

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

**LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL
EN EL CIERRE DE EMPRESAS MAQUILADORAS EN
EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

BERY ANDINA PÉREZ Y PÉREZ

GUATEMALA, MARZO DE 2006.

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

**LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL
EN EL CIERRE DE EMPRESAS MAQUILADORAS EN
EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

BERY ANDINA PÉREZ Y PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo 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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Oscar Mauricio Villalta González
Vocal:	Lic.	Héctor David España Pinetta
Secretaria:	Licda.	Emma Graciela Salazar Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Víctor Manuel Soto Salazar
Vocal:	Lic.	Juan Francisco Flores Juárez
Secretaria:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y contenido de la tesis.” (Artículo 42 del normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales y del examen general público).

DEDICATORIA

A DIOS: Supremo creador, por concederme la vida y la sabiduría para alcanzar una de mis metas.

A MIS PADRES: Por su dedicación, consejos y apoyo incondicional.

A MI ESPOSO: Herber Leonel Godoy Tobar, por su comprensión, paciencia y esfuerzo de cada día.

A MIS HIJAS: Yaquelin Azucena y Evelyn Yohanna Godoy Pérez, con todo mi amor.

A MI HERMANO: Oroel Danilo Pérez Sandoval, por sus sabios consejos y el deseo de ver culminada mi carrera.

A MIS HERMANAS: Por el apoyo y, cariño que siempre me han brindado.

A LA FAMILIA GODOY TOBAR:
Con cariño.

A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO:
Lic. Marco Tulio Salazar Contreras
Lic. Adalberto Augusto Herrera Palacios
Lic. Juan Herrera Palacios
Por su invaluable apoyo académico.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Factores que determinaron el nacimiento del derecho del trabajo y las instituciones que garantizan el principio de estabilidad laboral	1
1.1 La revolución industrial.....	1
1.2 Factores determinantes en el nacimiento del derecho del trabajo...	4
1.3 Principios fundamentales del derecho del trabajo contenidos en la legislación guatemalteca.....	6
1.4 Instituciones que garantizan el principio de estabilidad laboral.....	15

CAPÍTULO II

2. El principio de estabilidad laboral.....	19
2.1 Importancia	19
2.2 Definición.....	21
2.3 Contenido	23
2.4 Clases de estabilidad.	23

CAPÍTULO III

3. La industria maquiladora textil.....	33
3.1 Antecedentes históricos.....	33
3.2 Definición.....	35
3.3 Importancia de la maquila textil en la generación de empleo.....	38

3.4	Antecedentes legales	47
		Pág.
3.5	Leyes que regulan la actividad económica de maquila.....	50
3.5.1	Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila.....	50
3.5.2	Decreto 65-89 del Congreso de la República, Ley de zonas francas.....	54
3.6	Comisión de Vestuario y Textiles de Guatemala (VESTEX)	57

CAPÍTULO IV

4.	La vulneración al principio de estabilidad laboral.....	61
4.1	La estabilidad laboral y el procedimiento legal de cierre de empresas maquiladoras.....	61
4.2	Anomalías en el cierre de empresas maquiladoras y la vulneración al principio de estabilidad.....	75
4.3	Instituciones estatales encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales	80

CAPÍTULO V

5.	Casos de cierres de empresas maquiladoras, sin realizar el procedimiento legal.....	
5.1	El caso de textiles Sun Jae, Sociedad Anónima.....	83
5.2	El caso de Ho Yun Apparel, Sociedad Anónima.....	86
5.3	El caso de Prorec, Sociedad Anónima.....	87
	CONCLUSIONES.....	97
	RECOMENDACIONES.....	99
	ANEXO: Glosario.....	101
	BIBLIOGRAFÍA.....	111

INTRODUCCIÓN

Las empresas de maquila ubicadas en el departamento de Guatemala generan empleo, a un apreciable sector de trabajadores, especialmente a aquéllos que carecen de instrucción, y que ven en éstas, la oportunidad de ocuparse y aprender a operar las distintas máquinas que allí se utilizan; asimismo, obtienen el ingreso económico para el sustento del hogar; se ocupan a personas de ambos sexos, siendo la mayoría representada por el género femenino.

Algunas instituciones han realizado estudios acerca de esta actividad, tomando en cuenta aspectos como: a) violación a los derechos laborales, b) la falta de condiciones higiénicas en las que se desarrollan las labores, c) el abuso por los patronos, d) el maltrato de obra y de palabra, etc. Sin embargo, el presente estudio está enfocado a establecer la vulneración al principio de estabilidad laboral, cuando ocurre el cierre de estas empresas, sin cumplir con el pago de salarios y prestaciones laborales que corresponderían a cada trabajador por el tiempo laborado.

Se planteó, al inicio de la investigación, la siguiente hipótesis: “En Guatemala existe violación al principio de estabilidad laboral cuando las empresas maquiladoras cierran operaciones sin cumplir con las obligaciones patronales”. Llegándose a establecer la veracidad de la misma, en virtud que la estabilidad, como principio fundamental del derecho del trabajo, garantiza la permanencia de la relación laboral, y así evita que ésta quede al libre arbitrio del patrono.

La falta de medios de control suficientes para garantizar el cumplimiento de las obligaciones patronales, con respecto al pago de prestaciones que corresponden al trabajador en el caso de cierre de estas empresas, permiten que los propietarios puedan desaparecer del país de un momento a otro, sin antes cumplir con sus obligaciones laborales.

Dentro de los presupuestos que sirvieron de base para la realización de esta investigación, están los siguientes: a) La industria de maquila textil constituye una fuente importante de empleo, b) el cierre de estas empresas sin cumplir con el procedimiento legal deja al trabajador desprovisto del pago de prestaciones, lo que le impide satisfacer sus necesidades y c) existen anomalías en el cierre de éstas, que afectan al trabajador.

En el capítulo primero se desarrollan los factores que determinaron el surgimiento del derecho del trabajo y la revolución industrial, como el factor principal; así como los eventos que han revolucionado la historia y que originaron la nueva estructura económica, tales como: a) Los descubrimientos geográficos, b) los inventos, c) la Revolución Francesa y, por último, d) el advenimiento de la máquina que desplaza a varios trabajadores y minimiza el trabajo.

También se hace referencia en este capítulo a los factores que determinaron el nacimiento de este derecho tan importante, y los principios fundamentales que lo regulan; asimismo, la legislación existente crea las instituciones para garantizar esos principios, entre ellos el de estabilidad laboral, que es materia de esta investigación y se mencionan como instituciones que la garantizan: a) el contrato individual de trabajo celebrado por tiempo indefinido, b) la suspensión de los contratos individuales y c) la sustitución patronal. Tomando como base para esta investigación el contrato individual celebrado por tiempo indefinido como institución.

En el capítulo segundo se desarrolla todo lo relacionado con el principio de estabilidad laboral, iniciando con la importancia que tiene en la relación laboral y que se haya establecido en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo. Se mencionan algunas definiciones y se propone la siguiente: “Es un principio del derecho del trabajo que tiene por objeto garantizar al trabajador, la permanencia en la relación laboral y la obligación del patrono a mantener la misma, y que sólo puede ser quebrantada por causas justificadas de despido legalmente establecidas.” Se hace mención de las clases de estabilidad que existen.

El capítulo tercero se refiere a la industria maquiladora textil, iniciando los antecedentes históricos que dieron lugar a su implementación como una oportunidad para la inversión extranjera, seguidamente se mencionan las diferentes definiciones que se han elaborado, para luego hacer énfasis en su importancia para la generación de empleo en el país. También se describen los antecedentes legales que permitieron su consolidación como una de las actividades económicas más importantes, iniciando desde el año 1966 cuando se emitió el primer decreto para promover industrias de exportación denominado Decreto 443: “Creación del régimen suspensivo de derechos arancelarios” hasta llegar a la emisión de los Decretos 29-89 “Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila” y 65-89 “Ley de zonas francas”, que son las leyes que rigen actualmente este tipo de actividad. Se incluye, además, un apartado acerca de la Comisión de Vestuario y Textiles (VESTEX) que es una comisión que pertenece a la Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales (AGEXPRONT) y tiene como uno de sus fines, brindar asesoría a los empresarios de maquila.

El capítulo cuarto se denomina vulneración al principio de estabilidad laboral, y se describe en el mismo el procedimiento legal de cierres de las empresas maquiladoras que se divide en dos fases: la primera que se realiza en el Registro Mercantil y, la segunda en el Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, que es el encargado de cancelar la calificación. También en este capítulo se describen las anomalías utilizadas por los empresarios en el cierre de estas empresas, entre las cuales se mencionan: a) La quiebra que se realiza mediante un procedimiento legal, en el mismo apartado se mencionan las clases que existen y, principalmente, la quiebra fraudulenta; b) el cambio de razón social y/o de lugar físico que es utilizado por los propietarios para seguir gozando de los beneficios concedidos en el Decreto 29-89 y c) el cierre intempestivo que se lleva a cabo cuando desaparecen del país de un momento a otro.

Además, se destaca en este capítulo la importancia de crear los mecanismos legales para garantizar la estabilidad en el empleo, sin que ello afecte la inversión extranjera, se trata de enfatizar el vínculo que debe existir entre a) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como órgano encargado de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, y b) el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que tiene entre sus funciones la revisión del cumplimiento de la obligación de registrar a los trabajadores y el pago de las contribuciones correspondientes y, asimismo c) la Dirección General de Migración, como institución encargada de velar por el movimiento migratorio de nacionales y extranjeros.

El capítulo quinto, contiene la descripción de casos concretos en los que ha existido vulneración al principio de estabilidad laboral y que sirvieron de sustento para la realización de esta investigación. A pesar de ser éste un fenómeno social, no se le ha conferido la importancia necesaria para llegar a una solución.

La presente investigación se realizó mediante la implementación del método analítico, así como de la observación de un fenómeno que afecta a los trabajadores. Se recurrió a la técnica de la recolección bibliográfica, utilizando información contenida en bibliotecas, archivos, hemeroteca, instituciones públicas, así como el uso de internet, como medio moderno de consulta.

Fue importante la información brindada por los profesionales, Licda. Ana Lucrecia Chávez, asesora del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía; del licenciado Roberto Cordero, director de estadística del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien brindó información estadística para la elaboración de las gráficas que se presentan y de la Licda. Celeste Aída Ayala Marroquín, inspectora general de Trabajo y Previsión Social, quien también brindó importante información estadística.

CAPÍTULO I

1. Factores que determinaron el nacimiento del derecho del trabajo, y las instituciones que garantizan el principio de estabilidad laboral

1.1 La revolución industrial

El hombre, para satisfacer sus necesidades necesita producir los bienes materiales, por lo que para producirlos es necesario que trabaje en sociedad, la naturaleza misma es la que brinda al hombre esos bienes para que pueda transformarlos, este proceso se llama proceso de producción, y se integra por tres momentos importantes: en primer lugar, la actividad del hombre va dirigida a un fin, o sea la satisfacción de una necesidad; en segundo lugar, el objeto de trabajo, que son los elementos que brinda la naturaleza y el hombre los transforma; y en tercer lugar, los medios o instrumentos de trabajo, que comprende las más variadas herramientas empleadas por el hombre para trabajar, desde los tiempos primitivos en que el hombre utilizó medios como las manos, los dientes y las uñas, después creó instrumentos más útiles como la piedra pulimentada, el palo, el cuchillo, etc. Y modernamente las máquinas a través de las cuales se agiliza la producción de bienes.¹

El grado de desarrollo de los instrumentos de producción, indica el poder de la sociedad sobre la naturaleza, para que el proceso de producción sea completo, se necesita la fuerza de trabajo y ésta únicamente puede realizarla el hombre, ya que es imposible que una máquina pueda funcionar por sí misma, como imposible es, que el hombre pueda satisfacer todas sus necesidades sin la colaboración de otros hombres o de la sociedad.

¹ Aguilar Elizardi, Mario Ismael. **Resumen gráfico acerca del origen y esencia del derecho y el Estado.** Pág. 31.

Según el tratadista Guillermo Cabanellas,² existen, a través de la historia, cuatro eventos que han revolucionado la vida de los pueblos, y que originaron la nueva estructura económica de la sociedad actual:

- Los descubrimientos geográficos, que permitieron ampliar los antiguos confines del mundo y que sirvieron de base para la ampliación del intercambio.
- Los inventos, que marcan el inicio de una nueva era, desde el descubrimiento del fuego, la rueda, luz, el tren, el avión, el telégrafo, el teléfono, la máquina de escribir, la computadora etc. que ha permitido la evolución de la humanidad y que permiten una producción agresiva, que le permite nuevas formas de vida, adaptándolos a las necesidades actuales, pero que además propició condiciones excesivamente desventajosas para los obreros.
- La Revolución Francesa, que rompió con los eslabones del orden basado en la filosofía escolástica y abrió las compuertas al liberalismo y al individualismo en el que los obreros lucharon por la implementación de condiciones más humanas para la prestación del trabajo, el derecho del trabajo ha venido evolucionando en la idea de modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar un orden económico favorable para todos. La fuerza de convicción, llevó al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que se plasmó en todo su esplendor la idea del derecho del trabajo, esta era concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical. Con la Revolución Francesa se produce la era de libertad del trabajo y de industria, pero ésta, a su vez, ofrece el nacimiento del capitalismo y de la gran industria que exige, aún más libertad, menos contralor y aspira a un régimen jurídico que le permita el libre juego de la ley universal, de la oferta y la demanda, de la libre competencia y en donde, lo lógico constituye la desaparición del industrial más débil o con menos condiciones económicas para luchar y para resistir.

² **El derecho del trabajo y sus contratos.** Pág. 69

- Y por último, el advenimiento de la máquina, y su asombrosa aplicación a todos los campos de la actividad humana, y que originó el sistema moderno de producción fabril, y consiguientemente, la transformación del trabajo independiente del artesano, en el régimen del asalariado.

La revolución industrial, se inicia, y tiene su mayor desarrollo, en Inglaterra, donde se marcan precisamente los cuatro grandes eventos mencionados anteriormente, especialmente el descubrimiento geográfico de nuevas áreas, que propiciaban nuevos mercados consumidores, y que obligaban a los centros manufactureros a desarrollar mayores esfuerzos para abastecer la demanda de mercaderías.³

La máquina desplaza a muchos trabajadores y minimiza el esfuerzo del trabajador en la obtención final de las mercancías, pues la máquina simplifica el trabajo, y aumenta la producción, lo que influye en la obtención eficaz de mayor capital, y minimización de costos, en relación al pago de los obreros.

En la época en que Inglaterra y Estados Unidos, rivalizaban por la hegemonía sobre esta zona, se llevaron a cabo las primeras penetraciones de capital extranjero en Centroamérica, y la industrialización se inicia en Guatemala, a finales del siglo XIX, época en que se instalaron las primeras fábricas, luego existe un segundo período de industrialización, más bien, implantación artesanal de parte de ciertos emigrados que llegaron al país en esa época, alrededor de los años veinte. Estos dos períodos de la primera etapa, no constituyen en sí mismos una verdadera industrialización para el país.⁴

La segunda etapa, fue caracterizada por la instalación de pequeñas empresas de capital nacional, pero con relaciones de producción de tipo capitalista. El origen

³ Cabanellas, Guillermo. Loc. Cit.

⁴ Dardón, René. **Desarrollo industrial**. Selección de textos de autores nacionales. Pág. 15

de la acumulación primitiva, de esta nueva actividad, debe buscarse sobre todo en el comercio, en esta época los productos agrícolas de exportación obtenían en los mercados internacionales precios sumamente altos, en realidad la industrialización en esta segunda etapa no fue muy intensa, debido en primer lugar a la brevedad del experimento, y a que la política del gobierno se dirigió principalmente a la agricultura, con la visión de dedicarse posteriormente a la industrialización.

En la tercera etapa, surgen pequeñas fabricas que se unen a las ya existentes, para producir para el Mercado Común Centroamericano, la mayor parte de inversiones se realizan con el fin de agrandar fábricas ya existentes y modernizarlas, y el Estado interviene propiciando legislación favorable para la importación de materias primas libres de impuestos, hasta llegar a la penetración directa de capital extranjero en la industrialización, ya sea a través de la asociación de capitales nacional y extranjero, para la transformación de una industria determinada o la inversión directa de capital en una fábrica.⁵

1.2 Factores determinantes en el nacimiento del derecho del trabajo

El trabajo ha sido la única forma que el hombre puede utilizar para satisfacer sus necesidades, en el curso de la historia ha existido la explotación del hombre por el hombre, a partir de la lucha de clases antagónicas, que se inicia con el modo de producción esclavista, pasando por el feudalismo, hasta llegar al capitalismo, y al socialismo.

El hombre siempre ha trabajado en sociedad, como quedó apuntado, el proceso de producción, las relaciones de producción y las fuerzas productivas, pueden frenar u obstaculizar el progreso de las fuerzas productivas existentes, por lo que se hace necesario el tránsito de un modo de producción a otro, el modo de

⁵ Ibid.

producción se compone de una estructura económico- social, que es la base real sobre la que se levanta la estructura jurídico política y a las que corresponden determinadas formas de conciencia social.

De esta manera, en el régimen esclavista, la superestructura, específicamente en el derecho, los esclavos no formaban parte de la sociedad, se consideraban como un objeto y el esclavo por ende no vendía su fuerza de trabajo; durante el régimen feudalista, los esclavos comenzaron a adquirir algunas libertades, se les permite una pequeña economía doméstica y se convierten gradualmente en campesinos siervos, sin embargo, eran obligados a trabajar en las tierras del señor feudal y debían pagar una renta por el uso de la misma, que podía ser en trabajo gratuito de la tierra, en especie y finalmente en dinero, con lo cual se da la desintegración de este régimen, principalmente porque en el plano jurídico, se les imponían castigos severos y los campesinos empiezan a sublevarse ya que constituían la mayoría, y surge el régimen capitalista.⁶

Surgen ciertos factores que propician el nacimiento del derecho del trabajo, en virtud de que los obreros empiezan a recibir un salario por el trabajo que realizan.

- El primer factor, surge del tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña, formada por el propietario de los instrumentos de trabajo, y un número limitado de obreros y aprendices a la producción en fábrica, en donde se elaboran mercancías por decenas o centenares de obreros, también, surge la unión de trabajadores para luchar por la obtención de condiciones más humanas para la prestación de los servicios.
- Con la revolución industrial y el crecimiento de obreros, en lo que deja de ser un taller para convertirse en una fábrica, permite el surgimiento del segundo

⁶ Aguilar Elizardi, Mario. Ibid. Pág. 90

factor, como lo es, el crecimiento del movimiento obrero, a través del cual se empezaron a formar los sindicatos de trabajadores, en virtud que el sistema político y jurídico imposibilitaba preparar la legislación adecuada, para regular las relaciones entre el trabajo y el capital, y abría el camino hacia la finalidad mediata y suprema, que era la lucha por imponer a la burguesía la negociación y contratación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios.

- La rebelión del pensamiento, constituye el tercer factor, que permite el surgimiento del derecho del trabajo, pues los escritores y polemistas de la época coinciden, en que el trabajo debe evolucionar y que deben organizarse comunidades libres de trabajadores, para la producción de los bienes, adecuados a las necesidades de los hombres, a cuyo fin convenía adoptar algunas medidas concretas, para una regulación de las relaciones de trabajo tales como: limitación de la jornada de trabajo, pensiones por vejez e invalidez y libertad de coalición.⁷

1.3 Principios fundamentales del derecho del trabajo contenidos en la legislación guatemalteca

Antes de iniciar con el estudio de los principios fundamentales del derecho del trabajo, es necesario, realizar un resumen del marco legal que propició la instauración de tales principios en la legislación vigente.

