



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

**LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR
DE MAQUILA, SUS RELACIONES DE TRABAJO
Y LA APLICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO
LABORAL VIGENTE**

IRMA HAYDEÉ GODOY ALEJANDRO

GUATEMALA, FEBRERO DE 2006.



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

**LA DESPROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE MAQUILA,
SUS RELACIONES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN
DEL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

IRMA HAYDEÉ GODOY ALEJANDRO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2006.



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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 42 Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y examen General Público).



Guatemala,
30 de marzo del año 2005

Señor decano:
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.

Señor Decano:

En cumplimiento del nombramiento hecho a mi persona como Consejero de Tesis de la estudiante **IRMA HAYDEE GODOY ALEJANDRO**, con el estudio titulado **“LA DESPROTECCION JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE MAQUILA, SUS RELACIONES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE”** previo a sustentar su Examen Público en esa Facultad, a usted informo:

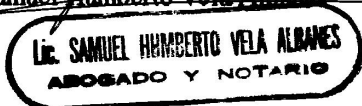
1. Que asesoré a la sustentante respecto a la elaboración de su estudio de Tesis.
2. Que la entrega de trabajo fue realizado en forma conjunta con la estudiante, llevando a cabo las sesiones respectivas, en las que se hicieron algunos cambios, respetando siempre las opiniones de la misma.
3. Que el trabajo de Tesis es de utilidad para el estudio doctrinario e Histórico de los Regímenes Especiales de Trabajo, en cuanto a la Maquila Específicamente, así como los requisitos y legislación que deben tomarse en cuenta par regular el mismo de conformidad con su ámbito jurídico, para dar seguridad a la relación de los trabajadores. El presente trabajo fue realizado siguiendo los parámetros propuestos por la Unidad de Tesis de la Facultad.

Por lo anteriormente expuesto, considero que la Tesis cumple con los requisitos necesarios para ser admitida, como su asesor mi opinión es favorable, y sugiero sea cursada a donde corresponde para su siguiente fase, con la finalidad que la señora GODOY ALEJANDRO, en el examen correspondiente, obtenga l aprobación del Trabajo.

De usted, atento y respetuoso, me suscribo.


Lic. Samuel Humberto Vela Albanés

SHVA/ihga



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintitrés de mayo del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. **OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante **IRMA HAYDEE GODOY ALEJANDRO**, Intitulado: **"LA DESPROTECCION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE MAQUILA, SUS RELACIONES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE"** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -

~~MAE/III~~



9a. Av. 13-39 Zona 1. Ciudad.
Tel. 22384102

Guatemala,
12 de julio de 2005



Licenciado:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria Zona doce.

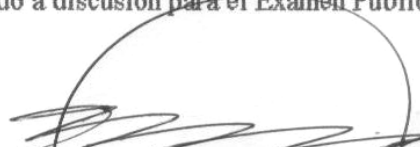
Licenciado:

De conformidad con la providencia de fecha veintitrés de mayo del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Revisor, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller **IRMA HAYDEE GODOY ALEJANDRO**, el cual es intitulado "LA DESPROTECCION JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE MAQUILA, SUS RELACIONES DE TRABAJO Y LA APLICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE".

La Bachiller, **GODOY ALEJANDRO**, en su trabajo de tesis recomienda que el Ministerio de Trabajo, de las facilidades y mecanismos para negociación colectiva a efecto de crear un cuerpo normativo que regule la actividad laboral de maquila, dando énfasis respecto a los Derechos Humanos de estos trabajadores, y que se constituyan comisiones específicas que vigilen el desarrollo de la actividad laboral en la diversas industrias de maquila en Guatemala, asimismo que en el Código de trabajo sea modificado y se incluya el trabajo realizado en maquilas, como Régimen Especial de Trabajo.

El estudio relacionado es muy importante por la temática tratada, por tal motivo y tomando en cuenta que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para lo Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, **OPINO**, que el mismo debe ser sometido a discusión para el Examen Público correspondiente.

Atentamente,


Lic. Otto René Hernández Arenas
Revisor
Lic. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

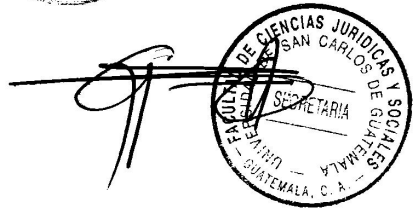


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES (Guatemala, veintidos de noviembre del año de mil novecientos ---)

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la
estudiante IRMA HAYDEL GODOY ALEJANDRO Intitulado "LA DESPROTECCIÓN
JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE MAQUINA, SUS RELACIONES DE TRABAJO Y LA
APLICACION DEL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE" Artículo 22 del Reglamento de
Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis. ---

~~MAE: [Signature]~~

[Signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por permitirme la vida,
para poder culminar mi carrera con éxito.

A MIS PADRES:

Martín Godoy y Silvia Alejandro Flores,
como un humilde reconocimiento
por haberme dado la vida,
su sacrificio en el transcurso de mi carrera.

A MIS HIJOS:

César Alejandro, Karla Paola, quienes son
la razón de mi existencia; alicientes que
motivan mi vida para seguir adelante.

A MIS HERMANOS:

En especial a Josefina, Marilú, Andelino,
por el apoyo incondicional que siempre me
brindaron, que fue importante para poder
culminar con éxito mi carrera.

A MIS AMISTADES:

Con aprecio y agradecimiento por el apoyo
que me brindaron, que Dios conserve nuestra
amistad por siempre.

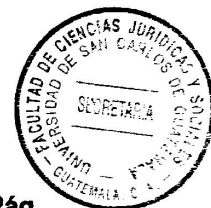
A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; a los docentes que
me brindaron el conocimiento para forjar mi carrera.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Elementos.....	1
1.2.1. Es un conjunto de normas jurídicas.....	2
1.2.1.1. Características de las normas jurídicas.....	2
1.2.1.1.1. Son heterónomas.....	2
1.2.1.1.2. Bilateralidad.....	3
1.2.1.1.3. La coercibilidad.....	3
1.2.1.1.4. La exterioridad.....	3
1.2.2. Principios generales.....	3
1.2.3. Regulación de la conducta.....	4
1.2.3.1. Las personas.....	4
1.2.4. Finalidad.....	4
1.2.5. Formalidades.....	4
1.3. Acepciones de la palabra derecho.....	4
1.3.1. Subjetivo.....	5
1.3.2. Objetivo.....	5



Pág.

1.3.3. Natural.....	5
1.3.4. Positivo.....	6
1.3.5. Vigente.....	6
1.4. Fuentes del derecho.....	6
1.4.1. Reales.....	6
1.4.2. Históricas.....	6
1.4.3. Formales.....	7
1.5. Clasificación del derecho.....	7
1.5.1. Derecho de trabajo.....	8
1.5.1.1. Definición	8
1.5.1.2. Naturaleza jurídica.....	9
1.5.1.3. Elementos	9
1.5.1.4. Contenido.....	13
1.5.1.5. Derecho individual.....	13
1.5.1.6. Derecho colectivo.....	13
1.5.1.7. Derecho procesal de trabajo.....	13
1.6. Principios del derecho de trabajo.....	16
1.6.1. Fundamentales.....	17
1.6.2. Ideológicos.....	18



Pág.

CAPÍTULO II

2.	Derecho procesal de trabajo.....	21
2.1.	Definición.....	21
2.2.	Naturaleza jurídica.....	22
2.3.	Principios.....	22
2.4.	Procesos en materia laboral.....	22
2.4.1.	Proceso ordinario laboral.....	22
2.4.1.1.	Definición.....	23
2.4.1.2.	Características.....	23
2.4.1.3.	Principios.....	24
2.5.	El proceso en el derecho procesal colectivo.....	24

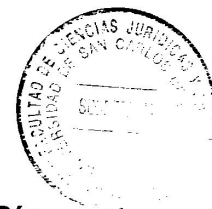
CAPÍTULO III

3.	Legislación laboral y derechos humanos.....	29
3.1.	Legislación laboral.....	29
3.1.1.	Legislación laboral interna.....	29
3.1.1.1.	Constitución Política de la República de Guatemala.....	30
3.1.1.2.	Código de trabajo.....	32
3.1.1.3.	Decreto Ley Número 389.....	37



Pág.

3.1.1.4. Decreto Número 1,794 del Congreso de la República.....	37
3.1.1.5. Decreto Número 78-89 del Congreso de la República.....	38
3.1.1.6 Decreto Número 42-92 del Congreso de la República.....	38
3.1.1.7. Acuerdo Gubernativo Número 640-95.....	38
3.1.1.8. Acuerdo Gubernativo 838-2000.....	38
3.1.1.9. Decreto Número 25-94 del Congreso de la República.....	38
3.1.1.10. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	39
3.1.1.11. Ley de Servicio Civil.....	39
3.1.1.12. Ley Reguladora de Huelga de los Trabajadores del Estado.....	39
3.1.2 Leyes laborales internacionales.....	39
3.1.2.1. Tratados y convenios internacionales.....	39
3.1.3. Derechos humanos.....	40
3.1.3.1. Definición.....	40



Pág.

3.1.3.2. Clasificación	41
3.1.3.3. Legislación en materia de derechos humanos.....	42

CAPÍTULO IV

4. Análisis acerca de las relaciones de trabajo en la industria de la maquila.....	45
4.1. Elementos personales del trabajo.....	46
4.1.1. Trabajador.....	46
4.1.2. Empleador.....	46
4.2. Maquila.....	48
4.3. Fines de las empresas maquiladoras.....	48
4.4. Característica.....	50
4.5. La Industria de maquila en Guatemala.....	50
4.6. Análisis	51
4.7. Desprotección jurídica.....	53

CAPÍTULO V

5. Lineamientos para una mejor aplicación del marco legal.....	55
5.1. Necesidad de una regulación específica.....	56
5.2. Consideraciones previas.....	56



Pág.

5.3. Aspectos que deben tomarse en cuenta.....	57
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	63



(i)

INTRODUCCIÓN

Tópicos como la violación e irrespeto de los derechos laborales, el cumplimiento de prestaciones, la desprotección jurídica en la que se encuentran las personas que venden su fuerza de trabajo en la industria de la maquila, son de trascendental importancia en la actualidad, ya que son prácticas comunes en nuestro medio, que afectan a un fuerte número de personas de nuestra sociedad, a la vez influyen en el estado de derecho. Lo antes expresado provoca perjuicio económico, lo que se evidencia con bajos salarios, que van en detrimento directo de la calidad de vida de muchas personas; porque al final alcanza a las familias de cada uno de sus trabajadores.

