierto que en muchas empresas maquiladoras se dan este tipo de abusos, tambien hay otras en las cuales no sólo enseñan a los trabajadores en forma conciente, para lo cual cuentan con escuelas de capacitación en la empresa, sino que además les pagan apropiadamente el tiempo que dedican al estudio, dotándolos además de las comodidades y prestaciones que se les brindan a los obreros que laboran formalmente en la empresa, por lo que debe entonces tomarse en cuenta que la denuncia que se hace no es contra todas las maquiladoras, sino sólo contra aquellas

(35) Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, paginas 518 y 519.

que abusan y explotan a sus trabajadores por medio de los contratos de aprendizaje, y la necesidad de que las instituciones como la Inspección General de Trabajo fiscalice a dichas empresas maquiladoras a efecto de no seguirse explotando esa mano de obra y proceder contra aquellas que así lo hagan.

CONCLUSIONES

1.-La existencia de la actividad industrial de la maquila en Guatemala, ha brindado a un considerable número de personas la oportunidad de trabajar en la misma, lo que permite satisfacer en parte la necesidad de empleo para la población activa, beneficiando particularmente a las mujeres y a los menores de edad.

2.-La industria de maquila tiene características especiales, habiéndose podido establecer entre estas las siguientes:

- a) Solo tienen una participación parcial en los ciclos de producción;
- b) Están disasociadas del mercado de consumo e intercambio de bienes;
- c) Pueden ser de corte nacional o internacional;
- d) predomina el empleo de mano de obra femenina;
- e) ocupación de muchos jóvenes;
- f) siempre tienen plazas vacantes;
- g) No es necesaria la capacitación técnica previa;
- h) tiene una división del trabajo intra fabril;
- i) Los cuadros medios y altos son ocupados por hombres;
- j) Su actividad productiva es intensa;
- k) Se ejerce gran coercibilidad sobre los trabajadores
- l) Aplicación de algunos otros elementos de coercibilidad y control;
- m) Inexistencia de ambientes físicos adecuados para ellas.

3) El Gobierno guatemalteco, ha tratado desde hace más de veinte años de impulsar industrias de exportación a mercados distintos del

centroamericano, lo cual se había dificultado por factores internos y externos, que impedían el desarrollo de la industria, pero fué a partir de 1986 cuando la maquila comenzó a cobrar auge en Guatemala, aunque con un rezago respecto de otros países de Centroamérica, con ese objetivo se ha tratado por medio de leyes apropiadas hacer atractiva la inversión en el país, así como la creación de entidades como GUATEXPRO y zonas libres de industria y comercio y en general crear condiciones favorables que han permitido a estas empresas introducir en el territorio nacional, mercancías de terceros países para someterlas a operaciones de perfeccionamiento y remitirlas a su destino final fuera del área centroamericana en forma de productos terminados, sin que aquellas queden sujetas a los derechos arancelarios e impuestos de exportación, lo que les ha proporcionado buenas utilidades, ya que de no ser así no tendrían el éxito y popularidad que actualmente se evidencia con su crecimiento en número y tamaño, hasta haberse colocado en una posición sumamente importante de la industria nacional..

4) Se pudo establecer que la finalidad de las empresas maquiladoras como las de cualquier otro tipo de empresas es ganar, por lo que con el objeto de maximizar las utilidades, algunos maquiladores violan constantemente las leyes laborales del país, puesto que someten a los trabajadores a largas jornadas de trabajo, pago de salarios mínimos, agresiones físicas, o algún otro tipo de vejaciones, y, en el caso específico de los trabajadores aprendices se les paga incluso menos del salario mínimo, situaciones que les resultan provechosas

a los empresarios por el ahorro en costos y salarios, y por tanto en una mayor ganancia.

5) Se pueden mencionar como circunstancias que agravan la problemática y explotación de los aprendices las siguientes:

a) La tácita reconducción del contrato de aprendizaje;

b) La calificación del trabajo realizado, como aprendizaje, aunque no lo sea, con el objeto de pagar un salario menor al mínimo regulado legalmente;

c) No se les extiende la constancia de aprendizaje al finalizar el mismo.

6) En las maquiladoras las personas son el eje sobre el que gira el éxito de estas empresas, pero también hay otros elementos fundamentales para ellas, por lo que se pueden clasificar en:

a) Elementos Personales: El cual se divide en personal administrativo, personal técnico, personal sin especialidad y aprendices;

b) Elementos Materiales: Tales como maquinaria y equipo de producción, equipo de oficina, capital. Y por supuesto un local donde instalar la empresa, pero que en la mayoría de los casos no es propio, sino arrendado.