La legislación actual del derecho del trabajo, es el resultado de los esfuerzos realizados por los trabajadores en su lucha por adquirir mejoras en la prestación de los servicios, según la reseña histórica recopilada por el Lic. Mario López Larrave, en su libro Breve historia del movimiento sindical guatemalteco, los primeros indicios de leyes laborales, se inician desde la época de 1821, cuando

⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 13.

se declaró la independencia de Guatemala, en la que la situación de los trabajadores del campo y la ciudad era deplorable, las primeras sociedades y asociaciones, se consideraron de carácter mutualista,⁸ se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente.

En el renacer de las instituciones legales, y de las transformaciones estructurales de la economía y sociología, brotan reglamentaciones en el campo del trabajo, como factor importante de la producción.

El trabajador se consideraba, antes de la Revolución Liberal, como mano de obra abundante y barata, por su carencia de preparación, y porque su calificación no era necesaria, pues solamente se empleaba para los cultivos extensivos del nopal o del maíz, la remuneración era tan escasa en esta época que no se podía pensar en contratos individuales de trabajo, mucho menos prestaciones u otras facilidades para los trabajadores.⁹

La aparición del cultivo de café, influyó en los métodos de contratación de un número mayor de brazos ocupados en las tareas agrícolas, utilizándose entonces, la fuerza coercitiva del Estado, para la emisión de leyes y reglamentos, para amparar las formas de contratos laborales forzosos o de adhesión, escudándose en la propiciación del desarrollo económico de la nación.¹⁰

⁸ Se consideraban así porque tenían un sentimiento elemental de ayudarse mutuamente como gente pobre y nada más, su composición era artesanal, o sea que sus miembros eran obreros que laboraban por cuenta propia o en pequeños talleres, los fines que se proponían se limitaban al socorro y auxilio mutuo, es decir no perseguían fines reivindicativos, ni se planteaba la lucha de clases.

⁹ Bauer Paiz, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo de Guatemala del período 1872 a 1930.**

Pág. 2

¹⁰ Ibid.

Las disposiciones legales, se emiten a través de reglamentaciones a los trabajos forzados o en algunos casos en sanciones, un ejemplo es el Reglamento de jornaleros (Decreto 177 de 3 de abril de 1877), Decreto del Presidente de la República, General Justo Rufino Barrios , que trataba a los campesinos poco menos que semovientes, reviste modalidades esclavistas de elemental claridad, ya que al establecer mandamientos a trabajadores agrícolas, se establecía un tipo de esclavitud, menos formal pero no por eso menos humillante y lesiva para la dignidad humana, fue hasta en 1893 que se suprimen formalmente los mandamientos y se declara la libertad del trabajo.¹¹

Se emite la primera Ley de trabajadores, (Decreto Gubernativo 486, del 14 de febrero de 1894) durante el Gobierno del General José María Reina Barrios, que regulaba el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, y hasta 1906 se crea la Ley protectora de obreros (Decreto Gubernativo 669, del 21 de noviembre de 1906), que contiene un avanzado y valioso antecedente del régimen de seguridad social.

Durante un lapso histórico, se promulga una legislación que aunque no es decididamente favorable a los trabajadores, por lo menos causa un cierto grado de preocupación por los problemas laborales. En 1920, se realizan reformas a la Constitución, en donde ya se hace referencia al trabajo y, en la Constitución Política de Centroamérica (Decreto 4 Constitución Política de Centro América) por primera vez, se contemplan en la historia constitucional de Guatemala, disposiciones relativas al trabajo y la previsión social, entre las que se pueden mencionar: regulación de la jornada de trabajo en ocho horas diarias, remuneración por servicio prestado, y algunas obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, protección a las mujeres y a los menores.

¹¹ Ibid. Pág. 38

Posterior a este período, se emite una Ley del trabajo (Decreto Legislativo 1434, del 30 de abril de 1926), decretada por la Asamblea Legislativa de la República de Guatemala, durante el Gobierno de Lázaro Chacón y constituye la más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral, en donde se reconoce el contrato de trabajo.

Durante la Revolución del 20 de octubre de 1944, se emite una legislación social tutelar de los trabajadores, que va adquiriendo perfiles más nítidos y firmes. A partir del 15 de marzo de 1945, rige la nueva Constitución de la República en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo.

Hasta 1947, entra en vigor el primer Código de trabajo guatemalteco (Decreto 330, del 8 de febrero de 1947), que contiene la regulación de importantes normas de trabajo. Se crean los órganos encargados de su aplicación entre ellos, la Inspección General de Trabajo, el Departamento Administrativo de Trabajo¹² y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, ya que anterior a este Decreto el órgano encargado de conocer los conflictos de trabajo era el Ministerio de Agricultura.¹³

Sin embargo, en 1954, surge la contrarrevolución y se derogan las reformas progresistas al Código de Trabajo, se deroga la Constitución de 1945 y se crea una Constitución que conserva el capítulo de garantías sociales, pero desmejora la posición de los trabajadores.

En cuanto a normas constitucionales, el 15 de septiembre de 1965, se promulga una Constitución que entra en vigor hasta el 5 de mayo de 1966, que en materia de trabajo contiene normas que mejoran la situación del trabajador, sin llegar a la altura de la Constitución de 1945. Actualmente rige la Constitución

¹² Actualmente se denomina Dirección General de Trabajo, sin embargo fue creado con el nombre de Departamento Nacional de Trabajo a través del Acuerdo Gubernativo 909 de fecha 5 de diciembre de 1925.

¹³ Esta labor se le designó a este Ministerio mediante el Decreto legislativo 1,253.

de 1985, que entró en vigencia en 1986, y contiene los principios fundamentales del derecho del trabajo que más adelante se describen.

Es durante la administración de Miguel Ydígoras Fuentes, que se emite el Decreto 1441, que contiene reformas al Código de Trabajo, entra en vigor el 16 de mayo de 1961, mejora la situación de los trabajadores, sin introducir cambios sustanciales, sin embargo, incluye los principios fundamentales del derecho del trabajo, y a la fecha ha sufrido de numerosas reformas, con el objeto de regular el derecho de los trabajadores, para adaptarlas a la realidad de Guatemala, y con el fin de integrarlo con las disposiciones ratificadas por Guatemala en los convenios internacionales.

Los principios fundamentales que regulan el derecho del trabajo, están contenidos en la Constitución Política de la República y, en el Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la República, y son los siguientes:

- Constituye un mínimo de garantías sociales. Contenido en el artículo 102 de la Constitución Política de la República, y en el cuerpo normativo del Código de Trabajo. Son derechos sociales mínimos, que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:
 - Derecho a la libre elección de trabajo, y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
 - Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
 - Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
 - Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal.

- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.
- Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.
- Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuo.
- Obligación del empleador a otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento.¹⁴
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley.
- Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

¹⁴ La prestación del aguinaldo fue creado mediante el Decreto Ley 389, durante el gobierno de Enrique Peralta Azurdía, Jefe del Gobierno de la República, en el año 1965.

- Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley.
- Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos, cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.
- Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado.
- Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.
- El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social, que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación o sobrevivencia.
- Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses.
- El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

Las garantías sociales mínimas, deben incluirse por imperativo legal en los contratos de trabajo, y constituye el límite mínimo que los patronos están obligados a incluir en cualquier relación laboral y, a través de las cuales el Estado está presente en la protección al trabajador, éstas son irrenunciables para él, y están llamadas a desarrollarse en forma dinámica, de conformidad con las posibilidades del patrono, lo que indica que pueden superarse pero nunca ser inferiores.

- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Los derechos que la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes laborales existentes, reconocen para los trabajadores son irrenunciables. No pueden renunciar a ellos, y en caso que renuncien se consideran por no puestas en el contrato de trabajo. Es un principio, contenido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República que estipula: Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores; y en el Artículo 12 del Código de Trabajo estipula: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la república, el presente Código, sus

reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

La finalidad de este principio es proteger al trabajador en la contratación de su trabajo tratando de prevenir la aceptación del trabajador a condiciones inferiores que pudieran perjudicarlo y que legalmente le corresponden.

- Es necesario e imperativo. La necesidad de regular la relación laboral, deviene de las arbitrariedades en que pudiera incurrir el patrono sobre el trabajador, que es la parte más débil de la relación, el patrono está obligado a cumplir con las garantías mínimas establecidas en la ley; y el derecho del trabajo es necesario, porque resulta de una relación entre patrono y trabajador, en el cual, uno dispone del capital y otro presta un servicio, y por no disponer de los medios de producción, debe sujetarse a las condiciones que le ofrece el patrono, pero éste por imperativo legal debe observar las normas establecidas para la contratación de los trabajadores y el Estado actúa como fiscalizador en la relación.
- Es realista y objetivo. Es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y en base a la realidad crea las normas necesarias para su dignificación, y busca proteger al trabajador por la desigualdad económica frente al patrono, y es objetivo, porque tiende a resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y en base a hechos concretos y tangibles.
- Es una rama del derecho público. Se considera como derecho público, porque al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, no en cuanto a que el estado actúa en la relación de

trabajo provisto de su soberanía, sino porque debe prevalecer el interés social.

- Es hondamente democrático. Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, es decir obtener por el trabajo que realiza una remuneración a través de la cual pueda suplir sus necesidades básicas; y moral, porque deben fijarse normas de conducta internas en las empresas, para evitar los maltratos de obra o de palabra hacia los trabajadores.
- Es tutelar de los trabajadores. Porque confiere las garantías mínimas a las que deben sujetarse los patronos en la contratación del trabajo y trata de compensar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono concediéndole normas más favorables.
- Principio de estabilidad en el trabajo. Persigue que las relaciones entre patronos y trabajadores sean duraderas, el derecho del trabajador a permanecer en la relación de trabajo y la obligación del patrono a mantenerla. Este principio se desarrolla con amplitud en el capítulo II.

1.4 Instituciones que garantizan el principio de estabilidad laboral

Dentro de los principios fundamentales del derecho del trabajo, se contempla el principio de estabilidad laboral, que está garantizado por la legislación vigente, y el derecho individual del trabajo regula tres instituciones que persiguen la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, siendo éstas:

- El contrato de trabajo por tiempo indefinido
- La sustitución patronal y

- La suspensión de los contratos de trabajo¹⁵

La presente investigación, esta dedicada a una de estas instituciones como lo es, el contrato de trabajo por tiempo indefinido, en el que, se incluye la estabilidad como un elemento de éstos, ya que permite al trabajador efectuar sus labores con absoluta seguridad que conservará su empleo por un período de tiempo indeterminado, lo cual le asegura la permanencia en la relación laboral.

El contrato de trabajo, según el Artículo 18 del Código de Trabajo se define como: el vínculo económico-jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Existen tres modalidades en la celebración de los contratos de trabajo, y según el Artículo 25 del Código de Trabajo son las siguientes:

- Por tiempo indefinido: Cuando no se especifica fecha para su terminación, constituye la regla general para la celebración de contratos de trabajo.
- A plazo fijo: Cuando se especifica fecha para su terminación, o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.
- Para obra determinada:, Cuando se ajusta globalmente, o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las

¹⁵ Barahona Jacome Carolina de los Ángeles. **El origen de la estabilidad laboral y las instituciones que la garantizan en la legislación guatemalteca.** Pág. 28.

labores, hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Para efectos de esta investigación y a manera de delimitar aún más el objeto de estudio, se toma el contrato de trabajo por tiempo indefinido, en virtud que es una de las instituciones que garantizan el principio de estabilidad en la relación laboral, ya que constituye la regla general de celebración de los contratos de trabajo, y se aplica supletoriamente cuando no se especifica el tiempo de duración o la naturaleza de la relación así lo exige.

La aplicación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, es la forma válida para la relación laboral que mantienen las empresas maquiladoras con los trabajadores, ya que éstas, realizan una actividad permanente y, por lo tanto, el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indeterminado y, a través de él, la relación laboral debe ser estable.

Según lo afirma el Licenciado Rolando Echeverría Morataya,¹⁶ la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia, si los patronos pudieran establecer libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales quedaría disuelta la relación laboral.

En resumen, el origen de las instituciones que garantizan el principio de estabilidad, deviene desde el inicio de la humanidad, cuando el hombre aprende a suplir sus necesidades en base a la cooperación de unos con otros, para el logro de sus fines, de donde surgen los distintos modos de producción, en los que unos acumularon la riqueza y otros aprendieron a subsistir, a través de la prestación del trabajo para cubrir sus necesidades, y se origina la lucha de clases y la explotación del hombre por el hombre.

¹⁶ **Derecho del trabajo I**, Pág. 104

Con la revolución industrial, surgen los descubrimientos geográficos, que propician la expansión de los mercados y el comercio, que era la principal actividad, asimismo, los inventos que marcan el inicio de una nueva era y el hombre aprende a utilizar, y a desarrollar los medios para obtener los recursos de la naturaleza, para la satisfacción de sus necesidades; luego la Revolución Francesa que marca un hecho importante para los trabajadores, ya que a través de ella, se logra la dignificación del trabajo y la creación de normas más favorables para el trabajador; el advenimiento de la máquina, es también, importante para el desarrollo de la humanidad pues el hombre evoluciona, esforzándose menos y produciendo más.

Como se menciona, uno de los factores determinantes del nacimiento del derecho del trabajo, es el tránsito del taller a la fábrica, en el taller se utilizan menos obreros porque el trabajo que se realiza no es tan abundante y se utiliza menos maquinaria y la entrega de mercadería es para un reducido número de compradores, lo que hace que para el patrono sea más fácil controlarlos, sin embargo, en una fábrica se necesitan de más obreros para la producción, pues la maquinaria es abundante y ello da margen a que los trabajadores puedan unirse para obtener mejores condiciones en la prestación del trabajo.

El derecho del trabajo, está basado en principios fundamentales, que se han ido desarrollando en el transcurso de la historia, y dependieron de la lucha de los obreros para obtener la dignificación del trabajo y, aunque no se ha logrado la armonía entre trabajadores y patronos, se han obtenido logros importantes entre los cuales figura el principio de tutelaridad de los trabajadores para compensar la desigualdad económica, otorgándoles protección jurídica preferente, y así mismo se incluye la estabilidad, no solo como un principio del derecho del trabajo sino, como uno de los elementos del contrato individual de trabajo, celebrado a plazo indefinido, para garantizar así la permanencia en la relación laboral.

CAPÍTULO II

2. El principio de estabilidad laboral

2.1 Importancia

Como ya quedo apuntado, el principio de estabilidad laboral, es uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, y está contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en los artículos 101 y 102, que establecen el derecho al trabajo, y los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, además, está contenido en el Código de Trabajo como una forma de garantizar los derechos que tiene el trabajador, basados en normas constitucionales dada su jerarquía, y en una norma ordinaria.

En toda relación laboral, surge un vínculo entre patrono y trabajador, el cual crea para ambos, derechos y obligaciones, dentro de esa relación, el Código de Trabajo en su Artículo 19 regula que, para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios, o de la ejecución de la obra, en las condiciones que determina el artículo precedente.

Desde el momento que se inicia la relación de trabajo, ya existe un contrato y, éste debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, lo que le confiere continuidad a la relación, y surge la estabilidad en el trabajo.

Este vínculo que surge, debe ser permanente, estable, y en ningún momento transitorio tal, y como lo establece la regla general de celebración de los contratos individuales de trabajo, contenida en el Artículo 26 del Código de Trabajo: Todo contrato individual de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de

naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

El propósito que persigue el contrato de trabajo por tiempo indefinido, es la estabilidad, tanto para el trabajador como para el patrono, y ésta se encuentra amparada por el legislador, por esta razón para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, la doctrina exige, que la estabilidad se constituya como un elemento propio del contrato, es decir, el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación estable.¹⁷

Cuando el trabajador tiene estabilidad en su empleo, se siente seguro y, esto evita que quede sujeto a los abusos por parte del patrono, ya que éste, debe tener una causa justa para despedirlo, o para dar por terminada la relación laboral y, de esta manera el patrono debe cumplir con el pago de las prestaciones laborales a que el trabajador tiene derecho.

Es importante, el estudio de la forma en que debe ponerse fin a la relación laboral, con el afán de evitar la vulneración al principio de estabilidad, ya que de no concluir mediante una de las formas previstas en la ley, se entiende que existe vulneración a este principio.

La forma legal de concluir el contrato de trabajo, se encuentra regulada en el Código de Trabajo, en su Artículo 76 que establece: hay terminación de los

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 212

contratos de trabajo, cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

La terminación del contrato de trabajo, atrae consecuencias negativas para las partes, por un lado, está el trabajador que deja de percibir el ingreso económico y deja de ser un ente productivo, para convertirse en un desempleado, por lo que debe buscar una nueva forma de ocuparse, y adquirir el ingreso económico para solventar sus gastos; y por el otro está el patrono, que debe buscar y capacitar a un nuevo trabajador, lo que le ocasiona pérdida de tiempo en la entrega de bienes, o en la prestación de los servicios, además, se incrementa el número de desempleados, elevando así el índice de desempleo en el país.

2.2 Definición

Para formar una definición del principio de estabilidad laboral, es necesario, incluir en ella, los elementos mínimos, cómo: naturaleza jurídica, objeto, y finalidad, que permita, visualizar el concepto que se analiza, por lo que a continuación se transcriben algunas definiciones de reconocidos autores:

Para Guillermo Cabanellas “La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo; el del mantenimiento del vínculo laboral. De ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la disolución del contrato de trabajo, aunque propiamente sea

estabilidad referida a la función que dentro de la empresa, ocupa el trabajador junto al empleo.”¹⁸

El tratadista, Mario de la Cueva, citado por Rolando Echeverría Morataya expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.”¹⁹

El principio de estabilidad laboral, persigue que las relaciones laborales adquieran el carácter de permanentes, dentro del cual se destacan dos modalidades:

- Derecho del trabajador, a la permanencia, la persistencia, la duración indefinida de una relación laboral, que le asegure la subsistencia. (debe considerarse como la esencia de la estabilidad)
- La garantía del trabajador, a que esa permanencia solo puede ser quebrantada por una causa legalmente establecida. (constituye la garantía de la estabilidad)²⁰

Se entiende, por estabilidad, el derecho que todo trabajador, por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerle en el mismo, salvo que el trabajador haya incurrido en alguna causa justificada de despido legalmente determinada.²¹

¹⁸ Ibídem. Pág. 213

¹⁹ **Derecho del trabajo I** Pág.22

²⁰ Ibídem. Pág. 23

²¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 293

Para una definición más completa, y que incluya los elementos esenciales de la estabilidad, se propone como definición del principio de estabilidad laboral la siguiente:

Es un principio del derecho del trabajo, que tiene por objeto, garantizar al trabajador, la permanencia en la relación laboral, y la obligación del patrono a mantener la misma, y que sólo puede ser quebrantada, por causas justificadas de despido, legalmente establecidas.

2.3 Contenido

Como ya quedó apuntado, la estabilidad, es el derecho que tiene el trabajador a permanecer dentro de la relación laboral, y solamente puede ser concluida si existe una causa justificada de despido, legalmente establecida.

El contenido de la estabilidad, es esencialmente el vínculo laboral, para la estabilidad no importa que el servicio sea prestado con plena continuidad, lo que importa es mantener viva la relación de trabajo.²²

2.4 Clases de estabilidad

La estabilidad, como principio fundamental del derecho del trabajo, busca la permanencia de la relación laboral, para que esta permanencia sea completa, el derecho del trabajo incluye a la estabilidad como uno de los elementos del contrato individual de trabajo celebrado por tiempo indefinido.