Ha sido de gran preocupación, tema de discusión, la situación de las personas que trabajan en esta industria, por considerar y determinarse, que en esas relaciones laborales hay una total desprotección jurídica que, si bien es cierto, existe un marco legal en materia laboral; esta área tiene normas de carácter general, y en cuanto a convenios internacionales de trabajo, no se aplican; es más, ni siquiera se conocen.

Ante tal situación, después de la investigación se concluye que existe desprotección jurídica; que se violentan los más elementales derechos de los trabajadores (derechos humanos) por parte del, o de los empleadores; que el trabajador en su gran mayoría desconoce la normativa, sobre todo la de carácter internacional (convenios).

El trabajo de investigación ha sido desarrollado en cinco capítulos: en el primero hago una referencia monográfica del derecho como ciencia social y normativa general, en virtud que considero necesario conocer las fuentes. En el capítulo dos, se hace un brevísimo estudio sobre el derecho procesal. En el capítulo tres, se investiga sobre la legislación laboral que existe, tanto nacional como internacionalmente y, a la vez, se hace un estudio sobre los derechos humanos, siempre con un enfoque hacia el tema central de la investigación. En los capítulos cuatro y quinto, se analizan las relaciones

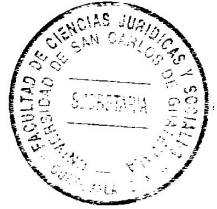


(ii)

laborales que se dan en la industria de la maquila y su desprotección jurídica; se hace un estudio de campo con una pequeña muestra, pero que considero suficiente para obtener los resultados deseados. A la vez se dan algunos lineamientos que pudiera llevar una legislación específica sugerida en la investigación.

En la medida de mis conocimientos y con los obstáculos que se presentan en esta clase de trabajo, he tratado de ser lo más objetiva posible, tratando de dar un enfoque social y jurídico al problema, en virtud de que es una realidad nacional. Dentro de su contenido aparecen sugerencias, tales como, tratar de crear una legislación específica, así como incluir estas relaciones laborales dentro de los llamados regímenes especiales de trabajo, que se regulan en el Código de Trabajo.

Creo estar convencida que el tema queda, quizá inconcluso, esperando que sea el camino para otras investigaciones con distintos puntos de vista y que la presente sea como referente fuente de inspiración para despertar el interés sobre esta problemática y que se le busquen soluciones.



CAPÍTULO I

1. Derecho

Hablar de derecho es referirnos a una disciplina jurídica de trascendental importancia en el desarrollo de las relaciones sociales. Su origen se remonta al momento que nace la propiedad privada, de ahí surge la necesidad de crear disposiciones legales que regulen en primer lugar su convivencia, normas encaminadas a castigar aquellos actos considerados ilícitos (derecho penal), otras a regular las relaciones patrimoniales (derecho civil).

Con el devenir del tiempo esta ciencia ha sido objeto de evolución y desarrollo, ampliándose nuevas ramas tales como: derecho agrario, financiero, de trabajo y otras modernas como el derecho espacial.

1.1. Definición

Muchas son las definiciones como tratadistas existen, sin embargo en la mayoría de éstas su diferencia estriba en asuntos de forma siendo su contenido el mismo. Para efectos de nuestro trabajo, citaré la siguiente: "Conjunto de normas impero-atributivas que rigen la conducta exterior de las personas que viven en sociedad".¹ Esta definición nos menciona normas impero-atributivas, entendiéndose como tales que son normas jurídicas.

1.2. Elementos del derecho

El elemento de un concepto, es cada parte fundamental que lo compone. El concepto de derecho tiene sus elementos que debidamente interrelacionados hacen una unidad que al final integran su concepto o definición. Entre los elementos puedo enumerar:

¹ MARTÍNEZ VERA, Rogelio. *Fundamentos de derecho público*. Pág. 27.



1.2.1. Es un conjunto de normas jurídicas

Antes de entrar a conocer que es una norma jurídica, me parece apropiado por cuestiones de orden, decir que es norma, y se entienda a esta como toda regla de conducta. Las normas tienen su clasificación entre las que tenemos normas morales, normas convencionales y por supuesto las normas jurídicas. Las normas morales, son aquellas reglas de conducta de carácter interno de cada persona, y quien tiene que ver con actuación es el hacer el bien o el mal a otras personas, por ejemplo una norma moral, de algunas personas es visitar enfermos y llevarlos a un hospital determinado, otra podría ser el cepillarse la dentadura después de cada comida, en algunos casos, su sanción podría ser no sentirse bien consigo mismo cuando no se hace lo que se cree un deber moral. Las normas convencionales, se relacionan con la conducta externa, es decir con nuestro comportamiento en algunos determinados momentos o circunstancias, quizá el ejemplo clásico podría ser el no vestirnos apropiadamente en algún evento especial, imaginariamente podría ser que un profesional del Derecho, asista a un congreso jurídico vestido con ropa deportiva (pantalones, playera, zapatos tenis), lo convencional es que debe de ir vestido con traje; su sanción puede ser que hace el ridículo. Las anteriores clases de normas, no son imperativas y por tanto es su gran diferencia con las jurídicas.

La norma Jurídica, es toda disposición legal, que genera derechos y obligaciones. Es un elemento fundamental del derecho.

1.2.1.1. Características de las normas jurídicas

1.2.1.1.1. Son heterónomas

Se refiere al hecho que cada norma jurídica, es parte de un conjunto que compone el Derecho. Cada norma jurídica cuando se emite no se consulta a quién se va a aplicar, va dirigida a la generalidad y no a una persona específica.



1.2.1.1.2. Bilateralidad

Son bilaterales por que crea derechos y obligaciones a la vez, es decir que frente al derecho que tiene una persona, existe la obligación de otra. Lo anterior se resume en el principio universal de Derecho; "No puede nunca existir un derecho sin una obligación".²

1.2.1.1.3. La coercibilidad

Consiste en que cada norma jurídica, lleva implícita la obligación de observancia general. Obligación de cumplir según el mandato legal.

1.2.1.1.4. La exterioridad

Toda norma jurídica, regula manifestaciones externas de las personas. Se entiende que aquellas manifestaciones o conductas que no se exteriorizan no pueden ser objeto de regulación.

1.2.2. Principios generales

"Son los enunciados generales a los que se subordinan un conjunto de soluciones particulares, la norma se establece para un número determinado de actos o hechos, el principio en cambio comporta una serie indefinida de aplicaciones".³

La justicia es el máximo principio general del derecho.

² Ob. Cit. Pág. 30.

³ LATORRE, Ángel. *Introducción al derecho*. Pág. 65.



1.2.3. Regulación de la conducta

Es un elemento fundamental, ya que el objetivo de todo derecho vigente es hacerlo positivo, en cuanto que va dirigido a regular la conducta externa de las personas.

1.2.3.1. Las personas

Constituye el elemento personal de esta ciencia en cuanto a su aplicación, en virtud que todo derecho va dirigido al conglomerado social.

1.2.4. Finalidad

El fin de todo ordenamiento jurídico, es la justicia, el bien común, una buena convivencia entre los miembros de la sociedad.

1.2.5. Formalidades

Todo ordenamiento jurídico, para que sea vigente, sufre un proceso para su formación, siendo este un conjunto de etapas, que se desarrollan desde su presentación como proyecto hasta que se publican.

1.3. Acepciones de la palabra derecho

Etimológicamente la palabra derecho viene del latín *Directum*, que significa lo que es recto. Tiene varias acepciones las principales son: derecho subjetivo, derecho objetivo, derecho natural, derecho positivo y derecho vigente.



1.3.1. Subjetivo

Es el conjunto de facultades que se le da a la persona, que puede o no hacer, o realizar. "facultamiento de la conducta que la norma le impone a un sujeto".⁴ como ejemplo el derecho de petición, de elegir y ser electo, se consideran derecho subjetivos.

1.3.2. Objetivo

Va encaminada a regular las diversas manifestaciones o conductas de las personas hacia quien va dirigido. El profesor López Santiago, dice "que el derecho objetivo se compone de tres elementos fundamentales siendo estos:

- ◆ Conjunto de normas jurídicas;
- ◆ Regulación de la conducta externa, y;
- ◆ Finalidad".⁵

1.3.3. Natural

"Es aquel conjunto de ordenamientos jurídicos que, emanados de la naturaleza misma del hombre, son recogidos por la legislación de cada país para hacerlos de observancia obligatoria".⁶

Pueden mencionarse como estos todos los comprendidos como Derechos Humanos.

⁴ MARTÍNEZ, Vera. Ob. Cit. Pág. 32.

⁵ Idem. Pág. 46.

⁶ Idem. Pág. 34.



1.3.4. Positivo

Lo componen todo el conjunto de normas jurídicas, que al ser vigentes si tienen cumplimiento.

1.3.5. Vigente

Santiago López Aguilar, manifiesta: Derecho vigente es el derecho formalmente válido⁷. Se infiere que para que sea válido, debe de promulgarse como lo establece el ordenamiento jurídico, así toda norma ordinaria en Guatemala, el órgano facultado para crearlas es el Congreso de la República, a través de un procedimiento preestablecido.

1.4. Fuentes del derecho

La fuente es el origen de cada cosa. Es obvio que el derecho, tiene su origen, su nacimiento. Clasificándose estas en: Fuentes reales, históricas y formales.

1.4.1. Reales

Se consideran fuentes reales, a todos aquellos acontecimientos, sea o no provocados por el hombre, y pueden ser de una variedad en su naturaleza, como acontecimientos sociales, culturales, económicos, políticos y por supuestos naturales.

1.4.2. Históricas

Lo constituyen todo aquel conjunto de leyes, que estuvieron vigentes en una época determinada y que sirven de referencia.

⁷ Idem. Pág. 53.



1.4.3. Formales

Se denominan aquellos procedimientos, requisitos, formas establecidas por la propia ley para su creación. En Guatemala, la Constitución Política, crea los procedimientos jurídicos para crear leyes.