7) La mayoría de trabajadores de maquila ingresan a laborar sin haber recibido capacitación técnica y teórica previa, de modo que los trabajadores van adquiriendo su experiencia por el trabajo mismo que realizan, por tanto se hace necesario que en el aprendizaje reciban

enseñanza teórica y práctica,teniendo como objetivos los siguientes:

a)Para el trabajador aprender un arte,profesión u oficio y obtener un salario que satisfaga sus necesidades normales como jefes o coadyuvantes económicos de una familia.

b)Para el empleador tecnificar obreros que elaboren productos de alta calidad para reducir costos,tiempo,materias primas y aumentar utilidades, así como aprovechar los servicios del aprendiz, durante el proceso productivo.

8)De la investigación realizada pude determinar que la característica fundamental del aprendiz en nuestro medio, consiste en ser un trabajador que produce mientras aprende,y en cuanto a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, los autores no unifican sus criterios, por lo que considero que su naturaleza jurídica en nuestro medio, la debemos ubicar en la ley, especialmente en el artículo 170 del Código de Trabajo, que lo determina como un contrato de trabajo sujeto a un régimen especial.

9)Como definición de Contrato de Aprendizaje propongo la siguiente:

"Contrato de Aprendizaje, es un convenio por medio del cual una persona se compromete a prestar sus servicios personales a un patrono a cambio de que éste le enseñe en forma práctica, sea directamente o por medio de un tercero, un arte profesión u oficio durante un plazo determinado y por una retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

10) Como consecuencia de la falta de Escuelas técnicas estatales y privadas de aprendizaje, los guatemaltecos confrontan serios problemas de empleo, pues por su falta de preparación y capacitación no pueden adecuarse a los procesos modernos de industrialización, y cuando se les proporciona trabajo, se desnaturaliza el aprendizaje y son objeto de explotación por parte del empleador.

11) Los problemas laborales de los trabajadores de la maquila, así como los de los trabajadores de otras actividades económicas, obedecen al incumplimiento de las funciones y atribuciones que la ley le señala al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a los respectivos tribunales del ramo. Y que en el caso específico de los aprendices no se ejerce el control administrativo que señala la ley para la autorización, control y fiscalización de los contratos de aprendizaje.

se nieguen a extender la respectiva certificación de aprendizaje, se debe reglamentar un sistema de exámen de carácter público, el cual puede efectuarse através del Instituto de Capacitación y Productividad (INTECAP), y que debe ser aceptado en toda empresa que funcione en el territorio Nacional, lo cual resolvería la posibilidad de que el empleador se niegue a extenderla, sino que además le daría mayor seriedad y validéz al documento que acredita la enseñanza y el aprendizaje.

6.- Es impostergable la creación de centros de capacitación con una mayor cobertura, los cuales podrian ser financiados por empleadores, por el gobierno o ambos, para que los trabajadores tengan la posibilidad de tecnificarse en un ambiente apropiado y se puedan incorporar al proceso productivo, debidamente calificados, lo cual produciría mayor productividad y por supuesto niveles de remuneración apropiados para los trabajadores. De esta Manera las industrias de maquila instaladas en Guatemala, podrian competir tanto en el campo nacional como internacional, no en base a la explotación de los trabajadores, sino en base a la calidad de la mano de obra a utilizarse.

BIBLIOGRAFIA :

ZAMORA Y CASTILLO-LUIS ALCALA y CABANELLAS DE TORRE, GUILLERMO. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo I y II. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1972.

SALMON, KURT. Planteamiento para la profesionalización de la Industria de la Maquila en Guatemala. Informe final para la Cámara Empresarial de Guatemala. Guatemala 1987. mimeo.

ASOCIACION PARA EL AVANCE DE LAS CIENCIAS SOCIALES EN GUATEMALA (AVANCSO). El Significado de la Maquila en Guatemala. Elementos para su comprensión. Cuadernos de investigación No.10 Editorial Oscar De León Palacios. Guatemala 1994.

DEVEALI, MARIO C. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomos I, II, III, IV, V. 2da. Edición. Sociedad Anonima Editora e Impresores. Buenos Aires Argentina. 1972.

OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina. Sexta Edición.

GARCIA-PELAYO, RAMON. Diccionario Pequeño Larousse. Ediciones Larousse. Editorial Noguer.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO.Adjudicaciones relativas a casos de maquilas 1989-1993.

INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. Informes varios. años 1988-1993. copias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.Informes a Organización Internacional del Trabajo(OIT) 1992-1994.

GREMIAL DE EXPORTADORES DE PRODUCTOS NO TRADICIONALES (GEXPRONT)series estadísticas de maquila, varios años. fotocopia.

LEYES:

Constitución Política de la República de Guatemala.Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente, el 31 de mayo de 1985 y sus reformas.

Código de trabajo.Decreto legislativo 1441.

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad exportadora y de Maquila.
Decreto legislativo número 29-89.