Los tratadistas del derecho, distinguen dos clases de estabilidad como elemento del contrato individual de trabajo, sin embargo, en ésta investigación se ha

²² Echeverría Morataya, Rolando. Ob. Cit. Pág. 91

tomado como base, las clases que distingue el licenciado Rolando Echeverría Morataya, en virtud, que nuestra legislación laboral incluye la estabilidad en el cargo y la estabilidad en la carrera o empresa, con el objeto de tutelar los derechos de los trabajadores en la relación laboral, así se distinguen las siguientes clases de estabilidad:

○ **Estabilidad relativa o parcial**

- Cuando el patrono puede ponerle fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y tiempo servido.
- Hay estabilidad relativa, cuando el patrono puede poner fin al contrato, sin justa causa, pagando al trabajador una indemnización proporcional a la remuneración devengada y al tiempo servido. Da cabida a que pueda tenerse de base para resolver elementos subjetivos, como la simpatía personal o la que pueda tener el patrono del desempeño del trabajador, que despide o indemniza.²³
- Para el tratadista Manuel Osorio, a la estabilidad relativa, también se le llama estabilidad impropia, y consiste en que el empleador puede despedir injustificadamente al empleado, sustituyendo la estabilidad, por la indemnización que se establezca para ese supuesto.²⁴

La indemnización referida está contemplada en el Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República que estipula: Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por

²³ Loc. Cit.

²⁴ Osorio, Loc. Cit.

cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Además, el Código de Trabajo en el Artículo 82 estipula: Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y, si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo cualquiera que ésta sea.

- La estabilidad relativa, comprende el derecho que tiene el trabajador a ser indemnizado, cuando exista un despido injusto, por lo que, la sola indemnización no constituye garantía para el trabajador, ya que el patrono en cualquier momento puede ponerle fin a la relación laboral.

- **Estabilidad absoluta, real o total**

- Cuando debe existir, una causa justificada de despido legalmente establecida, para que el patrono pueda prescindir de los servicios del trabajador.
- Hay estabilidad absoluta, cuando el patrono sin causa legal, no puede prescindir de los servicios del trabajador, no puede separarlo de su cargo, y si se diera el caso de despedirlo sin haber llenado

los requisitos legales, debe restituirlo a su trabajo pagándole el tiempo que no laboró. Tiene una base objetiva y segura, los casos de despido deben estar plenamente determinados en la ley, y haber sido resueltos por autoridad judicial.

- Para Manuel Ossorio, a la estabilidad absoluta también puede denominársele estabilidad propia, y consiste en que el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad.²⁵

- **Estabilidad en el cargo**

- Esta clase de estabilidad, se haya contenida en los Artículos 20 y 79 del Código de Trabajo, y trata de asegurar la jerarquía que ocupa el trabajador en la empresa, y la remuneración que devenga. El trabajador, no puede ser asignado a un cargo inferior, con menos remuneración, solo puede ser ascendido, unilateralmente el patrono no puede modificar las condiciones de trabajo existentes con el trabajador. En todo caso, debe contar con el consentimiento de éste, si no tomara en cuenta el consentimiento del trabajador, puede dar lugar a una acción judicial de despido indirecto, o que se promueva acción punitiva laboral.

- **Estabilidad en la carrera o en la empresa**

- Se haya establecida en el Artículo seis, tercer párrafo del Código de Trabajo y consiste, en que el trabajador al salirse de una empresa para laborar en otra, puede ser que incorpore su tiempo anterior de servicios al nuevo período, le permite acumular el tiempo de

²⁵ Echeverría Morataya, Loc. Cit.

servicios prestados en determinada actividad, es factible en actividades económicas con carácter profesional, vendedores de seguros, trabajadores ligados a la actividad bancaria, etc.; y la estabilidad en la empresa se da cuando se labora en un consorcio en el que cada empresa laboralmente se maneja en forma independiente.

En consecuencia, la legislación guatemalteca desarrolla el principio de estabilidad laboral, a través, de la creación de algunas instituciones legales, que dan consistencia a la permanencia de la relación laboral, entre las cuales según el Lic. Rolando Echeverría Morataya²⁶ se pueden mencionar:

- El contrato de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido. Artículo 29 del Código de Trabajo, esto con la finalidad de que no se abuse del contrato a plazo fijo, razón por la cual el Código establece claramente cuando debe tenerse a plazo fijo o para obra determinada.
- La sustitución del patrono, no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador, Artículo 23 del código de Trabajo, para que la sustitución patronal no constituya una forma de evadir las obligaciones patronales.
- La suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación laboral. Artículo 65 del Código de Trabajo, con el objeto de que la suspensión, no constituya causal de rompimiento de la relación de trabajo.

²⁶ Ibid. Pág. 23

La licenciada Carolina de los Ángeles Barahona Jácome,²⁷ en su tesis de grado, distingue cuatro grados o etapas de consolidación de la estabilidad en el empleo:

- **Período de Prueba**

Es el espacio de tiempo, en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como, su adaptación a la tarea encomendada y durante el cual, cualquiera de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula. La consecuencia principal de este período, de corta duración y de acuerdo con el ordenamiento legal, los dos primeros meses se reputan de prueba, y cuyo objeto es no atentar contra la estabilidad en el trabajo; es que ambas partes poseen la facultad de rescindir unilateralmente sin expresión de causa, por sobreentenderse que la prueba no ha sido satisfactoria, o no tenerse que concretar motivos que puedan lastimar a la otra parte.

- **Período de Inestabilidad**

Por razón de la naturaleza, de la misma prestación del servicio que se da en los trabajadores eventuales o transitorios. Un ejemplo de ello, está establecido en el Artículo 27 inciso c) del Código de Trabajo, en el que se refiere al contrato individual de trabajo en forma verbal para los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.

- **Período de estabilidad**

Es el período en el que, el trabajador aparece ya incorporado en la empresa, dentro de la actividad de ésta, de manera permanente, es decir existe el contrato de trabajo y este debe entenderse celebrado por tiempo indefinido.

²⁷ El origen de la estabilidad laboral y las instituciones que la garantizan en la legislación guatemalteca. Pág. 7

- **Período de inamovilidad en el empleo**

Es el período en el que una vez cumplidas ciertas condiciones establecidas en la ley, el trabajador no puede ser despedido por el patrono, salvo que medie justa causa para ello; y en caso de serlo, tiene derecho a la readmisión en el mismo puesto que desempeñaba con anterioridad al despido.

Dentro del período de inamovilidad se pueden mencionar los casos siguientes:

- El derecho que tiene la mujer que se encuentra en estado de embarazo, o en período de lactancia, a no ser despedida. Artículo 151 inciso c), (reformado por el decreto 64-92 del Congreso de la República), del Código de Trabajo.
- Los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y, hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Los miembros del Comité Ejecutivo, no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. Artículo 223 inciso d (reformado por el decreto 64-92 del congreso de la República), del Código de Trabajo.

En síntesis, el principio de estabilidad laboral, constituye uno de los principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo, y éste queda garantizado como uno de los elementos, en la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, porque, crea un vínculo entre el patrono y el trabajador, que únicamente puede ser disuelto por el trabajador cuando decida ponerle fin al

contrato, por cualquier circunstancia, en la que obtenga mejores condiciones laborales o bien, por el patrono cuando el trabajador incurra en causas de despido debidamente justificadas en la legislación vigente.

Dentro de las empresas de maquila, el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, ya que la actividad a la que se dedican es de carácter permanente y, para que el principio en mención no sufra de vulneración la relación debe ser estable y permanente.

Existen fundamentalmente dos clases de estabilidad, la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta, las cuales ya quedaron apuntadas y básicamente la legislación guatemalteca contempla la estabilidad absoluta, porque crea precisamente las instituciones para garantizar la permanencia de la relación laboral, las cuales son: a) la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido, b) la suspensión de los contratos de trabajo y c) la sustitución patronal.

Se distinguen, además, cuatro etapas de consolidación de la estabilidad en el empleo, y para que la relación laboral entre a la primera etapa de consolidación, es necesario, que el trabajador haya superado el período de prueba, según lo afirma la licenciada Carolina de los Ángeles Barahona Jácome, asimismo, el Código de Trabajo estipula en el Artículo 8,1 que en todo contrato celebrado por tiempo indeterminado, los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo, que las partes fijen un período menor, en el segundo párrafo estipula que durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Es por ello que esta etapa puede considerarse como estabilidad relativa, porque ambas partes pueden ponerle fin a la relación.

Además, el patrono queda facultado plenamente, para ponerle fin a la relación de trabajo, cuando el trabajador no haya satisfecho este período, ésta es la importancia de fijar un plazo conveniente, para que cada una de las partes se habitúe a la realización de las actividades.

Una vez, superado el período de prueba, el trabajador queda incorporado a la empresa y entra al período de estabilidad absoluta, en el que solamente puede ser removido por causas justas que estén plenamente establecidas en la ley, y puede llegar a la etapa máxima, que es la inamovilidad en el empleo.

CAPÍTULO III

3. La industria maquiladora textil

3.1 Antecedentes históricos en Guatemala

Dentro del desarrollo histórico de la sociedad guatemalteca, cabe hacer notar, que la industria, al igual que cualquier otra actividad económica, se desenvuelve dentro de las relaciones de producción y las fuerzas productivas propias, que el proceso histórico determina, y justamente, son esas relaciones de producción, las que dan contenido a la actividad industrial.

En primer lugar, debe definirse el término de industria como una actividad económica transformadora de materias primas, orgánicas e inorgánicas, proporcionadas por la agricultura, la ganadería, la minería, la piscicultura, silvicultura y cualquier otra actividad económica denominada primaria, y la producción de artículos intermedios, que tienen que ser sometidos a procesos ulteriores, como de bienes totalmente acabados destinados al consumo.²⁸

La industria de maquila, puede considerarse como manufacturera, porque responde a rasgos eminentemente capitalistas, por la concentración de un alto número de trabajadores, en donde se aplica con alguna intensidad la división del trabajo, ya que los trabajadores se especializan en la ejecución de diversas operaciones, por separado, la productividad del trabajo es mayor que en los otros tipos de industria, debido a que, la división del trabajo simplifica un gran número de operaciones productivas complicadas, que en tiempos anteriores exigían varios años de aprendizaje.²⁹

²⁸ Erazo Fuentes, Antonio. Ob. Cit. Pág. 2.

²⁹ Ibid. Pág. 11

La situación de Guatemala, en cuanto a la industria de maquila textil deviene de la penetración de la inversión extranjera, lo que le ha concedido el carácter de dependiente, en relación con el principal poder hegemónico de Estados Unidos.

El proceso de extranjerización de la economía de Guatemala, se lleva a cabo a finales del siglo XIX, época en que Inglaterra y Estados Unidos tratan de establecer su hegemonía sobre la región, es Inglaterra la que otorga los primeros préstamos en los años posteriores a la Independencia. A principio de siglo comienza la inversión norteamericana con la construcción del ferrocarril y posteriormente en el establecimiento del enclave bananero.³⁰

Durante este siglo, surge como producto principal de exportación en Guatemala, el añil y la cochinilla, exportaciones que fueron disminuyendo con el incremento del cultivo de la grana, que fue posteriormente sustituido por el cultivo de café, lo que provocó la instauración de nuevas relaciones de producción, durante esta época la estructura económica estaba basada en la agricultura.

Luego, aparecieron las primeras empresas que surgen con capital nacional, que se dedicaron a la producción textil, pasando luego, a la instalación de pequeñas industrias de capital nacional pero con relaciones de producción de tipo capitalista.

La instalación de la maquila en Guatemala, responde a un proceso de industrialización que se realiza dentro de una formación social atrasada y se limita a realizar un proceso de sustitución de importaciones de producción manufacturada para el consumo; por otro lado, se da la tendencia a importar insumos y bienes de capital que se requiere para la producción dándose también el proceso de ensamblado o armado de piezas producidas en el exterior, básicamente en Estados Unidos, lo que supone un proceso de industrialización

³⁰ Dardón, René. **Desarrollo industrial**. Selección de textos de autores nacionales. Pág. 34.

dependiente, comercial, financiera, tecnológica que responde a los intereses de monopolios internacionales.

3.2 Definición

Se han planteado ya, varias definiciones acerca del término maquila, por lo que a continuación se transcriben algunas de ellas:

“Maquila es una actividad económica realizada por empresas que producen por cuenta ajena, por contrato con otras empresas que diseñan los productos, planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo (como mínimo las materias primas principales) y conservan la propiedad de los productos”.³¹

En la definición anterior, se ubica a la maquila como una actividad económica, por lo que es necesario, indicar que se introduce al léxico económico por su sentido etimológico; del árabe makila, (medida de capacidad), que designa a la “proporción de grano, harina o aceite que corresponde al molinero de la molienda”.³² La actividad económica se ha ido transformando desde la época primitiva donde la economía era de carácter natural, lo que quiere decir, que la producción se destinaba para el consumo; no existía actividad mercantil y las relaciones sociales eran de cooperación. Ya en el período mercantilista, que correspondió a la época de la acumulación originaria del capital, una de las actividades más importantes de acumulación fue el comercio, y el sector dominante fue el de los mercaderes; los pequeños productores dependían de ellos a quienes les entregaban sus productos por precios bajos, y luego los vendían a los consumidores, lo que convirtió a los primeros, en capitalistas y los segundos, en asalariados.

³¹ AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala**. Pág. 1

³² Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Pág. 874.

Eran partidarios de la participación estatal en la vida económica, a fin de asegurar la balanza monetaria y comercial favorable. El Estado desarrolló una política que estimulaba a la industria exportadora, estableció tarifas aduaneras, prohibió importar y exportar determinadas mercancías, además, reguló la jornada de trabajo y el salario de los obreros.

En otra definición: “maquila es la empresa donde los bienes prefabricados tales como ropa, artículos eléctricos y juguetes son ensamblados en productos finales.”³³ Esta definición, hace referencia a que, la maquila, es una empresa por lo que se hace necesario hacer una breve descripción de su naturaleza jurídica y las teorías que la sustentan: la empresa mercantil puede estudiarse en sus componentes particulares o como una unidad, así la teoría atomista, en la que se dice que es una yuxtaposición de ingredientes particulares carentes de unidad jurídica, los que mantienen su individualidad; según la teoría unitaria, la empresa solo puede estudiarse como totalidad y que sustituye a los elementos particulares que contribuyen a formarla; y en Guatemala se adopta la teoría intermedia de la empresa, que sostiene que en principio es una unidad, pero también puede ser considerada en sus elementos, de acuerdo con lo que preceptúa el Decreto 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio en el Artículo 655, se entiende, por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.³⁴ De esta manera los contratos de trabajo, se incluyen como elementos de la empresa porque en ella prestan sus servicios distintas personas y que se ligan al patrono a través de una relación laboral.

En el Artículo tres, inciso b) del Decreto 29-89 Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, se define a la maquila como: el valor

³³González, Rosa Amelia. **Maquila, fuente de trabajo y explotación.** Pág.10

³⁴ Villegas Lara, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco.** Tomo I. Pág. 434.

agregado nacional generado a través del servicio de trabajo y otros recursos que se percibe en la producción y/o ensamblaje de mercancías. Según esta definición el trabajador presta la mano de obra para la producción y ensamble de mercancías, esas mercancías puestas en venta, producen un excedente que es el que pretende obtener esta actividad económica y el beneficio que el trabajador obtiene es el pago de su salario.

También puede definirse como: “aquellas empresas que importan materias primas, materiales, productos semielaborados, productos intermedios, empaques y envases, los cuales ingresan a un país libres del pago de derechos arancelarios, impuestos, tasa, arbitrios, bajo un régimen de de suspensión temporal de dichos pagos. Los productos que fabrican mediante simple embalaje, corte, ensamble, armado o terminación de procesos intermedios, no pueden venderse en el país que ha acogido a estas empresas, salvo mediante autorización especial y pagando todos los impuestos correspondientes.”³⁵

La definición más acertada de maquila, es la que se encuentra definida en el Artículo siete del Decreto 29-89 Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, que hace referencia a la actividad de maquila bajo el régimen de admisión temporal: son las empresas orientadas a la producción y/o ensamble de bienes destinados a ser reexportados y que garanticen mediante cualquiera de las formas establecidas en la ley, la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente.

En esta definición, se indica que son empresas, por lo que se incluyen en ella todos los elementos que están contenidos en la definición de empresa mercantil del Decreto 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio, Artículo 655 que son:

- el establecimiento

³⁵ Quiroa Cuéllar, Elizabeth. **Jóvenes mujeres mayas trabajadoras de la maquila**. Pág. 29.

- la clientela y la fama mercantil
- el nombre comercial y los demás signos distintivos de la misma
- los contratos de arrendamiento
- el mobiliario y la maquinaria
- los contratos de trabajo y las mercaderías
- los créditos y demás bienes valores similares.

Estas empresas se dedican a producir y/o ensamblar, es decir, que pueden fabricar un bien, o únicamente unir piezas de otro bien, que ha sido elaborado en otro país y que su destino debe ser la reexportación, entendiéndose como tal la salida del territorio nacional, cumplidos los trámites legales, de mercancías extranjeras llegadas al país y no nacionalizadas; las formas que establece la ley para la admisión temporal de mercancías son: fianza, garantía específica autorizada por la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), garantía bancaria o a través de almacenes generales de depósito autorizados para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para este tipo de operaciones.

Según VESTEX (Comisión de Vestuario y Textiles de Guatemala), actualmente a la maquila se le llama empresa de confección, pues anteriormente se dedicaban al ensamblaje de piezas, y ahora elaboran prendas de vestir completas. Por lo que el término maquila ya no es usual entre los agremiados a esta comisión, porque las actividades han variado.

3.3 Importancia de la maquila textil en la generación de empleo

Según el Lic. Roberto Cordero, director de estadística, de la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la maquila es una industria, pero se ubica como actividad económica distinta, porque se incluye en ella la manufactura y además a las actividades no textiles, entre ellas

el maquilado de productos agrícolas (el descortezado de ajonjolí, producción de rosas de variedades genéticas patentadas), fabricación de partes para maquinaria agrícola, medicinas, insecticidas, bolsas de plástico y papel, por lo que crea empleo para una buena proporción de la población económicamente activa del país.

Desde que iniciaron operaciones en Guatemala, se han considerado como un aporte importante para la generación de empleo, sobre todo a las personas de escasos recursos y sin preparación alguna que vieron en ellas la oportunidad de ocuparse.

Según la Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales (AGEXPRONT),³⁶ señala que la maquila no solo es uno de los sectores de las exportaciones no tradicionales más importantes para la economía del país, sino que, el incremento de dichas exportaciones durante los últimos 15 años ha permitido generar nuevos empleos en la economía en tres vertientes principales:

- En primer lugar, se ha fortalecido principalmente en la ciudad de Guatemala, con las empresas de confección y la industria,
- En segundo lugar, en el área rural por las actividades agrícolas, hidrobiológicas, forestales y artesanales,
- Y como tercer vertiente, el desarrollo de empresas suplidoras de insumos y servicios a los exportadores.