1.5. Clasificación del derecho

La ubicación en la que se encuentra cada rama del derecho, se determina según su naturaleza y materia objetiva de estudio, de esa suerte es que la clasificación tradicional del derecho es DERECHO PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO. En el derecho público encontramos a diversas ramas de esta ciencia, como son el derecho constitucional, derecho administrativo, derecho penal, derecho procesal, derecho financiero, derecho agrario, derecho del trabajo etc. En el derecho privado, se ubican el derecho civil y el derecho mercantil, pudiéndose agregar por el auge que han tomado entre de este al derecho bancario, derecho bursátil.

Debido al desarrollo y evolución del derecho, modernamente se dice que existe una nueva clasificación del derecho, siendo derecho público, derecho privado y derecho social. La diferencia es que el derecho social como nueva división, ubica a ramas del derecho, que antes se ubicaban dentro del derecho público, siendo estas el derecho del trabajo, derecho agrario y últimamente al derecho a la seguridad social, derecho turístico y derecho ecológico estos tres últimos sin una autonomía determinada en nuestro medio.

Esta última clasificación no está totalmente aceptada, sin embargo y con criterio muy personal, me inclino a considerar al derecho social como una nueva clasificación, ya que considero que estas ramas y otras que seguramente surgirán, tiene una filosofía eminentemente social.



1.5.1. Derecho del trabajo

Se ha determinado, que la clasificación del derecho tradicional ubica al derecho de trabajo dentro del derecho público. La clasificación mas modernista y la cual comparto lo sitúa dentro del denominado derecho social. Para efectos de nuestra investigación considero importante hacer un breve estudio sobre esta importante rama del derecho.

1.5.1.1. Definición

Para que exista derecho de trabajo, debe de existir claramente determinados hechos que demuestren que existe una sociedad libre, donde se pueda contratar personas que realicen determinado trabajo, pues esto es precisamente relaciones de trabajo, o sean las que se dan entre una persona que contrata a otra (empleador) y quien o quienes prestan un servicio remunerado (trabajador).

Guillermo Cabanellas, señala que: Es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".⁸

Como todo concepto o definición debe de llevar sus elementos y descripciones del hecho en éste caso a regular, considero que derecho de trabajo es: "Conjunto de normas jurídicas, principios y referentes doctrinarios que regulan las relaciones jurídico-económicas, derivadas del vínculo que nace entre la relación jurídico-laboral existente entre un empleador y él o los trabajadores, al realizarse la actividad laboral".

Atendiendo a su evolución histórica, se le han dado varias denominaciones, entre otras: derecho obrero, derecho industrial, derecho económico, derecho de los

⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 121.



trabajadores, considero pertinente que se le denomine derecho de trabajo o derecho laboral.

1.5.1.2. Naturaleza jurídica

El derecho de trabajo es derecho público.

1.5.1.3. Elementos

Me circunscribiré a sus elementos personales o sujetos del derecho de trabajo, que participan en él, siendo el PATRONO O EMPLEADOR Y EL O LOS TRABAJADORES; El patrono o empleador puede ser una persona individual o jurídica; el trabajador debe ser una persona individual.

En el rubro sujetos del derecho de trabajo, debe incluirse a todas las personas que participan en las relaciones de trabajo, es así como las relaciones de trabajo son de dos tipos:

- **Relaciones individuales:** Son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios;
- **Relaciones colectivas:** Son las que tienen por objeto reglamentar las condiciones de prestación de los servicios.

La anterior clasificación de las relaciones de trabajo produce, a su vez, una clasificación en los sujetos del derecho de trabajo: Con el nombre de sujetos individuales del derecho del trabajo designamos a todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo, los sujetos colectivos del derecho del trabajo son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo.



Para el autor Mario de la Cueva, los sujetos individuales del derecho de trabajo son: "Los sujetos individuales del derecho del trabajo son fundamentalmente los trabajadores y los patronos; pero al lado de estas personas y como parte de ellas o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar.

- **El concepto de trabajador:**

El concepto trabajador es el elemento básico del derecho de trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, el trabajador como sujeto del derecho de trabajo, puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, pues, y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la Ley.

El derecho de trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio; ahora bien, las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo.⁹

Para Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, "se entiende por población trabajadora o económicamente activa el sector de habitantes de una localidad, comarca, país o de la tierra que aporta su actividad para la producción de bienes y prestación de servicios."¹⁰

Concepto tan amplio abarca a la totalidad de patronos o empresarios, a los trabajadores independientes, a los que desempeñan tareas no remuneradas en el círculo familiar, a los trabajadores retribuidos y hasta a los obreros en paro forzoso.

⁹ De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*. Págs. 415 y 416.

¹⁰ Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas De Torres. *Tratado de política laboral y social*. Pág. 19.



En la población trabajadora se cuentan cuantos desarrollan una tarea relacionada con la producción o con la vida intersocial. La mayor participación corresponde a los varones entre los 20 y 64 años. Tiende a aumentar en número e importancia la intervención laboral de la mujer. Como consecuencia de la expansión de las necesidades económicas, de la generalizada apetencia de mejorar el nivel de vida, de la insuficiencia del jefe de familia común para atender por sí sólo los gastos hogareños, y también de la acción de policía contra la mendicidad y la vagancia, el índice de la población trabajadora con respecto al de la totalidad de pobladores mantiene una progresión sostenida de avance.

Para estos autores dentro de la población trabajadora, por la distinta posición social, jurídica y económica, se diferencian dos grandes grupos o sectores: los dadores de trabajo y los prestadores del mismo.

El Artículo 3º. del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, define al trabajador de la siguiente manera:

Artículo 3º. **Trabajador** es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Tanto la legislación como la doctrina son congruentes al considerar al trabajador como toda persona individual que a cambio de una retribución económica, presta sus servicios materiales o intelectuales a otra que es el patrono.

En cuanto al patrono, como sujeto del derecho laboral, Mario de la Cueva, lo define basándose en la legislación mexicana, y al respecto dice que "patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra, lo que fácilmente se



comprende, pues tanto las personas físicas como las jurídicas pueden utilizar los servicios de los trabajadores".¹¹

Alcalá Zamora y Castillo y Cabanellas De Torres, "al referirse al patrono, argumentan que su aplicación se adecua a la persona que ocupa trabajadores y que puede haber tenido su origen más o menos respetuoso y reducido primeramente a los que empleaban trabajadores manuales, para irse propagando en la misma medida que se multiplicaba el trabajo subordinado, de cualquiera especie a que perteneciera éste. Se puede emplear términos como patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor del trabajo. Además se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos y en obras doctrinales, los vocablos, ambiguos en exceso y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director y encargado. Pero debe tomarse en cuenta también, que ni toda persona que encarga o da trabajo es patrono, ni toda aquella otra que trabaja es trabajadora, al menos cual los sujetos laborales y político laborales típicos. De ahí que la definición de uno y otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos en el derecho laboral".¹²

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 2º. define al patrono de la siguiente manera:

Artículo 2º: **Patrono** es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En resumen se designa a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la cual contrata al trabajador para que le preste servicio.

¹¹ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* Pág. 427.

¹² Alcalá Zamora y Castillo Luis y Guillermo Cabanellas De la Torre, *Ob. Cit.* Pág. 21.



1.5.1.4. Contenido

Hablar de su contenido, se puede confundir con división, en lo particular, considero que se tome como una forma indistinta de referencia. El derecho de trabajo, se puede dividir o contiene para su mejor estudio lo siguiente:

1.5.1.5. Derecho Individual

Es todo el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre una persona trabajador individual y el patrono, en cuanto a las obligaciones establecidas en la ley.

1.5.1.6. Derecho colectivo

El Derecho colectivo de trabajo lo componen todo el conjunto de normas jurídicas, que buscan resolver conflictos económico-sociales entre el trabajador organizado (sindicado y coaliciones) y el patrono, en cuanto a obtener mejores condiciones de trabajo y nuevas prestaciones.

1.5.1.7. Derecho procesal del trabajo

Lo integra el conjunto de normas jurídicas, de mayor simplicidad, porque en la aplicación de la norma jurídica al caso concreto, sus fases procedimentales se caracterizan por estar desprovistas de mayores formalidades, basándose en sus principios rectores de esta disciplina, siendo estos determinantes para la resolución, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral.

Los estudiosos del derecho procesal del trabajo han utilizado varios términos para designar a dicha rama científica, pudiendo dividirlos en tres corrientes:



- Los que la denominan en forma restringida;
- Los que la denominan en un sentido amplio; y,
- Los que la denominan conforme a su esencia y contenido.

El abogado guatemalteco, Raúl Chicas nos habla de estas tres corrientes:

- **PRIMERA CORRIENTE:**

- **Los que la denominan en forma restringida:**

La llaman derecho obrero, en principio esta denominación es comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, en el que sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices, es decir de persona o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual pues se desconocían las grandes fábricas, lo cual como es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del derecho del trabajo, teniendo en la actualidad únicamente un valor histórico.

Los autores franceses entre ellos Paul Pic, lo han denominado como derecho procesal industrial, pero tal denominación no ha sido aceptada, pues se le critica que el derecho laboral no comprende solamente a la industria, sino a una gran diversidad de ramas, (trabajo de comercio, agrícola, bancario, etc.), razón por la cual la mayoría de tratadistas y legisladores no aceptan dicha denominación por considerarla demasiado restringida.



- **SEGUNDA CORRIENTE:**

Los que la denominan en un sentido amplio

Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latinoamérica por autores sudamericanos, especialmente por los brasileños; esta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, pone múltiples significados, se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás y en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio.

- **TERCERA CORRIENTE:**

Los que la denominan conforme su esencia y contenido

Contra los autores que se pronuncian a favor de dicha terminología, surge la corriente que argumenta que tal denominación se refiere más que todo a una fase del derecho procesal, se orienta únicamente a las reglas de derecho positivo procedimental, que no tiene carácter científico, es más teórico práctico y algo más, le niegan autonomía como rama del derecho".¹³

En resumen es el término aceptado con más generalidad el de derecho procesal de trabajo o derecho procesal laboral, por referirse a los problemas laborales individuales y/o colectivos; y porque el vocablo del trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de estudio.

Tradicionalmente para su estudio se ha dividido al derecho procesal del trabajo en:

- **Derecho procesal Individual:** Dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual, y;

¹³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Págs. 1 y 2.



- **Derecho procesal colectivo:** Las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

El contenido del derecho procesal del trabajo se deduce de la definición elaborada por el Maestro Mario López Larrave citado por Raúl Chicas Hernández, que dice: "derecho procesal del trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso".¹⁴

Miguel Gerardo Salazar, citado por el autor colombiano Gregorio Rodríguez Camargo, define el derecho procesal del trabajo de la siguiente forma: "El derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas que regula el modo como deben ventilarse y resolverse los conflictos jurídicos y económicos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción especial del trabajo y a otros funcionarios instituidos por la Ley".

1.6. Principios del derecho del trabajo

En ésta materia, existe innumerables posiciones doctrinarias, diferentes principios, atendiendo a que derecho del trabajo, según su contenido, uno se refiera. En este caso mencionaremos algunos de los principios fundamentales y principios ideológicos del derecho del trabajo de manera general.

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, Ob. Cit. Pág. 4.



1.6.1. Principios fundamentales

He mencionado que principio es todo fundamento, razón en éste caso del Derecho del trabajo, Por su naturaleza siempre se debe de tener a la justicia como principio básico.

Entre los principios se pueden mencionar:

- **Principio de equidad**

Este principio, busca el equilibrio razonable para que el derecho del trabajo, sea justo.

- **Principio de derecho común**

Teniendo en cuenta que el derecho de trabajo es una rama del derecho en general, es lógico, que los principios de derecho común, se apliquen en las relaciones jurídico-laborales. Entre éstos se pueden mencionar el principio que el interés social prevalece sobre el interés particular; supletoriedad, etc.

- **Principio de preeminencia de las leyes laborales ante otras leyes ordinarias**

Tiene su fundamento en el Artículo 16 del Código de Trabajo que determina: "En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, predominan las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo". En un momento puede contradecirse esta norma atendiendo a la jerarquía de una norma constitucional, sin embargo si se considera que el derecho de trabajo es un derecho humano, puede considerarse que tiene preeminencia en virtud de lo regulado en el Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala,



que establece el principio de que en derechos humanos, los tratados y convenciones aceptadas y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

1.6.2. Principios ideológicos

Por principio ideológicos encierran en sí, los postulados filosóficos de una ciencia. En el presente caso, y como sinónimo en el cuarto considerando del Código de Trabajo, se refiere a características ideológicas.

Por su contenido filosóficos, me permito indicar que los principios ideológicos que informan al derecho de trabajo, son aquellas ideas y criterios esenciales, que determinan al derecho de trabajo, como una rama de la ciencia del derecho, que además de estudiar e interpretar el orden jurídico correspondiente, busca de una manera científica el deber ser de éste.

En el Considerando Cuarto del Código de Trabajo, se indican las características que en este caso son los principios ideológicos del Derecho de Trabajo.

- ◆ **El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente**

Considero que este principio no se cumple, quizá encontrar las causas es objeto de otro trabajo de investigación, pero me atrevo a manifestar que entre otros es la falta de humanización por parte del empleador.

- ◆ **El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.**

Este principio si se ha hecho cumplir en buena medida, y se ha reflejado a través de los múltiples conflictos colectivos, que han finalizado con otorgarles ventajas laborales y económicas a los trabajadores.



◆ **El derecho de trabajo es necesario e imperativo**

Que para que exista o se trate de buscar una buena armonía entre los diferentes protagonistas de la relación laboral, a veces es necesario hacer que las normas se cumplan obligatoriamente.

◆ **El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo**

Como parte de la inspiración ideológica de la legislación laboral, este principio pretende estudiar al individuo en su realidad social y considerar que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y también porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Considero que este principio, no se cumple, por que todas las leyes laborales emitidas no han sido producto de un estudio profundo de la realidad del trabajador guatemalteco, y en cuanto a lo realista, muchas de las soluciones ya encontradas están fuera de la realidad social que viven los trabajadores en Guatemala.

◆ **El derecho del trabajo es una rama del derecho público**

Atendiendo a la clasificación tradicional si es derecho público; sin embargo y de acuerdo a mi criterio considero que se enmarca jurídicamente dentro del nuevo derecho social.

◆ **El derecho de trabajo es hondamente democrático**

Ese principio es el deber de ser de toda norma jurídica de trabajo; sin embargo este principio no ha tenido la aplicabilidad que debiera tener.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal de trabajo

El derecho procesal del trabajo, es una ciencia autónoma, pero además se dice que es contenido del derecho del trabajo. La importancia de esta ciencia en cuanto a la relación de trabajo de investigación radica en el vínculo que existe entre trabajo, empleador, trabajador y órganos jurisdiccionales, debido a que en las relaciones laborales, siempre existen conflictos que muchas veces deben de resolverse con la intervención de un juez.

2.1. Definición

El profesor guatemalteco Mario López Larrave, manifiesta: "Conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para las resoluciones de las controversias colectivas, intersindicales, no colectivas e individuales del trabajo, y de cualquier otra controversia referente a normas sustantivas".¹⁵

La definición aunque pareciera compleja, pienso que es completa. El breve estudio y análisis me permite emitir un concepto: "Conjunto de normas jurídicas, de carácter instrumentales, cuyo objeto es regular el procedimiento mediante el cual las partes de un conflicto de trabajo, sea este individual o colectivo, y a través del desarrollo de un conjunto de etapas, buscan una sentencia que resuelva la controversia surgida con motivo del trabajo".

¹⁵ LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Pág. 42.



2.2. Naturaleza jurídica

Teniendo en cuenta su autonomía se enmarca dentro del derecho público. Sin embargo si se toma en cuenta su filosofía, y a la nueva clasificación del derecho de trabajo, se le ubica dentro del derecho social.

2.3. Principios

Los principios o razones fundamentales de esta disciplina, y sin dejar de considerar otros que se mencionen son los siguientes:

- ◆ Es un derecho público;
- ◆ Es un derecho instrumental

2.4. Procesos en materia laboral

Proceso es un conjunto sistemático de etapas. Cuando los conflictos surgidos con ocasión de una relación laboral, sean estos individuales o colectivos, no se pueden resolver de una manera amigable y conciliatoria entre los actores de dicha relación, se hace imperativo acudir a los órganos jurisdiccionales, a efecto que sea allí donde se diriman las controversias. Ante tal situación la ley establece mecanismos preestablecidos con el afán que sea este el que los resuelva a través de una sentencia judicial. Los conflictos individuales se resuelven a través de la vía del juicio ordinario laboral y los conflictos económicos o colectivos se resuelven a través del arbitraje.

2.4.1. Proceso ordinario laboral

Para Cabanellas, proceso "son las diferentes fases o etapas de un acontecimiento".¹⁶

¹⁶ Ob.Cit. Pág. 322.



Para ser meridiana la explicación se dice que hay dos clases de procesos, siendo: proceso metajurídico y proceso jurídico. El primero es todo aquel proceso donde no interviene la mano del hombre y si puede producir consecuencias jurídicas, tal el caso de un huracán, que si es catastrófico, puede obligar a crear leyes de emergencia sea en educación, salud, seguridad etc. Y los procesos Jurídicos son los regulados por la ley para resolver con aplicación de la ley procesal, conflictos en cualquiera de las disciplinas jurídicas, por ello existe el proceso penal, proceso contencioso-administrativo, civil y laboral.

Para entrar en materia, en el área de procesal laboral, se pueden establecer que existen procesos que buscan resolver conflictos de naturaleza individual o sea todos aquellos derechos establecidos en la ley y conflictos de naturaleza colectiva, conocidos como conflictos de carácter económico-social que buscan crear o mejorar prestaciones relacionadas a las condiciones de trabajo y que no están preestablecidas en la ley.

2.4.1.1 Definición

Al proceso ordinario laboral se le conoce como juicio ordinario de trabajo, y es el "conjunto de etapas sistemáticamente ordenadas que buscan someter al conocimiento de un juez de trabajo un conflicto individual, para que este y apegado a lo establecido en la ley sustantiva y pruebas aportadas emita una sentencia".

2.4.1.2. Características

Su característica esencial es que es un proceso de conocimiento.

2.4.1.3. Principios

Este proceso ordinario de trabajo, esta dirigido por varios principios, siendo los mas importantes:



- ◆ Impulso de oficio;
- ◆ De economía procesal;
- ◆ De celeridad;
- ◆ -De oralidad y,
- ◆ De publicad

A lo anterior se le puede agregar el principio fundamental de TUTELARIDAD.

2.5. El proceso en el derecho procesal colectivo

Los conflictos surgidos en el derecho colectivo, se basan en establecer o mejorar nuevas prestaciones que no están pre-reguladas en las leyes laborales.

Su relación tiene su asidero en el principio ideológico en el cual, el derecho de trabajo es un MÍNIMO DE GARANTÍAS. El derecho laboral colectivo permite superar todas las garantías o derechos ya regulados que verdaderamente constituyen un mínimun de garantías.

Nuestra ley regula El ARBITRAJE, como modo de resolver conflictos colectivos, cuando no se ha podido llegar a acuerdos entre las partes de manera conciliatoria y sin la intervención del juez.

El arbitraje para el abogado César Landelino Franco López, es "aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a la decisión del tribunal".¹⁷

¹⁷ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, pág. 887.



El autor colombiano Gregorio Rodríguez Camargo, manifiesta "que se entiende por arbitraje a la jurisdicción que se confiere a los árbitros para decidir las controversias que expresamente se les señalen".¹⁸

Los Artículos 293 y 294 del Código de Trabajo, establecen la forma en que debe integrarse el tribunal de arbitraje, señalando que el mismo se conforme por el Juez de Trabajo y Previsión Social, que es el titular del Juzgado en donde existe el tribunal arbitral y por un representante titular y tres representantes suplentes por cada uno de los sectores de la relación laboral (trabajadores y patronos), siendo el secretario el mismo que lo es del Juzgado de Instancia donde existe asentado el tribunal de arbitraje. Lo anterior permite constatar que de los tres miembros que integran el tribunal de arbitraje, sólo el Juez que lo preside es el único abogado y por consiguiente Juez letrado, mientras que los vocales del Tribunal son ciudadanos comunes.