³⁶Albizures, Miguel Ángel. **Tiempo de sudor y lucha.**

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/ix/>

(7 de mayo de 2005)

Esto demuestra, la incidencia del sector de la maquila en la generación de empleo, pues en el año 2000 la industria maquiladora textil de confección de vestuario la conformaban 267 empresas, las cuales en sus instalaciones tenían más de 54,000 máquinas industriales, y proveía de trabajo a 77,000 operarios aproximadamente.³⁷ Sin embargo en el año dos mil cuatro esta cantidad se elevó a una cifra de 440 empresas de maquila de vestuario, lo que demuestra el aumento en la generación de empleo y la disminución del desempleo actual.

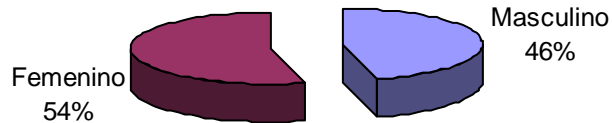
La población femenina valora el hecho de laborar en una empresa maquiladora, ya que es una oportunidad de inserción laboral, y les permite experimentar una situación de emancipación y de liberación, además, el adquirir un salario les permite un nivel de vida independiente, especialmente a las madres solteras que luchan por brindar una oportunidad mejor para sus hijos.

Aunque el sector femenino es el que ocupa la gran mayoría en estas empresas, también el sector masculino puede aprovechar las ventajas que ofrece el trabajo de las empresas de maquila, ya que generalmente es el hombre el encargado de llevar el sustento al hogar, aún cuando esto conlleve a un desgaste físico y mental, e incluso llegar al estrés que produce el cumplimiento de las metas que en éstas se les fija.

A continuación, se presenta un cuadro estadístico que muestra la situación del desempleo en Guatemala, durante el año 2004.

³⁷ Albizures, Miguel Ángel. **Tiempo de sudor y lucha.**
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/ix/>
(7 de mayo de 2005)

Gráfica No. 1
Situación del desempleo abierto total en Guatemala
Año 2004

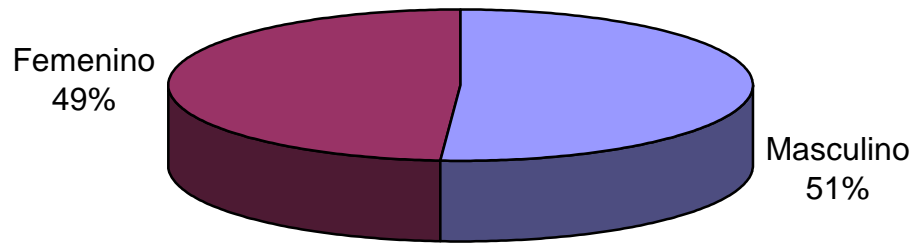


Fuente: Datos obtenidos de la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En esta gráfica, se puede observar que el desempleo en Guatemala es preocupante, porque aún cuando la maquila ocupa un buen porcentaje de la población todavía existen personas que no han podido ubicarse en algún puesto de trabajo, y es el sector femenino el que muestra el más alto porcentaje de desempleo, con un 54% que equivale a la cantidad de 92,832 desempleadas y el 46% restante equivale a 79,380 hombres desempleados, lo que hace un total de 172,212 desempleados.

En las empresas maquiladoras, laboran mujeres que prácticamente no tienen ninguna experiencia en el sector formal de la economía y, si las tiene, es en el mismo sector y su nivel de alfabetismo es similar o incluso menor que el de los hombres como se observa en el cuadro siguiente:

Gráfica No. 2
Educación primaria completa
Año 2004



Fuente: Datos obtenidos de la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Esta gráfica, muestra el porcentaje de hombres y mujeres que han completado el nivel primario y refleja que el género masculino ha tenido más oportunidades para su desarrollo, razón por la cual es más común ver mujeres laborando en las empresas maquiladoras, y esta puede ser una de las razones por las cuales la maquila textil ocupa mano de obra no calificada, concediendo la oportunidad de laborar a una gran parte de la población y contribuye a disminuir la tasa de desempleo.

La maquila utiliza un proceso de capacitación del empleo, utilizando personal sin conocimiento alguno sobre el manejo u operación de máquinas de coser industriales (overlock, plana, collaretera, atracadora, elastiquera, multiagujas, etc.), tecnificar las habilidades del personal es un proceso simple, porque la

confección de ropa requiere una calificación sencilla, dada la organización del trabajo solo se trata de instruir a los operarios para el manejo de las máquinas y en tareas específicas, este entrenamiento es realizado por supervisores u operarios con mayor experiencia, en algunos casos en horas extraordinarias, cuando el personal no tiene experiencia en el uso de máquinas de coser su capacitación empieza en las distintas áreas como: planchado, despite, corte, empaque, etc. en donde además de aprender la utilización de las máquinas, perciben un pago por lo que realicen durante la jornada de trabajo.³⁸

En Guatemala, el salario mínimo establecido para actividades no agrícolas de conformidad con lo que establece el Artículo dos del Acuerdo Gubernativo 765-2003, es de treinta y nueve quetzales con sesenta y siete centavos (Q39.67) por una jornada ordinaria de trabajo lo que hace un total de Q1,190.10 mensuales y perciben además una bonificación por incentivo a la productividad de Q250.00 el cuál deben pagar los empleadores junto al sueldo mensual devengado, según lo estipula el Artículo siete del Decreto número 78-89 del Congreso de la República, la suma de las percepciones que debe devengar cada trabajador es de Q1,440.10 mensuales, que representa lo que las empresas de maquila deben hacer efectivo a cada uno de sus trabajadores, además de los beneficios del seguro social (IGSS) y de recreación a través del Instituto de Recreación de los Trabajadores del sector privado. (IRTRA). Todo lo anterior, motiva a los guatemaltecos que aunque han completado el nivel primario buscan empleo en estas empresas.

La maquila textil, emplea además, mano de obra calificada, pues necesita para sus diferentes departamentos, personal capacitado para el desempeño de tareas administrativas (administradores, gerentes, traductores, contadores, secretarias, etc.), por lo que también genera oportunidad de empleo para personal calificado.

³⁸ Fernández Pacheco, Janina. et. al. **Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América Central.**
Pág. 85

En la maquila textil, dentro del proceso de producción se necesitan tanto empleados como empresarios, debido a que cada una de las etapas en la producción o ensamble de mercancías tiene un costo monetario en el que cada uno debe desarrollar al máximo la tarea que le corresponde, pues el empresario debe disponer de un capital para invertir en instalaciones, costos de funcionamiento, pago de salarios, etc.

La producción en estas empresas es a un ritmo acelerado, que exige cantidad, calidad, volumen y puntualidad en las entregas y es allí donde el operario debe realizar con eficiencia su trabajo, y por ello surge la intensidad y el afán por cubrir las metas estándar que se proponen y el desgaste mental y físico que conlleva la culminación de la jornada de trabajo.

Lo importante del derecho del trabajo, en este caso es la tutelaridad que confiere al trabajador, ya que desarrolla como elemento del contrato individual del trabajo la ausencia de riesgo,³⁹ entendiéndose por riesgo, la posibilidad de sufrir un daño, una pérdida o el peligro inminente que puede producir una situación determinada, la doctrina laboral acepta la ausencia de riesgo en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. De esta manera, aunque el trabajador realice sus tareas al ritmo que se le impone, no puede considerársele responsable de las imprevisiones que se pudieran suscitar.

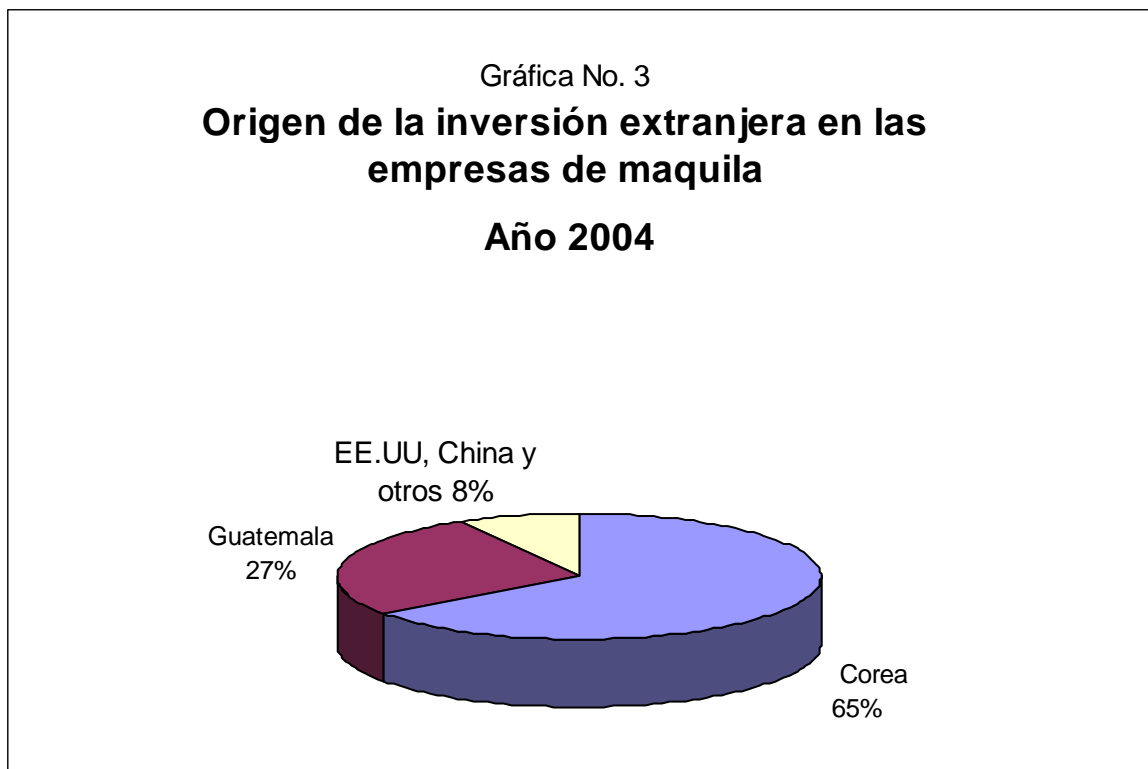
En Guatemala, durante el año 2,004 habían registradas 924 empresas maquiladoras, y sólo la maquila textil contaba con 440 empresas dando como resultado el 54% y el resto se divide en las diferentes actividades⁴⁰, esto da cuenta de la importancia de esta actividad económica, ya que el salario semanal de un trabajador de maquila, oscila entre los Q350.00 a Q500.00, y por ello los

³⁹ Echeverría Morataya, Rolando. Ob. Cit. Pág. 89

⁴⁰ Datos proporcionados por la Dirección de servicios al comercio y a la inversión del Ministerio de Economía.

operarios prefieren sufrir el desgaste mental y físico y percibir ingresos económicos mayores a sus expectativas, en virtud de la falta de preparación para aspirar a un mejor salario.

A pesar de las denuncias que se presentan en la Inspección General de Trabajo, que de conformidad con el Artículo 278 del Código de Trabajo (reformado por el Artículo dos del Decreto 1,486 del Congreso de la República), es la institución encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro; los trabajadores no encuentran otro medio de subsistencia y este es un factor que influye en la búsqueda de empleo dentro de esta actividad económica.



Fuente: Datos obtenidos de la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El cuadro anterior, permite observar, que la industria de maquila es importante para la economía del país, pues significa la inversión de capital extranjero en la transformación o ensamble de mercancías en virtud de que el origen de capital invertido en Guatemala en estas empresas proviene de inversionistas coreanos que registra un 65% del total de capital extranjero invertido, mientras que el capital guatemalteco es solamente el 27% y el resto se divide entre Estados Unidos, China y otros países.

Las maquilas de capital coreano pertenecen a pequeños o medianos empresarios, aunque algunas son de propiedad de grandes corporaciones, su promedio de empleo y número de máquinas casi triplican el de las nacionales, se instalan con paquetes completos utilizan al país como plataforma de exportación y sus vínculos con la economía nacional se restringen al empleo de trabajadores y la subcontratación de pequeños productores; las maquilas guatemaltecas son las más pequeñas del subsector obtienen sus contratos en el país, con representantes de empresas extranjeras o contratistas profesionales, lo que denota una menor capacidad de inversión en mercados externos; algunas de las maquilas estadounidenses y de otras nacionalidades pertenecen a inversionistas residentes en el país, otras subsidiarias de compañías estadounidenses vinculadas con otras filiales en Centroamérica tienen niveles superiores a los de las maquilas nacionales parecen tener mejores relaciones con los trabajadores del subsector, en términos de prestaciones laborales y trato hacia los trabajadores.⁴¹

Esta actividad constituye además, una importante fuente de empleo, sin duda alguna, si las empresas maquiladoras textiles desaparecieran del país ocasionaría pérdidas económicas, puesto que si una buena parte de la población pierde su empleo dejaría de ser un ente consumidor.

⁴¹ AVANCSO. Ob. Cit. Pág.53

Existen variadas opiniones acerca de la maquila, sin embargo, la mayoría coincide en que contribuye al desarrollo nacional y que producen abundantes beneficios: generan empleo, ingresos, aportan divisas, estimulan la producción local y aceleran la inserción en la economía mundial.

3.4 Antecedentes legales

Además de los antecedentes históricos que dieron lugar al establecimiento de empresas maquiladoras en Guatemala, y por la importancia de esta actividad económica, también es necesario el estudio de las primeras leyes que se emitieron en el país para consolidar el establecimiento de la inversión extranjera a través de estas empresas.

A través de la información obtenida de la Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala⁴² (AVANCSO), fue en 1,966 cuando se emitió la primera ley para promover industrias de exportación en el país, a través del Decreto 443 “Creación del régimen suspensivo de derechos arancelarios”, se creó por la necesidad de desarrollar industrias de exportación, sus objetivos eran crear un régimen de suspensión de derechos arancelarios, fomentar empresas de exportación, crear fuentes de empleo, estimular la transferencia tecnológica y captar divisas; los beneficiarios eran las empresas industriales de exportación afuera de Centroamérica y los beneficios otorgados consistían en:

- suspensión de derechos arancelarios e impuestos sobre importación y,
- exoneración del impuesto del timbre.

Así se instituyó el marco jurídico elemental para el funcionamiento de empresas maquiladoras, sin embargo, durante el tiempo de vigencia de esta ley, solamente 18 empresas exportadoras se acogieron a sus beneficios.

⁴² AVANCSO. Ob. Cit. Pág. 21

En 1,971 se creó el Consejo Nacional de Promoción de Exportaciones (GUATEXPRO), institución pública que estuvo funcionando hasta 1,983, dedicada principalmente a promover exportaciones industriales y artesanales, fue otro factor favorable para que la industria de maquila se hubiera desarrollado.

Fue a inicios de los años 70's que se realizaron las primeras exportaciones de vestuario hacia los Estados Unidos, y durante este período también Guatemala recibe facilidades comerciales para exportar hacia Estados Unidos bajo el sistema generalizado de preferencias (SGP), que permite el acceso libre de impuestos de importación para productos fabricados en los países beneficiarios, aunque no se incluyen los textiles, siendo la confección del vestuario la especialidad de maquila en Guatemala.⁴³

Otra iniciativa gubernamental, para promover industrias de exportación fue la creación de la zona libre de industria y comercio de Santo Tomás de Castilla (ZOLIC), a través del Acuerdo Gubernativo número 23-73 Ley orgánica de la zona de libre industria y comercio Santo Tomás de Castilla, entre los objetivos que se pretendían estaba fomentar empresas de exportación y crear fuentes de empleo, los beneficiarios eran las empresas industriales de exportación a cualquier destino y empresas que prestaran servicios al exportador, los beneficios otorgados fueron:

- suspensión de derechos aduaneros, tasas y servicios
- exoneración de impuestos a la exportación
- exoneración de impuestos al consumo derivados del petróleo excepto la gasolina.

Sin embargo, fue un intento que no logró sus objetivos, debido principalmente al escaso interés que despertó en los inversionistas nacionales y extranjeros. Esta

⁴³ AVANCSO. Ob. Cit. Pág. 21

ley se promulgó dentro de una estrategia que trataba de implementar la industrialización para sustituir importaciones, en un afán de fomentar el comercio e industrias nacionales.⁴⁴

También, se emitió el Decreto 30-79 Ley de incentivos a las empresas de exportación, y el Decreto 80-82, con los mismos objetivos, con la diferencia que en el Decreto 80-82 las beneficiarias eran las empresas industriales de exportación a cualquier destino y el Decreto 30-79 las empresas beneficiarias eran las de exportación afuera de cualquier destino, incluyendo Centroamérica.

Se creó el Decreto 21-84 Ley de incentivos a las empresas industriales de exportación, y sus objetivos eran crear un régimen de suspensión de derechos arancelarios, fomentar empresas de exportación, regular empresas industriales de exportación, fomentar exportaciones a fuera de Centroamérica, crear empleo y captar divisas. Entre otros beneficios se reguló la exoneración total del impuesto sobre la renta por 10 años.

Llegó una época, en la que la economía del país se vio seriamente afectada y factores económicos y sociales contribuyeron para que la actividad de maquila cobrara auge.

Así fue, como una nueva generación de empresarios nacionales relacionados con capitalistas del exterior, impulsaron la actividad de maquila y ello constituyó la base sobre la cual se creó el Decreto 29-89 Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, con la justificación de la necesidad de desarrollar industrias de exportación, atraer inversión extranjera y definir la maquila; dentro de sus objetivos se mencionan: fomentar exportaciones afuera

⁴⁴ García Morales, Mario Raúl. **La industria del vestido en el departamento de Guatemala, aspectos laborales.** Pág. 48.

de Centroamérica, crear empleo, estimular la transferencia tecnológica, captar divisas.

3.5 Leyes que regulan la actividad económica de maquila

De acuerdo con VESTEX, las leyes que regulan la actividad de las empresas de confección son: Ley de zonas francas, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila; además los Gobiernos de Guatemala y Estados Unidos de América han suscrito acuerdos comerciales que rigen el comercio de vestuario y textiles entre ambos países: Acuerdo bilateral de vestuario y textiles, Acuerdo para la prevención de la circunvención.

3.5.1 Decreto 29-89 del Congreso de la República, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila

Esta ley tiene como objetivos promover, incentivar y desarrollar en el territorio nacional, la producción de mercancías con destino a países fuera del área de Centroamérica, 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.

El régimen de perfeccionamiento activo está regulado en el Artículo tres inciso b), que establece: el régimen de perfeccionamiento activo (RPA) es el que permite introducir en el territorio aduanero nacional, mercancías de terceros países para someterlas a operaciones de perfeccionamiento y destinarlas a su exportación afuera del área de Centroamérica en forma de productos terminados, sin que aquellas queden sujetas a los derechos arancelarios e impuestos de importación.

Con la emisión del citado decreto, los beneficios fiscales ya no quedaron circunscritos a la industria, sino que se extendieron al resto de actividades de exportación no tradicional y se reconoció expresamente a la actividad de maquila, instituyendo un régimen aduanero especial otorgando facilidades de operación más amplias que las contempladas en la ley anterior.⁴⁵

Dentro de los regímenes que regula esta ley, y de acuerdo con las reformas incluidas según el decreto 38-04 del Congreso de la República, se ubica a la actividad de maquila dentro del régimen de admisión temporal (por ser esta la forma más utilizada), que consiste en la actividad orientada a la producción y/o ensamble de bienes destinados a ser reexportados, siempre que se garantice ante el fisco la permanencia de las mercancías admitidas temporalmente mediante fianza, garantía específica autorizada por la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), garantía bancaria o a través de almacenes generales de depósito autorizados para operar como almacenes fiscales y que constituyan fianza específica para este tipo de operaciones.