Asimismo, la legislación laboral preceptúa como máxima finalidad de los tribunales de trabajo el mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. No obstante ello el Licenciado Mario López Larrave, indica: "que se ha intentado extender aquella finalidad del arbitraje para llevarlo a una esfera en donde invaden otros derechos de carácter inalienable, como lo es el derecho a huelga. Intenta destacar este autor que la pretensión del sector poderoso en nuestro país ha intentado sustituir el ejercicio del derecho de huelga por un arbitraje obligatorio generalizado, lo cual ha puesto en evidencia que lo que se busca es en realidad suprimir aquella garantía individual que constituye el derecho de huelga y que resulta incómoda para los empleadores. Por ello, se ha intentado infundir la idea de que para buscar la resolución de todos los conflictos colectivos, el camino a seguir es la imposición de un arbitraje obligatorio para las partes y la derogatoria implícita del ejercicio del derecho de huelga. Esta pretensión no sólo desnaturaliza la finalidad que al arbitraje atribuye la ley de trabajo guatemalteca, sino además pretende suprimir el brazo del derecho colectivo, que es precisamente el derecho de huelga y por medio del cual se materializan los mandatos del Derecho

¹⁸ Rodríguez Camargo, Gregorio. *Curso de derecho procesal laboral*. Pag. 179.



Colectivo en general. En tal virtud, el arbitraje obligatorio sólo puede aceptarse como último recurso para solucionar los conflictos colectivos en donde el acceso al derecho de huelga esta legal y razonablemente vedado¹⁹.

Existen dos clases de arbitraje:

- **Arbitraje voluntario:** Sólo puede convalidarse su uso por las partes, cuando haya surgido la controversia, no puede imponerse a las partes, sino debe situarse como un procedimiento alternativo.

- **Arbitraje obligatorio:** Tiene su origen en la ley. Su campo de aplicación se encuentra esencialmente en los conflictos colectivos de naturaleza económica, siempre que no atente contra el derecho de huelga y por consiguiente contra la libertad sindical, es decir en los casos de servicios esenciales o en la función pública, esta figura tiene carácter excepcional, que en ningún caso puede suplantar la existencia de otro derecho como lo es el derecho de huelga.

“La naturaleza jurídica del arbitraje se presenta en dos teorías:

- **Teoría del arbitraje como contrato:**

Rafael Caldera citado por César Landelino Franco López, señala que el nacimiento de esta clase de arbitraje, puede darse en dos sentidos, como contrato de compromiso, cuando ya ha surgido la controversia y se ha decidido renunciar al litigio para someter el asunto a decisión arbitral o bien cuando aún sin haber conflicto las partes a futuro acuerdan someter el surgimiento de los conflictos a la decisión arbitral. Encontrando entonces una clásica cláusula compromisoria del derecho común.

¹⁹ López Larrave, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Pág. 132.



- **Teoría del arbitraje como jurisdicción limitada:**

La jurisdicción es la facultad de administrar justicia y por ende encaja perfectamente en la figura del arbitraje laboral guatemalteco, por ser éste un procedimiento judicial. En esa dirección el arbitraje comprende como potestades el notio, que es la facultad de conocer una cuestión litigiosa determinada, el vocatio que es la potestad para obligar a las partes a comparecer a juicio, el coertio, que es la potestad para emplear medidas de fuerza para el cumplimiento de las resoluciones dictadas en el proceso sobre las personas o sobre las cosas, el iudicium, que constituye la potestad que tiene el juez para dictar sentencia, poniendo fin a la controversia, el executio, o sea el poder de imperio para el cumplimiento y agotamiento de las resoluciones judiciales mediante el uso de la fuerza pública".²⁰

- A todo esto hay que agregar que al igual a cualquier otro instrumento de normación colectiva, la sentencia arbitral guarda un carácter dinámico determinado por su vigencia máxima que permitirá que cada cierto tiempo se superen las condiciones de contratación del trabajador, por la negociación y suscripción de un nuevo instrumento de normación colectiva, que bien pudiera ser otra sentencia arbitral o bien un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

A grandes rasgos he hecho una breve monografía sobre el Derecho Procesal laboral, su objeto es adquirir las nociones y su relación con el tema central de la investigación.

²⁰ Franco López, César Landelino. *Manual de derecho procesal de trabajo*. Tomo II. Págs. 891 y 892.





CAPÍTULO III

3. Legislación laboral y derechos humanos

Quien realiza el trabajo es el ser humano (hombre o mujer). El trabajo se entiende como la venta de la fuerza laboral, y atendiendo a que históricamente, ha sido objeto de muchas injusticias, requiere de un marco legal tanto interno como internacional. Además está claro que el trabajo, es un derecho humano, y que en tal virtud también es objeto en este campo de un ordenamiento jurídico.

3.1. Legislación laboral

Uno de los principios ideológicos del derecho de trabajo, y que se recoge en el cuarto considerando del Código de Trabajo, es la TUTELARIDAD, esto deviene a que las relaciones de trabajo tienen dos elementos personales diametralmente opuestos en relación a su status económico. El trabajador en este caso es la parte mas débil, mas vulnerable y sobre este se dirige la tutelaridad; sin embargo la parte mas poderosa, que es el empleador, siempre y a lo largo de la historia, siempre se ha aprovechado de esa ventaja, razón por la que es necesario la existencia de ordenamientos jurídicos.

3.1.1. Legislación laboral interna

La historia nos demuestra que en materia de legislación laboral, nuestro país, siempre ha ido a la zaga en comparación con otros países. No está demás recordar que las grandes luchas por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, se remonta a Inglaterra, y que la Revolución Francesa instituye principios que buscan el mejoramiento de éstas. En América Latina, las normas de derecho de trabajo, se elevan a normas constitucionales en México a raíz de la revolución.



En Guatemala, es hasta la Constitución Política que surge como resultado de la Revolución democrática de 1944, que estas se elevan al rango de constitucionales, dicha Constitución en materia de derechos humanos, (sociales, económicos, laborales etc.) es un paradigma en el desarrollo de estos derechos. En esa revolución se creo o se promulga por primera vez el Código de trabajo, y se creo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, se deja sin efecto leyes que conculcaban el derecho de los trabajadores como por ejemplo la ley del jornalero, que era un resabio de la revolución liberal de 1971.

Actualmente, en Guatemala, se encuentra todo un marco jurídico, que regula las relaciones laborales, siendo además parte y signataria el Estado de muchos convenios que buscan su mejoramiento. Se puede asegurar que muchas disposiciones legales no son positivas y que faltan por emitirse en diversas áreas que componen las relaciones de producción, siendo importante que existan normativas específicas que regulen algunas áreas de producción al tenor del trabajo realizado.

La legislación interna, se compone de una fuerte cantidad de cuerpos legales, que serán analizados brevemente y enfocados así, regulan las relaciones laborales surgidas por la actividad de la maquila en Guatemala.

3.1.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Jerárquicamente, la Constitución Política de la República, es la norma superior en todo ordenamiento jurídico de acuerdo a la pirámide de Kelsen. La actual Constitución Política, recoge un conjunto de derechos humanos, derechos laborales, y por ser desarrollada, algunas disposiciones necesitan emitir normas ordinarias para su cumplimiento.

Toda Constitución es parte del derecho constitucional, siendo éste: "Un conjunto de normas reunidas en un texto que contiene las principales organizaciones del Estado,



establece las funciones o atribuciones de cada uno, y fija las relaciones y controles entre ellas mismas; por lo tanto la constitución es un sistema de normas".²¹

En la anterior definición se agregaría que es parte del derecho público atendiendo a la clasificación tradicional del derecho. Siguiendo la corriente tradicional, puedo decir que derecho constitucional es el conjunto de normas jurídicas, referentes doctrinarios y principios, que regulan las relaciones de convivencia social, las relaciones del Estado y la sociedad y la función de los poderes públicos.

Constitución, es: "Complejo de normas jurídicas fundamentales, escritas o no, capaz de trazar los lineamientos del mismo ordenamiento; y, más estrictamente, en sentido objetivo como el conjunto de normas jurídicas fundamentales que establecen la estructura del Estado".²²

Nuestra Constitución Política, como todas se dividen en dos partes: una llamada DOGMÁTICA que es la que contiene todos los derechos y la otra denominada ORGÁNICA, que es la que desarrolla las instituciones del Estado. el extinto ex presidente Ramiro de León Carpio, agregaba la parte procesal diciendo que es la que regula el procedimiento de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad, que además de regularse en la propia Constitución, también se desarrolla específicamente en la ley propia que tiene el carácter de constitucional.

En materia laboral, nuestra Constitución Política en los Artículos 101 al 117 regula el régimen laboral, conjunto de normas que regulan principios, pero de una manera muy general y por ello es constitución desarrollada, y debe de crearse normas de carácter ordinaria para su fiel cumplimiento.

²¹ CASTILLO G. Jorge M. *Derecho administrativo*, Pág. 119.

²² BUSCARETTI DI RUFIA, Paolo. *Derecho constitucional*. Pág. 149.



En cuanto al trabajo desarrollado en las maquilas, la Constitución Política de la República, por ser norma general, no lo especifica, sin embargo determina que el trabajo es un derecho y una obligación social. Además al considerar a este como un derecho humano, todo trabajo desarrollado en maquilas, debe de tener una regulación específica.

3.1.1.2. Código de Trabajo

Es cuerpo normativo ordinario, que regula las relaciones laborales surgidas primordialmente en las relaciones productivas de carácter privado. Fue promulgado en el gobierno del doctor Juan José Arévalo, y es uno de los grandes logros jurídico-sociales, teniéndose como producto de la corta pero democrática revolución de 1944. En el correr del tiempo y según los gobiernos de turno, ha sufrido cambios, sin embargo mantiene su espíritu filosófico de garantizar derechos de los trabajadores. En la actualidad sigue vigente, y en su estructura puede encontrarse lo siguiente:

El título primero regula las disposiciones generales, las cuales se aplican a todas aquellas partes que intervienen en la relación de trabajo, y que de uno u otro modo tienen relevante intervención en la misma, asimismo, se establecen normas que tienen vinculación con las relaciones que generan dichas partes en el derecho de trabajo aplicado en Guatemala,

El título segundo se encuentran disposiciones generales que regulan tanto el contrato individual de trabajo, como los contratos y pactos colectivos, esto último como parte del derecho colectivo. En el se encuentra lo relativo al contrato colectivo, pactos colectivos, organización (sindicatos), reglamentos interiores de trabajo, obligaciones de los patronos y trabajadores.

Se toma en cuenta, los requisitos del contrato escrito y todo lo que se refiere a los efectos legales que produce en un momento determinado, estableciendo quienes tienen capacidad para contratar. Puede encontrarse en el capítulo quinto las



obligaciones del patrono, las prohibiciones para éste, así como las obligaciones de los trabajadores y sus prohibiciones. Seguidamente se encuentra la suspensión de los contratos de trabajo, sus causas tanto individuales como colectivos, la terminación de los contratos de trabajo es decir, las causas por las que se motiva tal situación tanto para los trabajadores como para los patronos.

El título tercero que contiene preceptos sobre los salarios, la forma en que debe pagarse, su inembargabilidad, considerando muy importante la regulación del salario mínimo y su fijación, las jornadas de trabajo, las cuales son importantes que todo trabajador las conozca, toda vez que a través de ellas se rige la correcta relación de trabajo entre las partes, desprendiéndose de ello, las horas extraordinarias laboradas por el trabajador, sus descansos semanales, días de asueto vacaciones anuales, derechos éstos que ayudan a que el trabajador este conciente que le deben ser reconocidos por imperativo legal.

El título cuarto que regula **los regímenes especiales de trabajo**, entre ellos están:

- El trabajo agrícola y ganadero;
- El trabajo de mujeres y menores de edad;
- El trabajo a domicilio;
- El trabajo doméstico;
- El trabajo de transporte;
- El trabajo de aprendizaje;
- El trabajo en el mar y vías navegables;
- El régimen de los servicios del Estado y sus instituciones.

Importante resulta este título, para los fines de la presente investigación, toda vez que si se observa detenidamente la enumeración antes relacionada, puede colegirse que en el Código de Trabajo vigente en nuestro país, aún no se encuentra legislada la relación laboral de los trabajadores de las maquilas. Siendo pertinente que



el legislador incluya a este tipo de trabajador, que a la fecha constituye una gran población que genera ingresos al país, por lo que es un crédito digno de ser tomado en cuenta para que gocen de todos los derechos que les asisten a los trabajadores sujetos a regímenes especiales, razón por la que debe abogarse por incluirseles en este título por merecimiento propio y digno por ser una fuerza laboral actual que escapa a la legislación laboral encontrándose desprotegidos totalmente y sujetos a abusos por parte de quienes los contratan y que generalmente son de nacionalidades extranjeras.

El título quinto regula lo concerniente a la higiene y seguridad en el trabajo, que son garantías que se tienen en una relación laboral, que deben tomarse en cuenta pues al adoptarse las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores, se estará, logrando un mejor desempeño en el mismo..

El título sexto, dispone todo lo relacionado a los sindicatos como asociaciones de trabajadores o de patronos, los cuales ya constituidos y en cumplimiento en lo regulado en el mismo, permiten que se superen las condiciones de los trabajadores y se logren las mejoras económicas y sociales comunes.

El título séptimo, dispone una regulación sobre los conflictos colectivos de carácter económico tales como la huelga legalmente declarada, así como el abandono temporal del trabajo, aspectos importantes que se deben tomar en cuenta para las partes, y que deben ser del conocimiento de las mismas, toda vez que con ello se desestabiliza la relación laboral, en caso de no existir el dialogo correcto, que puede llevar al establecimiento de conductas inadecuadas para la solución de peticiones sobre mejoras consideradas emergentes. Debe tomarse en cuenta que se regula el paro, como una suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, y no como comúnmente se desconoce su verdadera naturaleza, al decir de la población, que el trabajador está en paro de labores, expresión errónea de conformidad a lo que establece el Artículo 245 del Código de Trabajo. Este apartado del



Código de trabajo, también estipula sobre prescripciones, sanciones y responsabilidades.

En el título noveno, regula la organización administrativa de trabajo, inicialmente se hace referencia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social quién tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social, se regula el área administrativa tal el caso de la Inspección General de trabajo, que con su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.}

La organización de los tribunales de trabajo y previsión social se encuentran regulados en el título décimo, encargados de resolver las controversias que se originan de la actividad laboral. Se establece todo lo referente a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que conocen en Primera Instancia. Importante resulta también el contenido del capítulo tercero de este título, que se refiere a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Regulando su finalidad esencial, su naturaleza y todo lo que se refiere a los mismos.

El procedimiento ordinario se encuentra en el título undécimo. Las disposiciones generales aplicables a todo procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión social, se regula la forma en que se lleva a cabo, las condiciones en que procede y las incidencias que puedan presentarse, asimismo se encuentra regulado todo lo que se refiere a la demanda, el juicio verbal y el período conciliatorio, las pruebas, la sentencia de primer grado dictada por el juzgado de trabajo, los recursos que pueden interponerse como mecanismos de impugnación. Y en la parte final del título se regula la segunda instancia.

El título duodécimo regula el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, entre ellos está el Arreglo Directo,



por medio del cual patronos y trabajadores tratan de resolver sus diferencias por ese medio, con sólo la intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Seguidamente está al conciliación aplicable a cuestiones susceptibles de provocar una huelga o un paro, se señala el procedimiento a seguir. El arbitraje es otro procedimiento regulado en este título, se establece su procedencia, los casos en que puede darse, las disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje conjuntamente.

El procedimiento en materia de previsión social se encuentra estipulado en el título décimo tercero, que preceptúa el mecanismo para resolver los conflictos en materia de previsión social, siendo éste el procedimiento del juicio ordinario de trabajo previsto en el Código de Trabajo.

En lo que se refiere a las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social corresponde al título décimo cuarto regular el cual fue reformado por el Artículo 24 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo la acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

La ejecución de sentencias la regula el título décimo quinto, se regula la ejecución de sentencias, siendo facultad del juez que la dictó en primera instancia ejecutarla, así como las dictadas en los tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales. Se contempla también los casos no previstos utilizándose la analogía de los trámites del procedimiento ejecutivo.

El título décimo sexto dispone sobre el diligenciamiento del recurso de responsabilidad que procede contra jueces y magistrados de trabajo y previsión social, enumerando los casos de procedencia, así como las sanciones a imponer y el recurso que procede contra las mismas (recurso de reposición).



Las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en material laboral, indica las atribuciones especiales en esta materia, enumerándolas cada una.

Las disposiciones finales del Código de Trabajo se encuentran ubicadas en el título décimo octavo, es importante porque señala el plazo máximo de dos años contados a partir de su vigencia para dictar los reglamentos expresamente previstos en el texto.

Contempla también las disposiciones derogatorias y finales, que son las que dejan sin efecto normativas anteriores a la entrada en vigencia de la ley que se promulga y la entrada en vigor de la misma.

En resumen, al realizar un desglose analítico sobre todo el Código de Trabajo, es fácil deducir que no tiene una normativa específica, que regule las condiciones de la relación laboral surgidas en el área de la maquila. Reafirmando lo expresado en el Título Cuarto que contempla los regímenes especiales de trabajo en el cual el trabajo de maquila debe ser incluido y pasar a forma parte de ellos, mediante una modificación al Artículo 140 del Código de Trabajo relacionado, del cual me referiré en su oportunidad en el desarrollo del trabajo.

3.1.1.3. Decreto Ley Número 389

Este decreto-ley, regula lo relacionado al otorgamiento de aguinaldo a todos los trabajadores. En cuanto a su porcentaje sufre una modificación por el decreto 76-78 del Congreso de la República, que va dirigido a los trabajadores del sector privado.



3.1.1.4. Decreto Número 1,794 del Congreso de la República, 1968, día de la madre.

Declara el 10 de mayo de cada año como día de asueto para todas las madres trabajadoras tanto del sector público y privado.

3.1.1.5 Decreto Número 78-89 del Congreso de la República, 1989, bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado

Este conjunto normativo, crea la bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado. Esta bonificación, va en relación a la productividad.

3.1.1.6. Decreto Número 42-92 del Congreso de la República

En este cuerpo legal, se regula sobre la obligatoriedad de pagar una bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

3.1.1.7. Acuerdo Gubernativo Número 640-95, 995, Salarios mínimos

Acuerdo que regula salarios mínimos, en el área del periodismo

3.1.1.8. Acuerdo Gubernativo 838-2000, 2000, fijación de salarios mínimos ara actividades agrícolas y no agrícolas

En este acuerdo gubernativo, se fijan salarios mínimos en actividades agrícolas y



no agrícolas. Aquí en cuanto a salario mínimo, se incluye el área de maquila. Este Acuerdo es modificado por el ACUERDO GUBERNATIVO NÚMERO 494-2001.

3.1.1.9. Decreto Número 25-94 del Congreso de la República

Se decreta el 26 de abril de cada año, como día de la secretaria, obligándose ya sea a dar asueto o al pago extraordinario del salario, por parte del empleador

3.1.1.10. Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Es un cuerpo normativo con carácter de ley profesional, producto de la negociación entre el trabajador organizado y el o los patronos. No existe una organización en los centros de trabajos de maquila, en virtud que ha sido vedado por la parte patronal, no obstante ser un derecho laboral.

3.1.1.11. Ley de Servicio Civil

Esta es una ley, que regula las relaciones laborales, entre los trabajadores del sector público y el Estado y sus dependencias.

3.1.1.12. Ley Reguladora de Huelga de los Trabajadores del Estado

Es una ley que veda el derecho de huelga, por parte de los trabajadores del Estado.



3.1.2 Leyes laborales internacionales

3.1.2.1. Tratados y convenios internacionales

La organización internacional del trabajo, conocida como OIT, es el Organismo internacional, encargado por que se respeten los derechos de los trabajadores. Se han creado una serie de convenios en materia laboral, y Guatemala es parte de ellos, sin embargo se cumplen muy poco y quizá lo mas triste de destacar que la mayoría ni siquiera se conocen. Existen Tratados que regulan las condiciones de trabajo, de la actividad maquilera, en Guatemala no se respetan.

3.1.3. Derechos humanos

El trabajo es un derecho y una obligación social. Debe de estar claro que nuestra Constitución lo regula como un derecho humano, que debe de protegerse y respetarse, ya que la persona como ser humano, tiene derechos inalienables.

3.1.3.1. Definición de derechos humanos

Los derechos humanos, han existido desde que los inicios del hombre, son inherentes a cada ser, desde que nace y mas aun desde el momento de su concepción. No obstante fue hasta pasada la segunda guerra mundial, cuando su protección, expansión y desarrollo han tomado un fuerte auge. Lo antes acotado, tiene como causa las grandes atrocidades que se cometieron en esa guerra y que fueron públicas, consecuencia de ella, surge la ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, para garantizar su cumplimiento.