Los beneficios otorgados mediante el régimen de admisión temporal son los siguientes:

- suspensión temporal de derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del impuesto al valor agregado –IVA-, sobre las materias primas, productos semielaborados, productos intermedios, materiales, envases, empaques y etiquetas necesarios para la exportación o reexportación de mercancías producidas en el país, de conformidad con los listados autorizados en la resolución

⁴⁵ AVANCSO. Ob. Cit. Pág. 31

de calificación emitida por el Ministerio de economía, hasta por un plazo de un año contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período igual por la Intendencia de Aduanas,⁴⁶ siempre que la solicitud de prórroga sea presentada 30 días antes del vencimiento del mismo.

- Suspensión temporal del pago de derechos arancelarios e impuestos a la importación al valor agregado, sobre los muestrarios, muestras de ingeniería, instructivos, patrones y modelos necesarios para el proceso de producción o para fines demostrativos de investigación e instrucción, hasta por un plazo de un año contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período igual por la Intendencia de Aduanas siempre que la solicitud de prórroga sea presentada 30 días antes del vencimiento del mismo.
- Exoneración total del Impuesto Sobre la Renta (ISR), de las rentas que se obtengan o provengan exclusivamente de la exportación de bienes que se hayan elaborado o ensamblado en el país y exportado fuera del área de Centroamérica. Tal exoneración se otorgará por un período de diez años, contados a partir del primer ejercicio de imposición inmediato siguiente al de la fecha de notificación de la resolución de su calificación por el Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía.

⁴⁶ Anteriormente se denominaba Dirección General de Aduanas, pero con la creación del Decreto 1-98 del Congreso de la República, Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria, se denomina Intendencia de Aduanas.

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

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

- Suspensión temporal de los derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del impuesto al valor agregado, de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios párale proceso productivo debidamente identificados en la resolución de calificación del Departamento de Política Industrial, hasta por el plazo de un año, contado a partir de la fecha de aceptación de la póliza de importación respectiva. Este plazo puede ser ampliado por una sola vez y hasta por un período igual por la Intendencia de Aduanas siempre que la solicitud de prórroga sea presentada 30 días antes del vencimiento del mismo.
- Exoneración total de los derechos arancelarios e impuestos a la importación, con inclusión del impuesto al valor agregado, a la importación de maquinaria, equipo, partes, componentes y accesorios necesarios para el proceso productivo debidamente

identificados a la resolución de calificación del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía.

- Exoneración total de impuestos ordinarios y/o extraordinarios a la exportación.

Otras de las facilidades para el funcionamiento de empresas maquiladoras introducidas en esta ley fueron:

- La simplificación de los trámites para la calificación de empresas y se redujeron los requisitos de información técnica y financiera de los proyectos de maquila, eliminando los requisitos de informar sobre el origen del capital y el régimen de tenencia de maquinaria.
- Se autorizó a los maquiladores para subcontratar servicios productivos con empresas calificadas o no a esta ley.
- Se facilitó la transferencia de bienes de capital entre empresas beneficiarias de esta ley.

Si bien es cierto, el Decreto 29-89 Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, contiene los lineamientos básicos para regular esta actividad y les concede además los beneficios necesarios para su establecimiento en el país, también deben observar y respetar otras normas como la Constitución Política de la República, los convenios internacionales ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo y el Código de Trabajo.

3.5.2 Decreto 65-89 del Congreso de la República, Ley de Zonas Francas

Tiene como objetivos incentivar y regular el establecimiento en el país de zonas francas, que promuevan el desarrollo nacional a través de acciones tendientes al fortalecimiento del comercio exterior, la generación de empleo y la transferencia de tecnología.

El Artículo cuatro de esta ley establece: Que de acuerdo con la ley y según la actividad que desarrollen los usuarios pueden ser:

- **Industriales:** Cuando se dediquen a la producción o ensamble de bienes para la exportación fuera del territorio aduanero nacional, reexportación o a la investigación y desarrollo tecnológico.
- **De servicios:** Cuando se dediquen a la prestación de servicios vinculados al comercio internacional.
- **Comerciales:** Cuando se dediquen a la actividad de comercialización de mercancías para ser destinadas a la exportación fuera del territorio aduanero nacional, así como a la reexportación sin que se realicen actividades que cambien las características del producto o alteren el origen del mismo.

Como se puede deducir, las empresas de confección también pueden ampararse bajo esta ley, la diferencia estriba en que para operar deben hacerlo en las zonas destinadas para ello.

Según el Artículo 22 de esta ley, los usuarios Industriales autorizados para operar en las zonas francas gozarán de los incentivos fiscales siguientes:

- No están afectos a los impuestos, derechos arancelarios y cargos aplicables a la importación a la zona franca, la maquinaria, equipo, herramientas, materias primas, insumos, productos semielaborados, envases, empaques, componentes y en general las mercancías que sean utilizadas en la producción de bienes y en la prestación de los servicios.

- Exoneración total del Impuesto Sobre la Renta (ISR), que causen las rentas que provengan exclusivamente de la actividad como usuario industrial o de servicios de zona franca, por un plazo de doce años contados a partir de la fecha de inicio del período de imposición inmediato siguiente a la fecha en que se emita la autorización a que se refiere el inciso c) del artículo seis de la ley.

Los usuarios industriales domiciliados en el exterior que operen en Guatemala, no gozarán de esta exoneración si en su país de origen se otorga crédito fiscal por el Impuesto Sobre la Renta que se pague en Guatemala.

- Exoneración del Impuesto al Valor Agregado (IVA), en las transferencias de mercancías que se realicen dentro y entre zonas francas.

- Exoneración del impuesto Sobre la Venta y Permuta de Bienes inmuebles (Alcabala), ubicados en la zona franca en operaciones que se realicen con la entidad administradora o con usuarios de la zona.

- Exoneración del Impuesto de Papel Sellado y Timbres Fiscales, que recaiga sobre los documentos por medio de los cuales se transfiera la propiedad de bienes inmuebles ubicados dentro de la zona franca.

El Gobierno, a través de la emisión de esta ley, pretendió ofrecer nuevas opciones de inversión nacional y extranjera dentro de un marco de seguridad de la misma y proveer los beneficios y la neutralidad fiscal necesaria para el establecimiento de estas zonas, sin embargo, los empresarios de empresas maquiladoras generalmente operan al amparo del Decreto 29-89 porque les concede mejores beneficios.

3.6 Comisión de Vestuario y Textiles de Guatemala (VESTEX)⁴⁷

La industria guatemalteca de vestuario y textiles está organizada dentro de una comisión, denominada VESTEX en la Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales (AGEXPRONT), con la cual se promueve al sector a través de asistencia técnica, capacitación, información, mercadeo, promoción de exportaciones y relaciones a nivel internacional y gobierno.

El sector está integrado por más de 251 fábricas de vestuario, con una capacidad instalada de 53,058 máquinas de coser y una mano de obra de 77,448 operarios. Junto a 27 empresas de servicios y accesorios, el sector industrial de vestuario y textiles representa el 1.7% de la fuerza de laboral del país.

⁴⁷ Información proporcionada por María José Ivec, de la Comisión de Vestuario y Textiles de la AGEXPRONT que está ubicada en la 15 Av. 14-72, segundo nivel, zona 13 Ciudad de Guatemala. También se puede visitar la página de Internet www.vestex.com.gt.

La mayor parte de la industria textil y de vestuario se encuentra localizada en la región metropolitana y en área circunvecina, distante a no más de 30 minutos de la ciudad capital.

Esta comisión, permite el desarrollo del sector, estableciendo bases sólidas para el aumento de la calidad, e impulsando la producción de “paquete completo”, que permite el fortalecimiento y desarrollo, no solo de la industria del vestuario, sino que también de todas sus industrias relacionadas, como los son: servicios accesorios⁴⁸ y empresas textiles.⁴⁹

La visión general de este sector se orienta a posicionar a Guatemala como el centro regional para la industria de la confección, convirtiéndola en uno de los principales generadores de Producto Interno Bruto (PIB), ingreso de divisas y empleo. Facilitando la transferencia de tecnología y know-how en Guatemala.

A través de VESTEX los empresarios de maquila obtienen las ventajas siguientes:

- **Código de conducta**

Guatemala es el primer país de la región, en desarrollar un Código de conducta, que certifica el cumplimiento de los Principios de Observancia Laboral y Ambiental, con lo cual reconoce la importancia de la relación existente entre los aspectos laborales y ambientales, y los requerimientos del proceso productivo y exportador.

⁴⁸ Es uno de los sectores en los que se divide VESTEX, que prestan los servicios accesorios a las empresas de confección, tales como: lavandería, botonería, zipers, logística y transportes.

⁴⁹ Es también uno de los tres sectores en que se divide VESTEX y lo conforman empresas que elaboran telas, hilos e hilaza para la confección de las prendas de vestir.

- **Posición geográfica**

La posición geográfica de Guatemala es privilegiada, que le permite ser un puente natural entre los dos continentes y acceder fácilmente a sus mercados.

- **Cluster**

Guatemala cuenta con toda una red de industrias y servicios, relacionados al sector textil y de vestuario, entre las que se encuentran empresas de transporte y carga, empresas proveedoras de accesorios, así como, lavanderías industriales.

- **Precios competitivos**

Los bajos costos de operación, y demás factores que afectan la eficiencia en la producción como transporte, mano de obra, etc., permiten ofrecer precios competitivos.

- **Amplitud de mercados**

Los productos guatemaltecos gozan de acceso preferencial a importantes mercados, al mismo tiempo se negocian las aperturas comerciales con otros países y regiones.

- **Mano de obra**

El país cuenta con abundante mano de obra, a la cual se dirigen los esfuerzos de capacitación y educación que el sector constantemente promueve.

- **Calidad**

El sector ha demostrado que mantiene altos estándares de producción, los cuales son internacionalmente competitivos.

- **Simplificación administrativa**

Los servicios gubernamentales y privados relacionados con el proceso exportador son ágiles y rápidos, evitando la burocratización y retrasos.

- **Alianzas estratégicas**

Las alianzas estratégicas y las relaciones de largo plazo se convierten en una ventaja competitiva, ya que evitan los elevados costos resultantes de los cambios constantes de los clientes.

- **Desarrollo de las cuotas**

Guatemala tiene solamente cuota en cinco categorías de prendas de vestir, posicionándose como el 16º. Suplidor en el mercado de Estados Unidos.

Esta comisión es importante para las empresas de confección porque les brinda asesoría en todo lo que se refiere al establecimiento de las mismas, así como de los requisitos legales para poder operar en el país, además se encargan de tramitar las licencias de exportación, para que puedan sacar los productos del país.

Además, llevan un registro, y cuentan con inspectores que se encargan de visitar semanalmente las instalaciones de las empresas con el fin de verificar el cumplimiento de las normas establecidas en VESTEX, especialmente lo que se refiere al Código de conducta, y el cumplimiento de las cuotas establecidas para exportar, aunque en enero de este año Estados Unidos liberó las cuotas de exportación, por lo que la tarea se ha tornado difícil en cuanto al control de las exportaciones en ese país, y se espera que Guatemala continúe exportando en las cantidades normales.

CAPÍTULO IV

4. La vulneración al principio de estabilidad laboral

4.1 La estabilidad laboral y el procedimiento legal de cierre de empresas maquiladoras

Como ya quedo apuntado, existe un vínculo entre patrono y trabajador desde el momento que surge la relación laboral, de allí depende que una vez transcurrido el período de prueba, el trabajador entra en un período de estabilidad en la empresa y que este solo puede ser quebrantado a través de una causa justificada de despido legalmente establecida.

Las causas justas, por las cuales el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, y que puede llamársele despido justificado directo se hallan establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo y son las siguientes:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia o las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ello, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito contra la propiedad en perjuicio del patrono o de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, así mismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramienta, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo.
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63.
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días hábiles completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- g) Cuando el trabajador niegue de manera manifiesta adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas e instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo perciba una vez por escrito.
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.
- j) Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada.
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Se puede observar, que mientras el trabajador no incurra en alguna de las causales enumeradas anteriormente, podrá mantener la estabilidad en su trabajo y el patrono se obliga a pagar el salario convenido y a mantenerlo dentro de la empresa. En caso, de que el patrono despida injustificadamente al trabajador, debe compensarlo pagándole una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, o en forma proporcional si no cumple el año.

Pero, puede suceder, que se interrumpa la estabilidad en el empleo por causa de fuerza mayor e inevitable para el patrono, como ocurre en el caso de que se acuerde la liquidación de la sociedad. Todas las empresas de maquila deben

haber sido constituidas, a través de una de las formas de sociedades reconocidas en Guatemala, las que según el Artículo 10 del Código de Comercio pueden ser: sociedad colectiva, sociedad en comandita por acciones, sociedad en comandita simple, sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima.

Esta última, es la forma más utilizada para la constitución de sociedades, como ejemplo se pueden mencionar: Textiles Panamericanos S.A.; Guatelinda S.A.; Modas Éxito S.A; Confecciones S.A.; H.H. Modas S.A.

Para que una sociedad anónima, pueda ser disuelta legalmente debe cumplir con los requisitos establecidos en los Artículos 237 al 255 del Decreto 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio. por lo que a continuación se presenta el procedimiento legal de cierre de empresas maquiladoras en Guatemala.

Este procedimiento puede dividirse en dos fases:

La primera, que debe realizarse ante el Registro Mercantil, para que éste proceda a la cancelación de la inscripción, y la segunda, ante el Ministerio de Economía, para que este también proceda a la cancelación de la calificación.

Fase I

Se realiza ante el Registro Mercantil

o Etapa de disolución

- Debe existir una causa legal para disolverla:

Las causas de disolución contenidas en el Artículo 237 del Código de Comercio son:

- ❖ Vencimiento del plazo fijado en la escritura. (en este caso la disolución es automática).

- ❖ Imposibilidad de seguir realizando el objeto principal de la sociedad o por quedar éste consumado.
- ❖ Resolución de los socios tomada en junta general o asamblea general extraordinaria.
- ❖ Pérdida de más del 60 % del capital pagado.
- ❖ Reunión de las acciones o las aportaciones de una sociedad en una sola persona.
- ❖ Las previstas en la escritura social.
- ❖ En los casos específicamente determinados por la ley.

- **Elaboración del acta de asamblea o junta general**

Inmediatamente al conocimiento de la existencia de una causa de disolución, la administración debe convocar a una asamblea o junta general, según sea el caso, con el objeto de acordar la disolución de la sociedad, o bien subsanar la causa de disolución para continuar con las operaciones.

- **Elevación del acta de asamblea o junta general a escritura pública**

- Lo que acuerden en la junta o asamblea general se debe elevar a escritura pública, la cual debe inscribirse en el Registro Mercantil.
- Una vez acordada la disolución en acta, los administradores tienen prohibición de iniciar nuevas operaciones, si contravienen esta prohibición serán solidaria e ilimitadamente responsables por las operaciones emprendidas.

- **Publicación de edictos**

El Registro Mercantil, con base en la inscripción de la escritura pública de disolución, de oficio ordenara la publicación por tres veces durante un término de 15 días en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación en el país. Para efectos de oposición de cualquier interesado que se considere afectado por la disolución.

Desde el momento en que se declare la disolución, se suspende la actividad productiva y la sociedad pasa a un estado de liquidación, cuyo principal objeto es la desaparición de la sociedad.

- **Etapas de liquidación**

Jurídicamente, la liquidación de una sociedad mercantil, es la realización de su unidad patrimonial para cubrir el pasivo social y repartirse el remanente entre los socios, por medio de las cuotas de liquidación, en proporción a la parte de capital que corresponda a cada socio o en la forma prevista en la escritura de constitución. La sociedad en liquidación conserva su calidad de persona jurídica durante el plazo en que debe liquidarse, el que no debe exceder de un año; y debe agregarse a la denominación o razón social las palabras <<en liquidación>>.⁵⁰

- **Nombramiento de liquidador**

En la escritura social, debe preverse la designación de la persona en la cual recaerá el

⁵⁰ Villegas Lara, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. Tomo I. Pág. 123

cargo de liquidador, si no quedó establecido el nombramiento, estese hará por acuerdo de los socios tomado por la mayoría en el mismo acto en que se acuerde o se reconozca la disolución.

- **Inscripción del nombramiento**

Nombrados los liquidadores y aceptados los cargos, el nombramiento se inscribirá en el Registro Mercantil.

- **Publicación**

El Registro mercantil, pondrá en conocimiento del público que la sociedad ha entrado en liquidación y el nombre de los liquidadores, por medio de avisos que se publicarán tres veces en el término de un mes, en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación en el país.

- **Entrega del cargo a los administradores**

Los administradores de la sociedad, continúan en el desempeño de su cargo, hasta que hagan entrega a los liquidadores de todos los bienes, libros y documentos de la sociedad, conforme a inventario.

“En una sociedad en liquidación, los liquidadores se subrogan en la función que durante la vida de la sociedad cumple la administración, la representación social en esta etapa la tiene el órgano liquidador y dentro de sus actividades están:

- 1º. Representar a la sociedad, judicial y extrajudicialmente.
- 2º. Concluir los negocios pendientes.
- 3º. Exigir cuentas a quien haya tenido el manejo de la sociedad.
- 4º. Liquidar y pagar las deudas de la sociedad.
Cobrar los créditos, percibir su importe, cancelar gravámenes y otorgar finiquitos.
- 5º. Vender bienes sociales, aun cuando haya menores o incapaces entre los socios, porque la sociedad es una persona jurídica diferente de los socios individualmente considerados, a menos que estuviese pactada la devolución de los bienes.
- 6º. Presentar cuentas de su administración al finalizar la liquidación.
- 7º. Disponer la práctica del balance general de la sociedad, luego de haber sido aprobado por los socios, este balance deberá ser aprobado por los socios en asamblea o junta general, pagándose a cada socio lo que le corresponde contra la entrega de las acciones debidamente canceladas y obtener en el Registro Mercantil la cancelación de la inscripción de la escritura social y por ende de la persona jurídica.”⁵¹

○ **Presentación del último balance general final de liquidación**

Una vez, realizadas las publicaciones, tanto de la disolución, como del liquidador, el Registro Mercantil requiere al interesado que presente el último balance general final de liquidación, y una vez calificado el expediente, si se trata de una sociedad no accionada

⁵¹ Villegas Lara. Ob. Cit. Pág. 124

ordena la cancelación de la inscripción de la sociedad, y si se trata de una sociedad accionada ordena la elaboración de un edicto más donde se haga del conocimiento público el balance general final de liquidación, el cual será publicado por tres veces en el Diario Oficial y en otro de los de mayor circulación durante 15 días en el cual debe publicarse el día, lugar y hora para que la asamblea general de accionistas lo conozca y se pronuncie sobre el mismo otorgando su aprobación.

Aprobado el balance general final de liquidación por los socios, se presenta al Registro Mercantil para que ordene la cancelación de la inscripción de la escritura social.

Fase II

Se realiza ante el Ministerio de economía, para explicar en forma breve el procedimiento de cancelación de la calificación de las empresas maquiladoras amparadas al decreto 29-89 Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, la Licda. Ana Lucrecia Chávez, asesora del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, refiere el siguiente procedimiento:

- Presentar ante el Departamento de Política Industrial, una solicitud acompañada de los documentos emitidos por el Registro Mercantil donde consta la cancelación de la inscripción de la sociedad, la solicitud debe ir sellada y firmada por el representante legal de la sociedad y los datos de la empresa y acompañar el finiquito de importación de maquinaria elaborado por la Oficina de Perfeccionamiento Activo donde se hace constar que la empresa no tiene deudas pendientes. Todos estos documentos se presentan para iniciar la formación del expediente respectivo.

- La asesoría interna del Departamento de política Industrial, verifica el cumplimiento de los requisitos, emite dictamen favorable y proyecto de resolución de cancelación de la calificación
- La asesoría Interna, envía el expediente a la Dirección de Servicios del Departamento de Política Industrial, para que proceda a revisar y firmar el expediente.
- El expediente pasa a la Secretaría General, para que ésta haga una nueva revisión, emite providencia para el envío al Despacho Superior.
- El expediente es enviado al Despacho Superior para firma del Ministro de Economía y el Viceministro.
- El expediente regresa nuevamente a la Secretaría General, para que ésta proceda a notificar a la empresa que la cancelación ha sido efectuada.

El Ministerio de Economía está facultado para revocar de oficio, la resolución de calificación enviando copia de la revocatoria a la Intendencia de Aduanas y Superintendencia de Administración Tributaria (SAT), en los casos siguientes:

- Cuando la empresa no inicie la producción dentro del plazo establecido en la resolución de calificación o dentro del plazo establecido en la prórroga respectiva.
- Por cierre, disolución o quiebra de la empresa.

- Por el incumplimiento que resulte de las obligaciones contenidas en la resolución de calificación respectiva.

El Ministerio de Economía puede también cancelar de oficio la calificación como una sanción por incumplimiento de la ley en los casos siguientes:

- Cuando el Ministerio de Trabajo lo requiera porque compruebe la existencia de violación a las leyes laborales del país.
- Cuando las empresas maquiladoras incumplan con la obligación de exportar los productos o mercancías.

Para que la estabilidad del trabajador no se vea afectada por el cierre de una empresa maquiladora que ha cumplido con el trámite respectivo para el mismo, el Código de Trabajo contempla como causa de terminación de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan sus derechos para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnización que pueda corresponderle; Artículo 85 inciso b) La fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, la quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario por cada trabajador. Para este aspecto debe tomarse fundamentalmente la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

En este caso el principio de estabilidad laboral no se quebranta porque la ruptura de la relación laboral se haya plenamente establecida en la ley, y se da como una causa de terminación del contrato de trabajo en el que no existe

responsabilidad para el trabajador y no se extinguen sus derechos y para que exista violación al principio de estabilidad basta con que el patrono le ponga fin a la relación laboral sin que exista una causa legal establecida.

Cuando la ley prevé la disolución de una empresa, siempre que realice los trámites correspondientes, le otorga protección al trabajador obligando al patrono al pago de las prestaciones e indemnización que pueda corresponderle.

En la etapa de liquidación, de conformidad con el Artículo 248 del Decreto 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio, los liquidadores observan el orden siguiente:

1. Gastos de liquidación
2. Deudas de la sociedad
3. Aportes de los socios y
4. Utilidades.

Las prestaciones laborales que corresponden al trabajador por el tiempo de servicio continuo, se incluyen como deudas de la sociedad y deben ser canceladas después de los gastos de liquidación de la sociedad.

Cuadro No.1

Empresas maquiladoras de textiles calificadas al amparo del decreto 29-89, en el departamento de Guatemala

Año 2,004

MUNICIPIO	CANTIDAD
1. AMATITLÁN	04
2. GUATEMALA	98
3. FRAIJANES	02
4. MIXCO	87
5. PALENCIA	01
6. SAN JOSÉ PINULA	05
7. SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ	05
8. SAN JUAN SACATEPÉQUEZ	03
9. SAN MIGUEL PETAPA	02
10. SANTA CATARINA PINULA	03
11. VILLA CANALES	04
12. VILLA NUEVA	37
TOTAL	251

Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Servicios al Comercio y a la Inversión, del Ministerio de Economía.

El cuadro anterior muestra que las empresas maquiladoras del departamento de Guatemala, se encuentran concentradas en la región metropolitana con un total de 98 empresas en virtud de que esta región concentra a la mayoría de habitantes del país ya que muchos han emigrado a la ciudad en busca de mejores oportunidades. Así también, en el municipio de Mixco muestra una segunda concentración de empresas maquiladoras con un total de 87 de ellas, siendo estos los más importantes.

Cuadro No. 2

Empresas maquiladoras en trámite de cancelación ante el Ministerio de Economía
Año 2,004

NOMBRE:	UBICACIÓN:	MUNICIPIO:
C.K.S. Modas S.A.	5ª. Av. 1-46 zona 2	Mixco
Rampage Clothing Guatemala, S.A.	Km. 17.5 C. San Juan Sac.	Mixco
Cheng Yang Modas S.A.	13 Av. C 2-14 Col. La escuadrilla zona 2	Mixco
Confecciones Luletsa S.A.	1ª. Calle 7-50 zona 1	Sta. Catarina Pinula
Chang-Se S.A.	Km. 22.5 C. a San Juan Sac.	Sn. Juan Sac.
Confecciones industriales y maquila S.A.	3ª. Calle 7-44 zona 3	Sn. Pedro Sac.
Global Apparel, S.A.	51 Calle 15-40 zona 12	Guatemala
Confecciones Maifer S.A.	30 Av. 5-74 Kaminal Juyú zona 7	Guatemala
Siglo S.A.	Km. 13.5 C. a El Salvador	Guatemala
Alikim Apparel Services S.A.	39 calle 19-24 zona 12	Guatemala

Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Servicios al Comercio y a la Inversión, del Ministerio de Economía.

El cuadro anterior permite ubicar más fácilmente los municipios en los cuales durante el año 2,004, las empresas de maquila han solicitado la cancelación de calificación ante el Ministerio de Economía y cumplen con el procedimiento legal de cierre.

4.2 Anomalías en el cierre de empresas maquiladoras y la vulneración al principio de estabilidad laboral

Para que un inversionista extranjero decida que Guatemala es un país en el que se puede invertir, debe revisar los requisitos legales para operar, así mismo el nivel educativo y la capacitación de cada trabajador es tomado en cuenta para el desarrollo de actividades.

Sin embargo y a pesar de revisar los requisitos legales de establecimiento, se olvidan de realizar los requisitos necesarios para cerrar sus operaciones y dan lugar a la vulneración del principio de estabilidad.

Los empresarios de maquila utilizan formas anómalas en el cierre de estas, con el objeto de liberarse de la obligación de pagar las prestaciones laborales e indemnización correspondientes, proceden a declararlas en quiebra porque aducen que no hay producción o que no tienen contratos.

Una de las anomalías que utilizan para el cierre de empresas es la quiebra fraudulenta, pero antes es necesaria una breve explicación de lo que es la quiebra y los tipos que existen para poder distinguir entre un procedimiento legal y un procedimiento anómalo, en el que puede existir mala fe por parte del propietario.

- **La quiebra**⁵²

Es la situación legal a que puede verse compelido un comerciante que momentánea, temporal o definitivamente se encuentra imposibilitado del cumplimiento de las obligaciones contraídas. De acuerdo con la definición de Malagarriga, citado por el licenciado René Arturo Villegas Lara, la

⁵² Ossorio, Ob. Cit. Pág.632

quiebra es el estado al que son llevados mediante declaración judicial, determinados deudores que han cesado en sus pagos y que no han logrado o no han estado en condiciones de lograr una solución preventiva, estado que, si no resuelve en un avenimiento o en un concordato, determina una realización forzada de los bienes para que con el producto de dicha realización se pueda satisfacer, en lo posible, primero los gastos originados y luego las deudas del quebrado.

- **Tipos de quiebra**

- **Quiebra Casual o fortuita**

Es la que resulta de causas o circunstancias ajenas a la voluntad o propósito del actor de la misma; de quien debe poder decirse, además que ha actuado con mesura y prudencia en la gestión de sus negocios.

Este tipo de quiebras excluye las penas aplicables a la quiebra fraudulenta y al alzamiento de bienes.

- **Quiebra culpable**

Se considera como tal a la que el titular de la misma obra culposamente en relación a sus acreedores y al desenvolvimiento de sus propios negocios; ya sea por incurrir en gastos desmedidos, especulaciones ruinosas, abandono de la atención a sus negocios o por entregarse a los juegos de azar o incurrir en

cualquier otro tipo de imprudencia o negligencia manifiesta.

➤ **Quiebra fraudulenta**

Cuando el titular de la misma, actuando en fraude de sus acreedores, simule deudas, enajenaciones, gastos o pérdidas, también si sustrae u oculta bienes que pertenecen a la masa o concede ventajas indebidas a uno u otro acreedor.

Supone una actitud dolosa, constitutiva de estafa o despojo para los acreedores por lo que es sancionada por la ley penal una vez que haya sido calificada por el juez, certificará lo conducente para que el juez competente abra el proceso penal.

Esta última es la que más interesa en este tema, en virtud que es una de las formas utilizadas por los empresarios de maquila para evadir el pago de prestaciones laborales e indemnizaciones, aduciendo ante los tribunales de justicia que se hayan incapacitados para cumplir con sus obligaciones.

Dejan al trabajador desprovisto del pago completo de sus prestaciones e indemnizaciones, pues aunque el Código de Trabajo en el Artículo 101 inciso b) les confiere el carácter de alimenticio ubicándolos como créditos de primera clase y gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros. Mientras no se declare la quiebra fraudulenta según el Artículo 85 penúltimo párrafo del Código de Trabajo el patrono únicamente es

obligado a pagar no menos de dos días y no más de cuatro meses de salario por cada trabajador, tomando en cuenta la capacidad económica de la empresa.

Si la quiebra se declara culpable o fraudulenta el patrono sin perjuicio de la acción penal que pueda entablarse en su contra, queda obligado al pago completo de los salarios e indemnizaciones que les corresponde a los trabajadores, es decir el equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos o la proporción que corresponda.

- **El cambio de razón social y/o de lugar físico**

Según la Licda. Ana Lucrecia Chávez, asesora del Departamento de Política Industrial, otra forma de cierre de empresas maquiladoras y que constituye un medio para evadir el cumplimiento de obligaciones patronales adoptada por los empresarios de maquila, es que proceden a solicitar el cambio de razón social, esto con la finalidad de continuar obteniendo los beneficios otorgados por el Decreto 29-89, presentándose como una sociedad distinta y perjudican al trabajador porque al realizarse el cambio de razón social, aducen que ya no son los mismos y que volverán a contratar personal.

El cambio de lugar físico, ha sido un problema mayor para el trabajador, puesto que si la empresa ha cambiado de nombre y/o de lugar, éste se ve confundido y provoca desconcierto, obligando a los trabajadores a saquear las instalaciones donde tenía su asiento la empresa, porque no se les brinda información adecuada de lo que en realidad sucede.

- **El cierre intempestivo**

Cuando las empresas maquiladoras realizan el procedimiento legal de cierre, no hay problema para el trabajador, pero cuando las empresas desaparecen del país espontáneamente, el patrono no informa a los trabajadores de la situación, simplemente porque no tiene la buena voluntad de hacer efectivo el pago de prestaciones laborales y prefieren salir del país sin dejar persona que lo represente y que pueda responder por el incumplimiento.

En este caso, existe violación al principio de estabilidad laboral, porque la relación laboral concluye cuando el patrono desaparece y no deja persona que lo represente y no existe una causa legal que justifique el rompimiento del vínculo a través de esta forma. El trabajador no puede iniciar la denuncia ante la Inspección General de Trabajo con el fin de que ésta verifique la situación, ya que cuando ésta acude, los propietarios han retirado toda la materia prima, así como la maquinaria, por lo que la Inspección la reporta como empresa inexistente y los propietarios en la mayoría de los casos ya no se encuentran en el país, razón por la que los trabajadores no tienen a donde acudir, pues la Inspección no puede hacer nada, ya que en los casos en los que aún existen las empresas en el lugar solo pueden imponer sanciones y los trabajadores deben conformarse con la búsqueda de un nuevo empleo.

4.3 Instituciones Estatales encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales

El Código de Trabajo contempla la observancia del principio de estabilidad laboral a través de la inclusión de las instituciones legales que garantizan su cumplimiento.

Sin embargo el hecho de incluir en el ordenamiento legal, esas instituciones, no aseguran el cumplimiento de obligaciones por parte de los patronos, por lo que es necesaria la intervención de instituciones que se encarguen de velar por el cumplimiento de las leyes laborales y de implementar los mecanismos legales que puedan compeler al patrono al cumplimiento de las mismas.

- **El Ministerio de Trabajo y Previsión Social**⁵³

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTYPS), es un pilar importante para velar por el cumplimiento de las leyes laborales del país, lo hace a través de la Inspección General de Trabajo que es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene por objeto velar porque los patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigentes o que se emitan en el futuro; y dentro de las facultades de los inspectores de trabajo está la visita que pueden realizar a los lugares de trabajo con el objeto de verificar porque se cumpla con la observancia de las leyes, convenios y reglamentos.

⁵³ Iglesias, Gerardo. **Maquilas en Guatemala.**

<http://WWW.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit-igu/poloit/estra/maqui/ii.htm>.

(7 de mayo de 2005).

Por esta razón, es importante que los inspectores de trabajo realicen visitas no anunciadas, oportunas y periódicas para investigar e inspeccionar las condiciones laborales, pero no solo eso, sino que se consoliden los mecanismos para la coordinación y el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que estas tres instituciones están ligadas al proceso de revisión de empresas maquiladoras. De tal manera que cuando los inspectores de trabajo observen anomalías en las condiciones laborales, lo reporten al Ministerio de Economía para que este proceda a la revocación o cancelación de beneficios otorgados a estas empresas conforme al Decreto 29-89, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila. Ya que el poder coercitivo que posee el Ministerio de Economía es superior al que posee el Ministerio de Trabajo pues éste únicamente puede imponer sanciones económicas que en la mayoría de los casos son irrisorias o que no se cumplen, mientras que el Ministerio de Economía a través del Departamento de Política Industrial tiene autoridad para cancelar beneficios en el caso de incumplimiento de las leyes del país.

- **El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**⁵⁴

Es también una institución importante en la revisión del cumplimiento de las leyes laborales, pues como mecanismo de vigilancia para asegurar el cumplimiento de la obligación de registrar a los trabajadores y de pagar la contribuciones que les corresponden debe estar en constante comunicación con el Ministerio de Economía para que este informe acerca de las nuevas empresas maquiladoras que se instalen en el país.

⁵⁴ Ibid.

Uno de los problemas más frecuentes en relación al IGSS es la denuncia de trabajadores que no pueden obtener la emisión del certificado de trabajo, en virtud que la empresa incumple con la obligación de inscribir a los trabajadores al régimen de seguridad social, pero que sin embargo se les descuenta del salario, este puede ser un síntoma generalizado en el que están siendo afectados varios trabajadores y que los inspectores se limitan a investigaciones independientes sin tomar en cuenta que el problema puede ser general y no solamente de un trabajador de determinada empresa. Como mecanismo para la solución de este problema el Departamento de Política Industrial requiere a los empresarios de maquila que para proceder a completar el expediente de solicitud de modificación de calificación, deben incluir la fotocopia simple del último recibo de pago emitido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social del mes anterior a la solicitud, con el objeto de fiscalizar el cumplimiento del pago.

o **La Dirección General de Migración**⁵⁵

También es importante destacar que la Dirección General de Migración (DGM), es una institución que depende del ministerio de Gobernación y según el decreto 95-98 del Congreso de la República, Ley de migración, entre sus funciones está la de garantizar y mantener con la mayor eficiencia técnica, los registros necesarios para un efectivo control del movimiento migratorio de nacionales y extranjeros, razón por la cual debe estar ligada a las dos dependencias antes mencionadas, con el objeto de evitar la salida del país de extranjeros que sean propietarios de empresas maquiladoras, y que no hayan cumplido con sus obligaciones en el país, a través de un informe realizado por el Ministerio de Economía.

⁵⁵ Ibid.

CAPÍTULO V

5. Casos de cierres de empresas maquiladoras en el departamento de Guatemala

5.1 El caso de Textiles Sung Jae, Sociedad Anónima

Este es uno de los primeros casos que se presentó en el primer semestre del año dos mil tres, según los datos obtenidos en la Inspección General de Trabajo proporcionados por la Licenciada Celeste Aida Ayala Marroquín, con la adjudicación número 59-2003 este caso fue presentado por los trabajadores a dicha Inspección el día siete de enero del año 2003, cuando se tenían los primeros indicios de cierre de la empresa, en esa ocasión la denuncia se hizo argumentado el posible cierre, así como la retención de salarios. La Inspección envió a los Inspectores, quienes únicamente impusieron una sanción a los propietarios.

En otra fuente consultada, cientos de trabajadores de la maquila Sung Jae, S.A.⁵⁶ saquearon las instalaciones después que el propietario pretendiera cerrarla sin pagarles dos salarios atrasados, el aguinaldo y su indemnización.

Los empleados de la empresa sacaron las máquinas de coser, muebles, estanterías y hasta inodoros, al llegar a la fábrica ubicada en la 16 Av. 8-58 de la zona cuatro de Villa Nueva, porque vieron que toda la tela había sido extraída la noche anterior.

Una de las trabajadoras, Karina Ramírez relató que la tarde del miércoles a eso de las tres, fueron sacados de la empresa y les dijeron que era para no afectarlos por las protestas que en esos días estaban realizando los maestros. También

⁵⁶ Maldonado, Alex. **Nuestro Diario**. Pág. 4

dijo que su esposo pasó a traerla al trabajo, como todos los días y se dio cuenta que estaban sacando la tela.

También Juana García dijo que les mintieron al decir que el 21 de ese mes les iban a pagar los salarios. Además los agentes policiales llegaron al lugar a impedir que se llevaran las cosas, pero ya no había quedado nada.

En este caso claramente se evidencia la mala fe con la que obró el propietario de la maquila al engañar a los trabajadores diciéndoles que les haría efectivo el pago de sus prestaciones y salarios atrasados. Como mecanismo anómalo de cierre se utilizó el cierre intempestivo ya que el propietario aprovechándose de la situación que en ese momento habían provocado los maestros, decidió concederles el permiso para que se retiraran de las instalaciones a una hora prudencial. Sin embargo el propósito era poder retirar toda la materia prima posible, así como la maquinaria sin que los trabajadores tuvieran tiempo de reaccionar y al día siguiente que se presentarán, no encontrarían nada en el lugar.

Los trabajadores habían estado presentándose a laborar en el horario normal, esperando que llegara el momento de la cancelación de los salarios que se les adeudaba, así como el pago del aguinaldo. Y esto se deduce porque lo ocurrido se dio a conocer el día siete de marzo del año dos mil tres en el periódico Nuestro Diario, en el que se afirma que el propietario había ofrecido cancelarles el 21 de ese mes. Una de las obligaciones del patrono para con los trabajadores es que debe hacer efectivo el pago de salarios en el tiempo y lugar fijado, según el Artículo 92 del Código de Trabajo patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor a una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y servicios domésticos.

En cuanto al pago del aguinaldo según el Artículo dos del decreto 76-78 del Congreso de la República, Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado, este debe hacerse efectivo el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero. Si la empresa no dispone de los fondos suficientes para realizar el pago debe probar tal extremo mediante declaración jurada según lo establece el artículo 11 del referido Decreto, esta declaración deben presentarla ante las autoridades administrativas de trabajo más próximas, debe hacerse dentro de los primeros quince días del mes de noviembre del año que se trate, entendiéndose por renunciado este derecho por parte del patrono que no lo haga en el término previsto y queda obligado al pago de la prestación.