Antonio Luño, dice: que derechos humanos, "es el conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente en los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional."²³

²³ PRADO, Gerardo. curso de derecho constitucional. Pág. 16.



Haciendo una síntesis, puede decirse que derechos humanos son “Aquellos derechos individuales y sociales inherentes a la persona humana, desde que nace hasta que muere, y que el Estado, se encuentra obligado a garantizarlos, promoverlos y protegerlos.

3.1.3.2. Clasificación de los derechos humanos

Durante su desarrollo y estudio, los derechos humanos, se clasifican en:

◆ Primera generación de derechos humanos

Son todos aquellos de carácter individual, que están dirigidos al hombre individualmente. Se puede asegurar que son personales inherentes a la calidad de persona humana, se subdividen en a) Civiles, conformados por el derecho a la vida, la libertad, la seguridad, la igualdad, y, b) Los Derechos y libertades políticas: integradas por el derecho que tiene cualquier ciudadano de participar en la creación de la ley, optar a empleos públicos y otros.

◆ Segunda generación de derechos humanos

Son todos aquellos que tiene la persona humana, pero que tienen una connotación y beneficios de orden colectivo, producto muchas veces de las luchas reivindicativas que se dieron a finales del siglo XVIII, dentro de esta clasificación se encuentran los derechos fundamentales que incluyen libertades económicas, sociales y culturales, como el derecho de asociarse, derecho al trabajo, derecho a huelga, derecho a mejores salarios entre otros.



◆ Tercera generación de derechos humanos

Algunos autores les denominan derechos de SOLIDARIDAD, están encuadrados dentro del grupo de nuevos derechos humanos, que son parte de la humanidad e inherentes a ella para su desarrollo, dentro de esta división o clasificación se encuadran aquellos derechos relacionados a la protección del medio ambiente, derecho a vivir en paz, derecho al desarrollo, derecho a la no contaminación. Estos derechos contenidos en esta clasificación, no son producto de la casualidad, ni del capricho del hombre, son derivados de problemas generados por el mismo hombre, como la creciente contaminación del ambiente, de los ríos, lagos, la deforestación, la extinción de especies animales.

3.1.3.3. Legislación en materia de derechos humanos

En materia de derechos humanos, existe una amplia legislación, su mayor número e importantes normas las encontramos en Tratados Internacionales.

En el orden interno, nuestra Constitución Política actual, es rica en normas que protegen y garantizan importantes derechos, específicamente en su parte dogmática, no está por demás señalar que en cuanto al derecho de Trabajo, se encuentra regulado y garantizado en dicha constitución. Casi todos los cuerpos tienen normas que regulan sobre estos derechos, sin embargo es imperativo mencionar que por ser normas de carácter ordinario, están no pueden contradecir a la propia constitución.

En cuanto a tratados internacionales, Guatemala es signataria en su mayoría de estos, siendo el principal la carta de la ONU, en donde se regulan estos derechos; además este organismo internacional ha emitido otros instrumentos de los cuales se es signatario. En materia laboral, Guatemala, es parte de números convenios de la OIT (organización internacional del trabajo) sin dejar de mencionar, que estos instrumentos han tenido poca o casi nada de divulgación y han sido de poca aplicabilidad, por lo que



al no hacerlos valer se deduce que en las relaciones laborales si han existido violación de estos derechos en nuestro país.





CAPÍTULO IV

4. Análisis acerca de las relaciones de trabajo en la industria de la maquila

Guatemala, es un país, considerado como en vías de desarrollo. Este status, ha hecho que se haya entrado en una era de tener que negociar tratados comerciales con otros países sobre todo del área centroamericana. Los tratados antes mencionados van de liberar aranceles a determinados productos, así como permitir a entrada de otros sin los mismos. En la actualidad se esta en negociación de un tratado de libre comercio entre los países del área con los Estados Unidos de América.

Siempre nos hemos considerado un país eminentemente agrícola, sin embargo en los últimos tiempos hemos tenido que importar productos de la tierra, como maíz y frijol; esto ha generado un cambio de mentalidad y se ha permitido que en nuestro país se instalen industrias, que tiene como finalidad la elaboración de productos con el propósito de llevarlos a otros países, a esta industria se le denomina MAQUILA.

Antes de entrar a conocer mas sobre la industria de la maquila, anotaré una definición sobre TRABAJO; "Es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento".²⁴ La definición anterior es dirigida al trabajo de una manera genérica, quizá para efectos mas legales se puede decir que el trabajo tiene que ser de una dependencia continuada e inmediata y subordinada para el empleador, esto reforzaría mas la tesis que existen dos elementos personales dentro de la relación laboral siendo el trabajador y el patrono

"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

²⁴ AVANCSO. Elementos para su comprensión . Pág. 10.



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.²⁵

4.1. Elementos personales del trabajo

4.1.1. Trabajador

Es la persona que se obliga bajo dependencia inmediata y subordinada a otra llamada patrono, a realizar un trabajo determinado a cambio de una prestación llamada salario.

4.1.2. Empleador

Es la persona individual y jurídica que contrata a uno o mas persona para que realicen un trabajo determinado obligándose al pago del salario, que es lo que constituye la prestación.

Las maquiladoras emplean predominantemente mujeres, en el año 1990 se estimaba que las mujeres constituían en 70% del personal de las maquiladoras.¹⁵ En 1992 una encuesta de la comisión de vestuario y textiles (VESTEX) 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 de empleo industrial en la región metropolitana, en 1990 las mujeres sólo constituían el treinta y dos y medio por ciento.¹⁶ Otra característica es la ocupación de jóvenes.

²⁵ MORÁN GONZÁLEZ, Carlos Adán . El trabajo de aprendizaje en la industria de la maquila en Guatemala, una forma de explotación mediante el pago del salario menor al mínimo autorizado. Pág.2.

¹⁵ Idem. Cit. Pág. 1

¹⁶ Encuesta VEXTEX, primer semestre 1992.



De una muestra de cuarenta y nueve trabajadores de quince empresas entrevistados para realizar una investigación, el 18% eran menores de edad, el 51% entre dieciocho y veinticinco años de edad y el 31% entre veinticinco y cuarenta años de edad. 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. La mayoría de trabajadores ingresan a las maquilas sin haber recibido capacitación técnica previa, aunque las mujeres tienen la ventaja de estar familiarizadas con la costura, siendo esa una de las razones por las que se prefiere contratarlas.

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

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.¹⁷

El control de personal directo con facilidad se convierte en un procedimiento coercitivo sobre los trabajadores. Algunas empresas en vez de combinar control y coerción, a lo que recurren es a establecer medidas motivaciones como complemento del control.

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 adecuados, evidenciándose esto ultimo por la cantidad de trabajadores que se observan almorzando en las afueras de las plantas.

¹⁷ KURT, Salomón. Planteamiento para la profesionalización de la industria de la maquila en Guatemala. Pág. 91.



4.2. Maquila

Aunque el término de TRABAJO DE MAQUILA es de reciente ingreso a nuestro vocabulario, ya desde épocas remotas se ha venido hablando de la necesidad de ejecutar en 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 más significativa.

El TRABAJO DE MAQUILA tiene su base en la organización científica del trabajo es decir que se pretende obtener mayor rendimiento con menor esfuerzo laboral. Uno de sus postulados es la división del trabajo, que 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 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.

4.3. Fines de las empresas maquiladoras

Como toda empresa la finalidad de la maquila es invertir para ganar. En Guatemala se dan las condiciones ideales para este tipo de industria toda vez que:

- ◆ El gobierno tiene políticas económicas orientadas a la exportación.
- ◆ Los niveles salariales son los más bajos del real. Lo cual ha sido una de las razones fundamentales para ubicarse en este país.
- ◆ El sistema de cambio es libre y refleja el valor real del dólar de los Estados Unidos de América.
- ◆ Los incentivos a la exportación son buenos.



- ◆ Las leyes laborales son razonables.
- ◆ El clima de Guatemala es muy agradable.
 - La posición estratégica del país lo hace adecuado para este tipo de industrias.

Sin embargo el fin de las maquiladoras es ganar, no importa que se tenga que sacrificar los salarios y la salud de los trabajadores guatemaltecos. De tal manera que para lograr el fin perseguido se cometen constantes violaciones a los derechos de los trabajadores, principalmente por la inoperancia de ley y las autoridades encargadas de aplicarlas y fiscalizarlas, ya que no existen procedimientos ágiles para sancionar las constantes faltas cometidas por estos empresarios, quienes por el contrario vienen a Guatemala a imponer sus leyes y costumbres laborales.

Las relaciones laborales no incorporan elementos progresivos, más 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 la 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. Además los operarios y operarias manifiestan su frustración en virtud que el salario que obtienen en las citadas condiciones no les alcanza para sobrevivir, lo que provoca la necesidad de que otros miembros de la familia tengan que incorporarse al trabajo, por lo general en la misma empresa, o en otra pero de la misma actividad, con lo que se provoca una explotación sistemática de la familia obrera.



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

Los operarios son sometidos a duras jornadas y veladas, y para soportarlas muchas veces consumen sustancias que son nocivas y que en algunos casos, son proporcionadas por las empresas ¹⁸ además como ya se indicó el control de personal directo con facilidad se convierte en agresiones sobre trabajadores, para intimidarlos y obligarlos a completar la producción contratada.

Las actividades de maquila se realizan en instalaciones que van desde naves fabriles diseñadas exprofesamente, hasta pequeñas bodegas o edificaciones para otros usos, convertidas en plantas con espacio reducido para la cantidad de operarios que deben albergar.

4.4. Característica

- ◆ Utiliza mano de obra del país donde se encuentra instalada;
- ◆ La materia prima es importada;
- ◆ El producto terminado es exportado

Se deduce entonces que el beneficio obtenido son las fuentes de trabajo que genera.

4.5. La industria de maquila en Guatemala

Por varias década esta industria, se ha sentado y desarrollado en Guatemala, sobre en el área textilera, siendo los pioneros de esto los países asiáticos (Koreanos, taiwaneses etc).

¹⁸ Taller de trabajadoras de maquila, por AVANCSO, Villa Nueva, agosto 1992.



El incentivo es estar exentas de impuestos, y quizá el objetivo es la generación de empleo. En cuanto al empleo, quizá no lo deseado, sea cumplido, sin embargo esta industria ha sido irrespetuosa de los derechos que tiene el trabajador, consecuencia de ello es que no han cumplido con el pago de prestaciones, existe un maltrato hacia el empleado sobre todo a la empleado mujer, no respetan las leyes laborales y lo mas grave es que el Estado a través de las instituciones de velar por el cumplimiento a la aplicación y respeto de las leyes laborales no actúa.

Como acto conclusivo puedo decir que los Derechos Humanos que el asisten al trabajador de la industria de maquila, y que se encuentran debidamente garantizados se irrespetan constantemente, por parte de los empleadores y representantes de la industria de la maquila.

4.6. Análisis sobre la investigación de campo

Al hacer un estudio de campo, con preguntas dirigidas a personas que trabajan en el área de la industria de la maquila, elabore cinco preguntas, siendo las siguientes:

PREGUNTAS:

1. ¿Diga qué condiciones laborales existen en las maquilas?

Respuesta:

Buena

Regulares

Malas



2. ¿Diga si en esta industria se cumplen con las prestaciones laborales de ley?

Respuesta

Sí

No

3. ¿Considera usted que se respetan los derechos laborales?

Respuesta

Sí

No

4. ¿Conoce usted, si existen leyes específicas que regulen la actividad de las maquilas?

Respuesta

Sí

No

De la muestra tomada como universo de la investigación, los resultados son los siguientes

PREGUNTA NÚMERO UNO

El 61% contestó que son malas

El 28% contestó regulares

El 11% contestó que son buenas



PREGUNTA NÚMERO DOS

El 43% contestó que sí

El 58% contestó que no

PREGUNTA NÚMERO TRES

El 95 % contestó que sí

El 05 % contestó que no.

PREGUNTA NÚMERO CUATRO

El 98% contestó que no

El 2% no respondió

4.7. Análisis

Se deduce fácilmente que existe un total desconocimiento sobre Leyes laborales, además que si existen leyes específicas que regulen esta actividad, y que los derechos laborales (humanos de la segunda generación) no son respetados.

4.7. Desprotección jurídica

Al determinarse, que se violan los derechos laborales mas fundamentales de los trabajadores de maquila, se infiere que existe en este ramo de la industria una total desprotección jurídica específica. Siendo conveniente que se aprueben leyes encaminadas a regular las relaciones laborales y que además protejan y promuevan el respeto de los derechos de los trabajadores.





CAPÍTULO V

5. Lineamientos para una mejor aplicación del marco legal

En materia laboral, si bien se establece que existen un conjunto de normativas tanto nacional como internacional, esto en primer lugar tiene reglas de carácter general, en segundo lugar son poco conocidas sobre todo por los propios trabajadores y en tercer lugar, no se cumplen a cabalidad por parte de los empleadores.

En el ramo de la industria de maquila, existe una ley específica ordinaria que regula la actividad de los dueños de las mismas, siendo esta la Ley de Fomento de la Actividad Exportadora y de Maquila contenida en el Decreto número 29-89 del Congreso de la Republica.

Esta Ley está dirigida a regular el fomento de las exportaciones de maquila, teniendo por objeto promover, incentivar y desarrollar en el territorio aduanero nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área centroamericana, así como regular el funcionamiento de la actividad exportadora o de maquila de las empresas dentro del marco de los regímenes de perfeccionamiento activo o de exportación de componente agregado nacional total, su contenido va dirigido a regular también todo lo que se refiere a las contribuciones y régimen tributario, pero en lo que al trabajador utilizado para el desempeño de tal fin, aún no se encuentra legislado en el Código de Trabajo, toda vez que constituye un trabajo que debe ser incluido dentro del trabajo sujeto a regímenes especiales, ya que de los operarios que prestan sus servicios a las empresas maquiladoras que operan en el país, constituyen una mano de obra que se encuentra desprotegida laboralmente, por lo que no se cuenta en Guatemala con una legislación en beneficio de estos laborantes, situación que ha derivado a que en muchas ocasiones los derechos de estos trabajadores son violentados e irrespetados.



Al señalar los lineamientos para una mejor aplicación del marco legal existente, se debe de publicitar toda la normativa sobre toda aquella que contenga derechos laborales para que los trabajadores las conozcan, y la que se debe crear que esta sea de carácter integral, abarcando todas las áreas que beneficien a ambas partes.

5.1. Necesidad de una regulación específica

Existen una cantidad de industrias y áreas de trabajo de diversas naturaleza, en tal virtud debe de existir regulación específica atendiendo a la naturaleza misma del trabajo.

El trabajo de maquila, por ser eminentemente de industria, realizado por persona, que operan máquinas, representa peligro para los mismos, en tal virtud es conveniente que exista una normativa específica que tenga como principios ideológicos el respeto al trabajador como persona humana.

5.2. Consideraciones previas

En un marco legal específico, se deben de tomar las siguientes consideraciones previas:

- ◆ Analizar la situación del respeto de los derechos humanos del trabajador;
- ◆ Analizar lo concerniente a la peligrosidad del trabajo, ya que la mayoría de trabajadores operan maquinas;
- ◆ Analizar la situación salarial actual;
- ◆ Analizar la situación del cumplimiento de las prestaciones laborales existentes, y que son derechos irrenunciables del trabajador;



- ◆ Que las empresas de carácter extranjero, sobre todo garanticen la estabilidad laboral y que no desaparezcan como sucede, a efecto de asegurar el cumplimiento de prestaciones para los trabajadores;
- ◆ Buscar que en cada industria de maquila exista organización laboral, y una ley profesional que regule sus derechos y obligaciones

5.3. Aspectos que deben tomarse en cuenta

Los aspectos a tomarse en cuenta deben ser:

- ◆ los principios ideológicos que regula el Código de trabajo, siendo quizá el más importante el principio de tutelaridad;
- ◆ Principios y lineamientos de los organismos internacionales que velan por que las relaciones laborales se enmarquen dentro de la ley y el respeto de los derechos humanos.





CONCLUSIONES

1. La industria maquilera se desarrolla sin control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, por lo que en dicha actividad se violan los derechos humanos de los mismos.
2. La norma existente en el área del derecho laboral es de carácter general, por ello se hace inoperante para velar por el cumplimiento y respeto de los derechos humanos de los trabajadores, en la industria maquilera.
3. Las condiciones laborales que existen en la industria maquilera, son malas para el trabajador, tomando en cuenta que como premisa importante de estudio, se irrespetan sus derechos laborales.
4. Existe una total desprotección jurídica, para los trabajadores del sector industrial, primero porque no se cumple la incipiente normativa laboral y, segundo, porque no existe normativa específica que regule las relaciones laborales en este sector.
5. Al señalar los lineamientos para una mejor aplicación del marco legal existente, se debe de publicitar la normativa sobre toda aquella que contenga derechos laborales para que los trabajadores las conozcan, y la que se cree que sea de carácter integral, abarcando todas las áreas que beneficien a ambas partes.





RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo brinde las facilidades y mecanismos necesarios, para que se dé la negociación colectiva de la industria de la maquila, y se pueden crear leyes profesionales (pactos colectivos o convenios colectivos), que regulen y mejoren sus condiciones de trabajo.
2. Que el Código de Trabajo sea modificado y se incluya la labor realizada en maquila, como régimen especial de trabajo.
3. Es necesario que se cree un cuerpo normativo específico que norme la actividad laboral de la maquila, dándole énfasis al respeto de los derechos humanos del trabajador y, además, reconozca sus obligaciones.
4. Que el Ministerio de Trabajo forme comisiones específicas que vigilen el desarrollo de la actividad laboral, en las diversas industrias en Guatemala.



**BIBLIOGRAFÍA**

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Sexta ed. Ed. Omeba, Buenos Aires, Argentina. 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta, SRL, Buenos Aires, Argentina. Décimo quinta ed. 2001.
- CALDERA, Rafael. **Derecho colectivo de trabajo**. Ed. Ateneo; Buenos Aires, Argentina. 1993.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. INAP. Guatemala. 1990.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl A. **Introducción al derecho individual de trabajo**. Ed. Castillo. 4ª. ed. Guatemala. 1994.
- DE LEÓN CARPIO, Ramiro. **Catecismo constitucional**. Instituto de Investigaciones y Capacitación Atanasio Tzul. ICAT.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Óscar de León Palacios. 1ª. Ed. 1996.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Política y Constitución de Guatemala**. Ed. Serviprensa Centroamericana. Guatemala. 1978.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 2ª. ed. Ed. Porrúa S.A. 1977.
- LATORRE ÁNGEL. **Introducción al derecho**. Segunda ed. Ed. Aries. S.A. 1994.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Facultad de Ciencias Económicas. USAC. Primera ed. 1983.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Ed. Fénix. Primera ed. 1996.
- MARTÍNEZ VERA, Rogelio. **Fundamentos de derecho público**. Mc GRAW-HILL Interamericana, México. Primera ed. 1994.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina. 1981.



PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del derecho de trabajo. Tercera ed. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1998.

PINEDA SANDOVAL, Melvin. Fundamentos de derecho. Serviprensa Centroamericana. Segunda ed. 1988.

SAGASTUME GEMMELL, Marco Antonio. Cursos básicos de los derechos humanos. USAC. 1987.

ZENTENO BARILLAS, Julio César. Los derechos humanos. USAC. Departamento de Investigaciones Jurídicas y Sociales.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 Congreso de la República.

Decreto-Ley Número 389. Ley de aguinaldo de trabajadores del Estado.

Decreto Número 29-89 del Congreso de la República

Decreto Número 1794 del Congreso de la República, 1968. Día de la Madre.

Decreto Número 78-89 del Congreso de la República, 1989. Bonificación incentivo para trabajadores del sector privado.

Decreto Número 42-92 del Congreso de la República. Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

Acuerdo Gubernativo Número 640-95, 1995. Salarios mínimos.

Acuerdo Gubernativo Número 838-2000, 2000. Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas.

Decreto Número 25-94 del Congreso de la República. Ley de las Secretarías.

Ley de Servicio Civil.

Ley reguladora de huelga de los trabajadores del Estado.



Convenios de la Organización Internacional del Derecho del Trabajo, (O. I. T.) 78, 79, 90, 138.