El propietario de la empresa actúo de mala fe, la respuesta de los trabajadores no se hizo esperar y saquearon las instalaciones llevándose lo que encontraron de utilidad.

Se evidencia además en este caso que la legislación vigente permite a los propietarios extranjeros de empresas maquiladoras obrar de esta manera ya que la Inspección General de Trabajo únicamente impone multas cuando comprueba que existe violación a las leyes laborales, no así en los procedimientos anómalos de cierre.

Sin embargo el doce de marzo de ese mismo año, a través de la adjudicación número 796-2003 los trabajadores se presentaron nuevamente a dicha dependencia del Ministerio de Trabajo a presentar la denuncia del cierre y la situación actual del caso es que las partes agotaron la vía administrativa, por lo que el paso a seguir es la presentación de la demanda ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

5.2 El caso de Ho Yun Apparel, Sociedad Anónima⁵⁷

Otro de los casos de cierre de maquila en el que no se cumple con el procedimiento establecido, fue registrado en el segundo semestre del año 2,003 donde decenas de trabajadores de la maquila Ho Yun Apparel, S.A. ubicada en el boulevard San Cristóbal, cansados de esperar que les pagarán sus salarios atrasados, apedrearón los ventanales y portones de la fábrica y estuvieron a punto de entrar.

Los trabajadores informaron que tenían dos meses de no recibir su salario y que siempre les decían que les iban a pagar pero que nunca lo hacían.

Los trabajadores molestos porque desde hacía dos semanas que venían ofreciendo el pago, los regresaron a sus casas con el argumento de que les harían efectivo el pago en otra oportunidad y los trabajadores en vista del incumplimiento lanzaron piedras y gritaban en contra de los coreanos, propietarios de la empresa.

El representante legal de la empresa Marco Antonio Santizo, aseguró que la culpa de la falta de dinero era de los empleados, quienes fabricaron una serie de pants y chumpas defectuosas y que el comprador ya no quiso pagar. Los propietarios hicieron un pacto con los trabajadores que harían efectivo el pago por abonos, sin embargo los trabajadores no estaban conformes porque tenían indicios que los propietarios cerrarían las instalaciones porque los habían visto sacando la maquinaria del lugar.

El hecho de que los trabajadores hayan elaborado series de pants y chumpas defectuosas no representa motivo para que el patrono incumpla con sus obligaciones, pues como se explicó anteriormente aunque la producción sea a un

⁵⁷ Maldonado, Alex. **Nuestro Diario**. Pág. 4

ritmo acelerado exigiendo del trabajador calidad, volumen y puntualidad. Los defectos que puedan producirse se consideran como un elemento esencial del contrato individual de trabajo denominado ausencia de riesgo en el que se libera al trabajador de la responsabilidad por cuanto él únicamente es receptor de la dirección patronal y por lo tanto no tiene responsabilidad por las imprevisiones que puedan suceder.

Este caso aunque fue publicado en el periódico, no fue presentado a la Inspección General de Trabajo, ya que no aparece en los registros de dicha entidad.

5.3 El caso de Prorec, Sociedad Anónima⁵⁸

Se trata de una empresa maquiladora ubicada en la 27 Av. 11-45 colonia El Naranja, zona cuatro de Mixco, fue saqueada por más de 500 trabajadores luego de conocer que el propietario se declaró en quiebra.

Los trabajadores se apropiaron de todo lo que tenían a su vista, pues se dieron cuenta que los propietarios estaban instalando otra empresa, a donde habían enviado a algunos de los trabajadores, “esto lo hicieron con el objeto de ganar tiempo para sacar las mejores máquinas”, era lo que relataron los trabajadores.

Indicaron los trabajadores que todo inició cuando se presentaron a laborar como todos los días y el Ingeniero Perdomo, representante legal, les informó que estaban en quiebra y que podían tomar lo que quisieran para cubrir lo que se les adeudaba.

Los trabajadores aseguraron que se les adeudaban cuatro quincenas y a muchos de ellos aún les debían el aguinaldo, no obstante el ingeniero Perdomo había

⁵⁸ Córtez, Mynor. **Nuestro diario**. Pág. 4

acordado pagarles ese día y ahora se presentaba diciendo que estaban en quiebra.

Según los trabajadores las máquinas que les ofrecían en pago por la deuda estaban en malas condiciones, por lo que habían perdido su valor y que las mejores máquinas ya habían sido retiradas del lugar.

El procedimiento de quiebra está contenido en el Título V, del Decreto Ley 107, Código Procesal Civil y Mercantil del Artículo 347 al 397 y se deben cumplir con ciertos requisitos para que sea declarada por el juez competente.

Es evidente que en este caso no se realizó el procedimiento legal y la intención de los propietarios era liberarse del pago a los trabajadores en una forma cómoda e iniciar operaciones en un lugar distinto, aprovechándose de la ignorancia de los mismos.

No obstante los casos presentados con anterioridad, en el que se observa que los empresarios de las maquilas utilizan cualquier medio o forma para engañar a los trabajadores, con el propósito de no pagarles los salarios y prestaciones correspondientes, muchos de los trabajadores se conforman con apropiarse de los bienes muebles que aún les dejan los propietarios, con el fin de no quedarse sin nada.

Mientras que los trabajadores buscan diferentes medios para responder al impago de salarios y prestaciones, recurren infructuosamente a las autoridades laborales y de derechos humanos, han optado por manifestaciones y huelgas de hambre e incluso saquean las instalaciones abandonadas.

Cuadro No. 3

Casos de cierres de empresas maquiladoras presentados ante la Inspección General de Trabajo.

Año 2003

No. Adjudicación	Fecha	Empresa	Estado
59-2003	07/01/03	Textiles Sung Jae, S.A.	Sanciones
796-2003	12/03/03	Textiles Sung Jae, S.A.	Agota via adm.
857-2003	18/03/03	Cimatextiles, S.A.	Desistimiento
946-2003	25/03/03	Modas Jong, S.A.	Conciliación
1063-2003	01/04/03	Modas PK. Corp. S.A.	Abandonado
1437-2003	02/05/03	Yun Don Industria S.A.	Sanciones
1708-2003	23/05/03	Sambo Bordados Internac.	Cumplió prevenciones
1931-2003	11/06/03	New Pantex S.A.	Cumple procedimiento
2180-2003	02/07/03	Modas Cha Lee, S.A.	Sanciones
2732-2003	05/08/03	Suzy Tex, S.A.	Conciliación
4478-2003	16/12/03	Galley Apparel Services S.A.	Sanciones
4506-2003	18/12/03	Galley Apparel Services S.A.	Sanciones
4511-2003	18/12/03	Galley Apparel Services S.A.	Empresa inexistente*
4512-2003	18/12/03	Bordasa S.A.	Abandonado
4530-2003	19/12/03	La Constancia, S.A.	Conciliado

*El término empresa inexistente utilizado por la inspección, no se considera apropiado en virtud que la empresa si existió ya que con fecha anterior aparece que se le impusieron sanciones.

Fuente: Datos proporcionados por el Departamento de Estadísticas de la Inspección General de Trabajo.

Como se puede observar en este cuadro, de los casos presentados por los trabajadores ante la Inspección General de Trabajo solamente uno cumple con el pago de prestaciones y salarios por cierre de empresa, en otros casos la Inspección impuso sanciones o bien procuró la conciliación entre patronos y trabajadores. Llama la atención en este cuadro la empresa Gallery Apparel Services, S.A. a la cual le aparecen tres adjudicaciones, en la primera adjudicación la empresa fue denunciada por posible cierre, la Inspección le impuso sanciones, en la segunda la denuncia se presentó por desocupación del área administrativa, la Inspección envió Inspectores al lugar e impusieron las sanciones correspondientes, sin embargo le aparece una nueva adjudicación con la misma fecha, en la que una trabajadora estando suspendida por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), denuncia nuevamente el cierre, así mismo el impago de su aguinaldo, cuando la Inspección envió nuevamente Inspectores estos constataron la inexistencia de la empresa, por lo que ya nada pudieron hacer, obviamente porque había cerrado operaciones.

La falta de una regulación legal adecuada permite que estos empresarios puedan cerrar operaciones sin realizar el procedimiento legal, aunque la Inspección les imponga las sanciones correspondientes, fácilmente las cumplen mientras ganan tiempo para desaparecer del país o bien para disfrazar la verdadera intención.

Por esta razón es que los trabajadores además de acudir a la Inspección también acuden a la Instancia Coordinadora de la Maquila, al Centro de Acción Legal para los Derechos Humanos (CALDH) y hasta la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), quienes también recogen las quejas de los trabajadores y denuncian las constantes violaciones a los derechos humanos y laborales contra los empleados de maquila

Los ejemplos anteriores, sirven para confirmar que los trabajadores prefieren apropiarse de la maquinaria abandonada por los empresarios, que acudir a la Inspección General de Trabajo a gestionar sus problemas, en virtud que les genera pérdida de tiempo y dinero.

Cuadro No. 4

Casos de cierres de empresas maquiladoras presentados ante la Inspección General de Trabajo.

Año 2004

No. De adjudicación	Fecha	Nombre de la empresa	Estado
1213-2004	14/04/04	Modas Montaña, S.A.	No continuó trámite
2112-2004	01/07/04	C-Tex Central America, S.A.	No continuó trámite
2116-2004	01/07/04	C-tex Central america, S.A.	Cierre de operaciones
2939-2004	01/09/04	Kim Fashion	Sanciones
3034-2004	08/09/04	Bordados universales S.A.	Cumple prevenciones
3104-2004	13/09/04	Jubilee Modas, S.A.	Cumple con ley
3484-2004	11/10/04	Industria Villblinos, S.A.	Inexistente
3547-2004	15/10/04	Multicosturas, S.A.	Inexistente
4129-2004	29/11/04	CORGUA/Mirim S.A.	Inexistente
4193-2004	02/12/04	AMICA, S.A.	Cumple prevenciones
4213-2004	06/12/04	C.S.A. Trading, S.A.	Conciliación
4229-2004	06/12/04	CSS de Guatemala, S.A.	Trámite
4256-2004	08/12/04	Sam Hee Corporation, S.A.	Incidente
4277-2004	08/12/04	Sam Hee Corporation, S.A.	Incidente
4332-2004	14/12/04	Sam Hee Corporation, S.A.	Incidente
4356-2004	16/12/04	Confecciones J.K., S.A.	Cierre de operaciones
4357-2004	16/12/04	Sam Hee Corporation, S.A.	No continuo trámite
4462-2004	29/12/04	Sung Yang	Cumple prevenciones

Fuente: Datos proporcionados por el Departamento de Estadísticas de la Inspección General de Trabajo.

Como se observa en el cuadro anterior, durante el año dos mil cuatro existió un incremento en las denuncias contra los cierres de empresas maquiladoras ya que no cumplían con el pago de prestaciones y salarios.

Como se observa el caso de C-TEX CENTRAL AMERICA, SOCIEDAD ANÓNIMA la denuncia fue presentada por una trabajadora que se encontraba gozando del período post-parto, el cuadro muestra que la trabajadora no continuo con la misma, y en la misma fecha con adjudicación 2116-2004 otra de las trabajadoras de la empresa presentó su denuncia por negativa a extender certificado de trabajo, suspendida por maternidad y por cierre de la empresa, la Inspección reporta que efectivamente había ocurrido el cierre y ya nada pudieron hacer al respecto.

Otro de los casos que llama la atención es el de AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL DE GUATEMALA, S.A. en el que se presentó la denuncia a la Inspección con fecha cuatro de noviembre de 2004, para que se estableciera la situación laboral de los trabajadores por posible cierre de la empresa y está acudió únicamente a imponer sanciones, y sin embargo más adelante aparece una nueva adjudicación con fecha 16 de diciembre en donde la Inspección reporta que al cierre del año el expediente estaba en trámite por la denuncia que se presentó por cierre de la entidad y por la falta de cancelación de prestaciones laborales en donde la empresa envió una circular a los trabajadores aduciendo que estaban en quiebra.

También es importante destacar el caso de SAM HEE CORPORATION, SOCIEDAD ANÓNIMA, en el que se presentaron dos denuncias a la Inspección para que verificaran el posible cierre de la empresa, según aparece en el cuadro el estado o situación del caso al cierre del año el trámite estaba en incidente, más adelante con fecha 14 de diciembre se presentó una nueva denuncia por una trabajadora por despido en estado de gravidez y posible cierre de la

empresa, el cual también se reporta como trámite en incidente, nuevamente aparece una denuncia con fecha 16 de diciembre por el cierre de la entidad, y la Inspección reporta que el trabajador no continuó con su denuncia, y esto es así porque no encuentran una respuesta favorable a su petición y la verificación de violaciones a los derechos laborales así como las sanciones impuestas no constituyen medios de coerción suficientes para obligar al cumplimiento de las leyes laborales.

Lo que si es evidente es la vulneración al principio de estabilidad laboral que ocurre en estos casos y la poca importancia que demuestran las autoridades de trabajo por evitarlo, ya que aducen que no tienen el personal disponible para visitar a cada una de estas empresas para verificar el cumplimiento de las leyes laborales.

A pesar que los afectados con el cierre de estas empresas son cientos de trabajadores, solo unos cuantos presentan sus denuncias, otros se conforman con aceptar lo que el empresario les ofrece, pues ven frustradas sus intenciones de arreglar la situación por la vía legal, ya que el Ministerio de Trabajo, tiende a favorecer a los empresarios imponiéndoles multas que fácilmente pueden solventar.

El fenómeno de los cierres de empresas maquiladoras en Guatemala cada vez va en aumento y solo en lo que va de este año, 28 fábricas han cerrado en el departamento de Guatemala lo que ha dejado a más de 8,000 personas desempleadas.⁵⁹

La Comisión de Vestuario y textiles de la AGEXPRONT espera que con la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana,

⁵⁹ Datos proporcionados por la Comisión de Vestuario y Textiles de la AGEXPRONT.

Centroamérica y Estados Unidos, (RD-CAFTA) se pueda obtener un mejor nivel de competitividad y las empresas maquiladoras obtengan mejores contratos.

“Para el sector de vestuario y textiles, integrado por productores nacionales y extranjeros, la firma del TLC resulta determinante para sobrevivir. En este año terminó el régimen de contingentes para vestuario y textiles (régimen que establecía determinada cuota para exportar), lo que ha perjudicado al país porque la producción de China es superior a la guatemalteca, la eliminación de este régimen permite a ese país entrar libre de cuotas al mercado internacional por lo que el impacto de la liberación de cuotas implica el aumento de la inversión en el continente asiático, China exporta textiles 30 veces más que Guatemala y los productores afirman que en esas condiciones para poder competir deberían reducir los costos, entregar en menor tiempo los pedidos, elevar la infraestructura, por lo que se considera que con la aprobación del Tratado mejorarán las condiciones para esta industria ya que gozará de las ventajas como el poder trabajar con hilo y telas elaboradas en la región y ya no depender exclusivamente de estos insumos que solo podían ser de origen estadounidense.”⁶⁰

En el nuevo marco que establece el Tratado, se esperaría la llegada de nuevas maquilas, ya que Guatemala es un país que por sus bajos costos, puede atraer a fabricantes como los productores de lona, que buscan bases de bajo costo desde las que puedan operar. Estas nuevas empresas podrían generar nuevos empleos, proporcionar estabilidad en el empleo ya que con la suscripción de contratos se evitaría que las empresas cierren operaciones, por falta de los mismos.

Para el trabajador de maquila guatemalteco la suscripción de un Tratado de Libre Comercio no es garantía suficiente para el cumplimiento de las obligaciones

⁶⁰ Comentario de María José Ivec, de VESTEX.

patronales, en virtud que únicamente se ofrece la posible estabilidad en el empleo, derivado de las contrataciones extranjeras para los empresarios maquileros del país.

La Inspección General de Trabajo se ve limitada a la imposición de sanciones en los casos en los que se compruebe violación a las leyes laborales, pero en la legislación vigente no encuentra un medio de coerción más eficaz para contrarrestar las violaciones laborales reportadas, así como los cierres anómalos de estas empresas, según declaraciones de Francisco Ortiz del Departamento de Estadísticas de la inspección General de Trabajo, al ser presentada una denuncia por los trabajadores, inmediatamente se envía a los inspectores a verificar estado de las cosas, se les impone las sanciones en caso de verificar anomalías, pero que sin embargo en los casos en los que los propietarios han abandonado las instalaciones o han desocupado el lugar, ya nada pueden hacer.

Para finalizar con esta investigación es importante puntualizar que el gobierno y las autoridades de trabajo en lugar de contrarrestar la situación, siguen concediendo paraísos fiscales a los empresarios de maquila mientras que el trabajador espera ansiosamente las reformas necesarias en las leyes que regulen a las empresas maquiladoras que le permitan la confianza de obtener una respuesta favorable a sus denuncias, así como el pago de las prestaciones laborales en los casos de cierres de las mismas.

El Estado de Guatemala dentro de los Derechos humanos contempla el trabajo y el Artículo 101 de la Constitución Política de la República establece: el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, por lo que debe entenderse que los derechos de las mayorías deben prevalecer sobre el interés privado.

Como punto final es importante recordar que el Código de Comercio regulaba en su Artículo ocho como obligaciones para que los extranjeros pudieran ejercer el comercio, en primer lugar ser residentes y segundo obtener autorización del Organismo Ejecutivo para ello, y cuando su intención era actuar como auxiliares de comercio, por su relación de dependencia, se les exigía autorización del Ministerio de Trabajo.

“El Artículo uno del Decreto 62-95, al modificar el Artículo ocho del mencionado Código, establece un cambio que elimina los pasos burocráticos que había de dar el extranjero para dedicarse al comercio o representar a una persona jurídica comerciante. En la actualidad, los extranjeros están facultados para ejercer el comercio como comerciantes individuales o como representantes de personas jurídicas cumpliendo nada más el requisito de inscribirse en el Registro Mercantil, del mismo modo que se inscribe un guatemalteco”.⁶¹

Esta reforma marca un beneficio importante para los extranjeros, especialmente para los empresarios de maquila que en su mayoría son coreanos y que fácilmente les permite evadir sus obligaciones patronales, pues la Dirección General de Migración no tiene el debido control para fiscalizar su condición en el país.

⁶¹ Villegas Lara, René Arturo. Ob. Cit. Pág.41

CONCLUSIONES

1. La legislación guatemalteca contempla el principio de estabilidad laboral y garantiza la permanencia de la relación laboral; además, se consolida como elemento esencial en los contratos de trabajo por tiempo indefinido; sin embargo, el trabajador se ve afectado por la inexistencia de mecanismos para su control, especialmente en los cierres ilegales de las empresas maquiladoras.
2. Las empresas de maquila, obligatoriamente deben celebrar los contratos de trabajo por tiempo indefinido, ya que la actividad a la que se dedican es de naturaleza permanente; sin embargo, en la práctica la forma de realizar los contratos individuales de trabajo es en forma verbal.
3. Los bajos niveles de estabilidad en el empleo devienen de la irregularidad con que las empresas maquiladoras reciben las contrataciones de las empresas contratistas, ya que al faltar los pedidos, los propietarios deciden cerrar sus operaciones, afectando al trabajador con la pérdida del empleo.
4. La industria maquiladora textil es una de las fuentes más importantes que generan empleo, utilizando la mano de obra no calificada, ya que la mayoría de los trabajadores que ingresan a ella no han concluido el nivel primario; derivado de ello la legislación guatemalteca le ha concedido beneficios que otras actividades no poseen.
5. Las condiciones laborales que prevalecen en las industrias de maquilas guatemaltecas devienen de las contiendas que mantienen los países exportadores de esta actividad, que con el fin de atraer la inversión, aumentan los incentivos, lo cual incide en el estancamiento de los derechos

de los trabajadores, ya que algunos países con el fin de aumentar la inversión extranjera afectan los derechos de los trabajadores.

6. El cierre intempestivo de empresas maquiladoras constituye vulneración al principio de estabilidad laboral, ya que la relación laboral no concluye mediante ninguna de las causas legales establecidas.
7. La ineficacia de las instituciones públicas para responder a las violaciones a los derechos laborales se debe a la falta de coordinación entre las mismas; un claro ejemplo es que el Ministerio de Economía no puede iniciar su propia investigación, sólo actúa después de haber recibido un informe oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y éste a su vez únicamente impone sanciones, sin que éstas constituyan un medio de coerción efectivo.
8. La falta de solución a los asuntos laborales que se denuncian ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social obliga a los trabajadores a abandonar las denuncias que presentan y prefieran buscar un nuevo empleo, lo cual se pudo constatar en la investigación de campo realizada a través de los casos presentados ante la Inspección General de Trabajo, en la cual se demuestra que algunas de las denuncias fueron abandonadas; o bien, que la Inspección acudió a imponer sanciones, pero que sin embargo el cierre de la empresa fue inevitable.
9. La imposición de sanciones por la Inspección General de Trabajo a las empresas maquiladoras, por violación a las leyes laborales del país no constituyen un medio de coerción suficiente para evitar el fenómeno de los cierres de las mismas, ni mucho menos para obligar a los patronos al pago de prestaciones laborales.

RECOMENDACIONES

1. Que el Gobierno de Guatemala, a través del Congreso de la República, revise los procedimientos que realiza la Inspección General de Trabajo para la imposición de sanciones y, asimismo, eleve las multas a una cantidad acorde a la realidad nacional, para que éstas se conviertan en un mecanismo efectivo para el cumplimiento de las leyes laborales.
2. Que por medio del Departamento de Política Industrial del Ministerio de Economía, se impongan sanciones por violación a las leyes laborales, y no sólo la cancelación de beneficios como actualmente sucede.
3. Que el Departamento de Política Industrial, al momento de calificar las empresas y conceder los beneficios fiscales, tome en cuenta la condición migratoria de los propietarios, solicitando informe a la Dirección General de Migración y enviando informe a la misma para evitar la salida del país, de propietarios, cuando compruebe que han cometido violaciones a las leyes laborales.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realice visitas no anunciadas, oportunas y periódicas para investigar las prácticas de contratación e inspeccionar las condiciones laborales, a través de los inspectores de trabajo e imponga en tiempo prudencial las sanciones necesarias y no esperar las denuncias de los trabajadores.
5. Se debe consolidar mecanismos para la coordinación y el intercambio de información entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para revisar a las empresas de maquila, pues estas instituciones constituyen pilares importantes en la coerción para el cumplimiento de las obligaciones patronales.

6. Se debe elaborar junto al Ministerio de Economía, un proceso transparente para la revisión del respeto a los derechos laborales en las maquilas, las condiciones para la revocación o restitución de beneficios conforme al Decreto 29-89, Ley de fomento y desarrollo de la actividad exportadora y de maquila, y establecer directrices sobre cómo las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos puedan ayudar a iniciar y participar en estos procesos.
7. Otra de las alternativas para solucionar el problema o, por lo menos que disminuya, es que se regule la constitución de un fondo de garantía salarial a favor de los trabajadores, para que se acredite una cantidad mensual en proporción al salario mensual de cada trabajador; esto evitaría que se dificulte el pago por parte del patrono, porque le permitiría realizar un abono a la futura deuda.
8. Una forma efectiva de lograr el cumplimiento de obligaciones patronales por los empresarios de maquila, es la regulación de la obligación de pagar la indemnización universal a cada trabajador, acreditando a una cuenta especial en una institución bancaria, la doceava parte del salario, en forma mensual, a manera de garantizarle al trabajador el pago de su indemnización por despido o renuncia.

GLOSARIO

AGEXPRONT

Asociación Gremial de Exportadores de Productos no Tradicionales. Se fundó en 1982 por empresarios de distintas actividades de exportación, está adscrita a la Cámara de Industria tiene como objetivos proteger los intereses del sector exportador, promover el otorgamiento de incentivos fiscales a las exportaciones y eliminar los obstáculos a las mismas.

AVANCSO

Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala. Es un centro de investigación social, se dedica a realizar investigaciones acerca de los fenómenos sociales que afectan al país, principalmente las violaciones a los derechos humanos. Tiene diferentes áreas de estudios, entre ellas una dirigida al campesinado trabajando más o menos desde 1991, ya que la mayor parte de la población guatemalteca vive en el área rural.

CALDH

Centro Para la Acción Legal en Derechos Humanos. Es una organización no gubernamental de derechos humanos formada en 1990 en Washington DC. En 1994 la organización se trasladó a Guatemala. En el marco de la construcción de la paz y la democracia, promueve y defiende, sin discriminación, la vigencia de los derechos fundamentales (Cívicos, políticos, económicos, sociales, culturales o medio ambientales) tanto individuales como colectivos, de hombres y mujeres excluidos, pobres y discriminados.

DEPARTAMENTO DE POLÍTICA INDUSTRIAL

Es una dependencia del Ministerio de Economía, creado el 31 de octubre de 1,965 en ese entonces se creó como una Dirección, actualmente se reconoce como departamento. Tiene a su cargo la aplicación de las leyes de fomento industrial,

elaboración de proyectos, de leyes y proyectos para impulsar el desarrollo del mismo, así como el registro y control de las empresas respectivas.

DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS LABORALES

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, genera e infunde información estadística oportuna y confiable sobre características coyunturales de ocupación, salariales, movilidad laboral, entre otras; y sobre variables económicas de la población en el ámbito nacional que permita profundizar el análisis de aspectos laborales, desagregando los datos por etnia, edad y sexo.

DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN

Es una dependencia del Ministerio de Gobierno que es la máxima autoridad en materia migratoria. Entre sus funciones están las de velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Migración, diseñar e implementar las políticas migratorias, y todo lo referente al estatus migratorio de nacionales y extranjeros.

GUATEXPRO

Consejo Nacional de Promoción de Exportaciones. Era una institución pública que estuvo funcionando hasta 1983, estuvo dedicada principalmente a promover exportaciones industriales y artesanales.

ICM

Instancia Coordinadora de la Maquila. Es una organización formada por CALDH, Asociación de Mujeres en Solidaridad (AMES) y el Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local. Tiene entre sus funciones asesorar y apoyar a mujeres cuyos derechos son violados, además cuenta con un programa de formación a lideresas que ha servido para que muchas mujeres aprendan a defender sus derechos.

IGSS

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Fue creado el 30 de octubre de 1946 cuando el Congreso de la República emitió el Decreto número 295 “Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Es una institución pública, autónoma, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un régimen nacional, (cubre todo el país) unitario (para evitar la duplicación de esfuerzos y de cargas tributarias) y obligatorio (los patronos y trabajadores de acuerdo con la ley deben estar inscritos como contribuyentes) de seguridad social.

IMPUESTO DEL PAPEL SELLADO Y TIMBRES FISCALES

El término que se utilizó en el Decreto 65-89 que se refiere al Impuesto del Papel Sellado y Timbres Fiscales, actualmente se denomina Impuesto de Timbres Fiscales y de Papel Sellado Especial para Protocolos contenido en el Decreto 37-92, en virtud que esta ley deja sin efecto el papel sellado, dicho impuesto se establece sobre los documentos que contiene actos y contratos que se expresan en la ley.

ISR

Impuesto Sobre la Renta. Impuesto que grava las rentas que obtenga toda persona individual o jurídica, nacional o extranjera, domiciliada o no en el país que provenga de la inversión de capital, del trabajo o de la combinación de ambos. Se considera renta de fuente guatemalteca todo ingreso que haya sido generado por capitales, bienes, servicios y derechos de cualquier naturaleza invertidos o utilizados en el país, o que tengan su origen en actividades de cualquier índole desarrolladas en Guatemala.

IVA

Impuesto al Valor Agregado. Impuesto que debe pagarse por actos y contratos gravados por la ley (Ley del Impuesto al Valor Agregado), cuya administración, control, recaudación y fiscalización corresponde a la superintendencia de Administración Tributaria (SAT). Actualmente el valor del impuesto es del 12%.

MERCADO COMÚN CENTROAMERICANO

Se formó en 1960, su instrumento legal es el Tratado de libre Comercio (TLC) denominado Tratado General de Integración Económica (TGIE), permitió a Guatemala aumentar las exportaciones a Centroamérica, además atrajo inversión extranjera lo que dio margen al establecimiento de las industrias farmacéuticas (ABBOT, UPJOHN, CIBA GEIGY, etc.) así mismo estableció el concepto de industria de integración centroamericana (Gran Industria de Neumáticos, S.A. GINSA), también tuvo un efecto económico notable en la década de 1960 y durante ese lapso la producción nacional tuvo altas y sostenidas tasas de crecimiento.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

Es una dependencia del Organismo Ejecutivo, se rige por la Constitución Política de la República, por la Ley del Organismo Ejecutivo y por los Acuerdos Gubernativos de creación de sus dependencias y reglamentos respectivos, le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al desarrollo de las actividades productivas no agropecuarias, del comercio interno y externo, de la protección al consumidor, del fomento a la competencia, de la represión legal de la competencia desleal, de la limitación al funcionamiento de empresas monopólicas; de inversión nacional y extranjera, de promoción a la competitividad, del desarrollo industrial y comercial.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Es una dependencia del Organismo Ejecutivo creado a través del Decreto ley 1117 con fecha 15 de octubre de 1956 al cual dentro de sus competencias le corresponde hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y la previsión social, debe formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional, promover y armonizar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

REEXPORTACIÓN

Es la salida del territorio nacional, cumplidos los trámites legales, de mercancías extranjeras llegadas al país y no nacionalizadas.

RD-CAFTA

Se denomina así al Tratado de Libre Comercio entre Republica Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos, las siglas se forman con el nombre de cada país o región en su idioma original. El gobierno de Guatemala espera que con este tratado se abra un mejor futuro para productores, exportadores, comerciantes, y consumidores ya que se pretende facilitar el comercio y la inversión .A través de este tratado se pretende brindar apoyo a la agricultura, financiamiento a la micro, pequeña y mediana empresa, así como elevación de la tecnología, aumentar las exportaciones en cuanto al sector de textiles, además se busca capacitar a las mismas. Aunque el gobierno apoye la firma de este tratado, muchas son las organizaciones que no están de acuerdo porque opinan que Guatemala no tiene las condiciones para competir con el mercado internacional y que en pocos años existirá un mayor índice de desempleo y una baja en la producción nacional.

RÉGIMEN DE ADMISIÓN TEMPORAL

Es aquel que permite recibir dentro del territorio aduanero nacional, en suspensión de derechos arancelarios, impuestos a la importación e impuesto al valor agregado –IVA-, mercancías destinadas a ser exportadas o reexportadas en el período de un año después de haber sufrido una transformación o ensamble.

REGISTRO MERCANTIL

Institución pública creada por el Decreto 2-70 del Congreso de la República, Código de Comercio, con adición al Acuerdo Gubernativo 30-71 del Ministerio de Economía de fecha 15 de diciembre de 1971. En el orden jurídico desarrolla funciones de carácter registral, consecuente con el movimiento comercial del país. Le corresponde llevar el

registro de los comerciantes legalmente obligados a hacerlo, como la de los auxiliares de comercio, así como hechos y relaciones jurídicas especificadas en el Código de Comercio.

RPA

Régimen de Perfeccionamiento Activo. Es el régimen que permite introducir en el territorio aduanero nacional, mercancías de terceros países para someterlas a operaciones de perfeccionamiento y destinarlas a su exportación afuera del área Centroamericana en forma de productos terminados, sin que aquellas queden sujetas a los derechos arancelarios e impuestos de importación.

SAT

Superintendencia de Administración Tributaria. Entidad estatal descentralizada, que tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio nacional para el cumplimiento de sus objetivos, con las atribuciones y funciones que le asigna la ley (Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria). Goza de autonomía funcional, económica, financiera, técnica y administrativa, así como personalidad jurídica, patrimonio y recursos propios. Ejerce con exclusividad las funciones de administración tributaria.

SGP

Sistema Generalizado de Preferencias, se refiere a facilidades comerciales que recibe Guatemala desde el año 1972, sistema que permite el acceso libre de impuestos de importación para productos fabricados en los países beneficiarios.

UNSI TRAGUA

Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. Es una de las federaciones sindicales más importantes de Guatemala, fundada en febrero de 1985. Es importante en el sector de la maquila ya que se interesa por las violaciones a los derechos laborales ocurridos a los trabajadores, además brinda apoyo y asesoría a los trabajadores para evitar

dichas violaciones o bien para que las denuncien a las autoridades correspondientes. En 1990 contaba con 13 asociaciones afiliadas, actualmente solo cuenta con tres debido a que las empresas de maquila no permiten la conformación de sindicatos.

VESTEX

Comisión de Vestuario y Textiles. Pertenece a la AGEXPRONT, y organiza la industria guatemalteca de vestuario y textiles, promueve el sector brindándoles asistencia técnica, capacitación, información, mercadeo, promoción de exportaciones y relaciones a nivel internacional y gubernamental.

ZOLIC

Zona Libre de Industria y Comercio de Santo Tomás de Castilla, es una zona franca creada con el propósito de atraer inversión extranjera a través de industrias de exportación.

ZONA FRANCA

Es el área de terreno físicamente delimitada, planificada y diseñada, sujeta a un Régimen Aduanero Especial establecido en la ley de zonas francas, en la que personas individuales o jurídicas se dediquen indistintamente a la producción o comercialización de bienes para la exportación o reexportación, así como a la prestación de servicios vinculados con el comercio internacional.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael. **Resumen gráfico acerca del origen y esencia del derecho y el Estado**. Colección ciencias sociales (2) (s.l.i.) (s.e) (s.f).
- AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael. **Técnicas de investigación**. Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo –IIME-, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala: 1999.
- ALBIZURES, Miguel Ángel **Tiempo de sudor y lucha**.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/ix/>
(7 de mayo de 2005)
- ARGUETA, Claudia. **Trabajadoras de casa particular**. Pág.12. Nuestro Diario (Guatemala). Año 7, No. 2,426 (miércoles 13 de octubre de 2004).
- AVANCSO. **El significado de la maquila en Guatemala**. Asociación para el Avance de las Ciencias Sociales en Guatemala. (Cuaderno de investigación No. 10), Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1994.
- BAUER PAIZ, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo de Guatemala del período 1872 a 1930**. Guatemala: (s.e.), 1965.
- BARAHONA JACOME, Carolina de los Ángeles. **El origen de la estabilidad laboral y las instituciones que la garantizan en la legislación guatemalteca**. tesis. Guatemala: Ed. Mayte, 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 3t.; 12ª. Ed. Revisada, actualizada y ampliada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo II**. Guatemala: Ed. Mayte, 1995.

CENTRO PARA LA ACCIÓN LEGAL EN DERECHOS HUMANOS. **¿Qué es CALDH?**
www.CALDH.org. <http://www.justiceforgenocide.org/es/actores01.html>. (13 de julio de 2005)

CORTÉZ, Mynor. **Saquearon la maquila**. Pág. 4 Nuestro Diario (Guatemala). Año 7, No. 2254 (sábado 24 de abril de 2004).

CORRIPIO, Fernando. **Diccionario práctico de sinónimos y antónimos**. México: Ed. Larousse, S.A. 1995.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2t; 9ª. ed. Actualizada; México: Ed. Porrúa, S.A., 1984.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 3ª. Ed. Guatemala: impresos D & M, 2004.

ERAZO FUENTES, Antonio et. al. Selección de textos de autores nacionales sobre las características de la industria en Guatemala. **Desarrollo industrial**. Guatemala: Ed. de textos universitarios, 1983.

FERNÁNDEZ PACHECO, Janina. et. al. **Enhebrando el hilo: mujeres trabajadoras de la maquila en América Central**. Contexto económico y social del empleo en la maquila textil y de vestuario. San José, Costa Rica: impresora Gossestra, S.A., 2001.

GARCIA MORALES, Mario Raúl. **La industria de maquila del vestido en el departamento de Guatemala. Aspectos laborales**. Guatemala: Ed. Mayte, 1994.

IGLESIAS, Gerardo. **Maquilas en Guatemala**.
<http://WWW.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit-igu/poloit/estra/maqui/ii.htm>.
(7 de mayo de 2005).

INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL. **Historia del IGSS**.
<http://www.igssgt.org/htmltonuke.php?filnay=historiadeligs.htm>. (15 de julio de 2005)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. 2ª. ed.; Colección popular Mario López Larrave (1); Guatemala: (s.e.), (s.f.).

MALDONADO, Alex. **Saquearon maquila, no les pagaron prestaciones.** Pág. 4. Nuestro Diario (Guatemala). Año 6 Número 1,846 (viernes 7 de marzo de 2003).

MALDONADO, Alex. **No les pagaron, apedrearon maquila.** Pág. 4. Nuestro Diario (Guatemala). Año 6 No. 2034 (miércoles 13 de septiembre de 2003).

MARTÍNEZ, Sara. **Resumen de la maquila y libre comercio.** Crisis en la maquila guatemalteca: no salen las cuentas. CIEPAC, A.C. www.ciepac.org. (29 de abril de 2003)

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **Memoria de labores.** 2004.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso de planeación del proceso de investigación científica.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales -IJS-, Centro de Información Jurídica -CIJUR-, Unidad de Asesoría de Tesis -UAT-, Guatemala: 1994.

OSSORIO y FLORIT, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1987.

QUIROA CUÉLLAR, Elizabeth. **Jóvenes mujeres mayas trabajadoras de la maquila.** Impacto socio-laboral: un reto para el movimiento sindical. (serie: hacia estrategias sindicales frente a la maquila No. 1) Guatemala: Ed. Serviprensa, S.A., 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **Diccionario de la lengua española.** 2t; 21ª. ed.; España: Ed. Espasa Calpe S.A. 1992.

RETOS Y OPORTUNIDADES DEL MERCOMÚN ANTE EL TLC.
<http://www.prensalibre.com/pl/2005/abril/13/111936.html>.

RIVERA, Manuel et. al. **Selección de textos, social humanística II.** Facultad de Ingeniería, Universidad de San Carlos de Guatemala: 2000.

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA PRESIDENCIA. **TLC con Estados Unidos: una oportunidad para emprender y aprovechar.** Págs. 2-4. Acción (Guatemala) Año II, Número 49. (Semana del 15 al 19 de agosto de 2005).

UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA. **¿Qué es UNSITRAGUA?**
<http://www.peacebrigades.org/guatemala/cap96-12.html>. (20 de julio de 2005)

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. 3t. 5ª. ed.;
Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

Legislación:

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

Código de Comercio. Congreso de la República, Decreto 2-70, 1970.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto ley 107, 1964.

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

Ley de Migración. Congreso de la República, Decreto 95-98, 1998.

Ley de Zonas Francas. Congreso de la República, Decreto 65-89, 1990.

Ley del Impuesto de Timbres Fiscales y de papel Sellado Especial Para Protocolos. Congreso de la República. Decreto 37-92, 1992.

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Congreso de la República. Decreto 26-92, 1992.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República. Decreto 114-97, 1997.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Congreso de la República, Decreto 295, 1946.

Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria. Congreso de la República, Decreto 1-98, 1998.

