


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



**“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA SITUACIÓN
LABORAL DE LOS GUATEMALTECOS QUE TRABAJAN EN
MAQUILADORAS DE ORIGEN COREANO Y LA NECESIDAD DE
MAYOR CONTROL GUBERNAMENTAL, PARA EVITAR LA COMISIÓN
DE ILEGALIDADES”**

GLORIA OBDULIA BARRIOS MENDOZA

Guatemala, diciembre de 2007

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA SITUACIÓN
LABORAL DE LOS GUATEMALTECOS QUE TRABAJAN EN
MAQUILADORAS DE ORIGEN COREANO Y LA NECESIDAD DE
MAYOR CONTROL GUBERNAMENTAL, PARA EVITAR LA COMISIÓN
DE ILEGALIDADES”**

TESIS

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

POR

GLORIA OBDULIA BARRIOS MENDOZA

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, diciembre de 2007

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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



IRMA ELIZABETH PALENCIA ORELLANA
ABOGADA Y NOTARIA
PROPIEDAD INTELECTUAL
Avenida Reforma 12-01 Torre 10
Reforma Montufar Torre A Of. 507 Torre A
Ciudad de Guatemala, C.A.
Teléfono (502) 23614702-3
iepalcencia@yahoo.com



Guatemala, 29 de agosto de 2007

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutin
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Licenciado Castillo Lutin:

Tengo el honor de dirigirme a usted, con el fin de manifestarle que en cumplimiento al oficio de fecha cinco de marzo del año dos mil siete, que contiene mi nombramiento como Asesora de Tesis de la Bachiller **Gloria Obdulia Barrios Mendoza**, quien se identifica con carné número 200016007, en el proyecto titulado **"Análisis Jurídico-Doctrinario sobre la Situación Laboral de los Guatemaltecos que Trabajan en Maquiladoras de Origen Coreano y la Necesidad de mayor Control Gubernamental, para Evitar la Comisión de Ilegalidades"** y con base en lo preceptuado en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público el que literalmente establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de las tesis la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción los cuadros estadísticos si fueran necesarios la contribución científica de la misma, las conclusiones las recomendaciones y la bibliografía utilizada si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes". Expongo lo siguiente:

En la realización del proyecto identificado se brindó asesoría, tanto en aspectos de forma como de fondo del mismo. Oportunamente se realizaron las correcciones y/o modificaciones sugeridas por la suscrita, concluyéndose en forma satisfactoria la investigación realizada, llenando las expectativas que la hipótesis exige y

Por lo anterior, se emite el presente **DICTAMEN EN SENTIDO FAVORABLE**, para lo cual procedo a recomendar, se continúe con el trámite respectivo y para el efecto se traslade la misma al revisor que sea designado oportunamente.

Irma Elizabeth Palencia Orellana

ABOGADA Y NOTARIA

Colegiado 5639

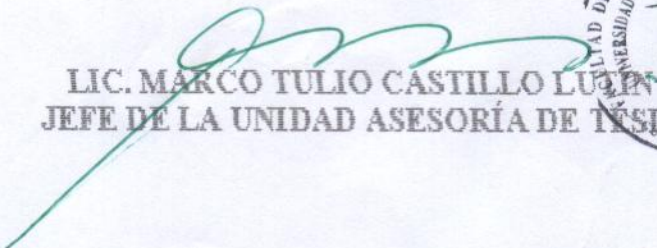
col. 5639



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de septiembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) LUIS FERNANDO MERIDA CALDERÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GLORIA OBDULLA BARRIOS MENDOZA, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS GUATEMALTECOS QUE TRABAJAN EN MAQUILADORAS DE ORIGEN COREANO Y LA NECESIDAD DE MAYOR CONTROL GUBERNAMENTAL, PARA EVITAR LA COMISIÓN DE ILEGALIDADES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUJAN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh



CORPORACIÓN JURÍDICA PROFESIONAL
ABOGADOS ASOCIADOS
Berducido y Mérida
Asociación Internacional de Derecho Penal
Academia Guatemalteca de Ciencias Penales

Luis Fernando Mérida Calderón

ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 17 de octubre de 2007.

**LICENCIADO
MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Ciudad Universitaria**

Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento a la providencia emanada de la unidad a su cargo de fecha 05 de septiembre del año dos mil siete, que contiene mi nombramiento como Revisor de Tesis de la Bachiller **GLORIA OBDULIA BARRIOS MENDOZA**, quién se identifica con número de carné 200016007, procedí a revisar el trabajo de tesis titulado **“ANÁLISIS-JURÍDICO DOCTRINARIO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS GUATEMALTECOS QUE TRABAJAN EN MAQUILADORAS DE ORIGEN COREANO Y LA NECESIDAD DE MAYOR CONTROL GUBERNAMENTAL, PARA EVITAR LA COMISIÓN DE ILEGALIDADES”**.

con base en lo preceptuado en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público el que literalmente establece: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueran necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”, procedo a dar mi dictamen luego revisar cuidadosamente la tesis mencionada haciendo las observaciones que fueron pertinentes y sugerí los cambios necesarios, los cuales fueron atendidos por la estudiante, opinando que su contenido científico y técnico, la metodología utilizada, la investigación de campo consistente en entrevistas a trabajadoras de “Maquilas” contribuyen al enriquecimiento conceptual y jurídico de nuestra Facultad, con redacción sencilla pero con léxico jurídico, llegando a conclusiones congruentes con el trabajo realizado, en concordancia con la bibliografía utilizada, siendo procedente DICATAMINAR EN SENTIDO FAVORABLE a la misma, por llenar los requisitos exigidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, para que sea discutida en el Examen Público respectivo.

Atentamente,

Luis Fernando Mérida Calderón
ABOGADO Y NOTARIO

COLEGIADO 4096





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante GLORIA OBDULIA BARRIOS MENDOZA, Titulado "ANÁLISIS JURÍDICO-DOCTRINARIO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS GUATEMALTECOS QUE TRABAJAN EN MAQUILADORAS DE ORIGEN COREANO Y LA NECESIDAD DE MAYOR CONTROL GUBERNAMENTAL, PARA EVITAR LA COMSIÓN DE ILEGALIDADES" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Por permitirme alcanzar esta meta y compartirla con mi padre, mi madre, mi familia y mis seres queridos, quienes me han acompañado a lo largo del camino de mi vida; gracias Dios por permitirme tenerlos a mi lado.

A la UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, agradezco especialmente a la FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, que me abrió sus puertas para cumplir con la meta propuesta; también porque ha sido a partir de mi paso por ella que he tenido la oportunidad de conocer a todas las personas que hoy me rodean y a las que hoy con mucho cariño llamo “mis amigos”.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	1
1.1 Ubicación Institucional.....	1
1.2 Autonomía en sus funciones dentro del Organismo Ejecutivo.....	2
1.3 Su organización.....	7
1.4 Funciones de sus Miembros.....	8
1.5 Misión.....	20
1.6 Visión.....	21

CAPÍTULO II

2. Contrato Individual de Trabajo.....	23
2.1 Características del Trabajo.....	24
2.2 El trabajo como objeto susceptible de apropiación.....	25
2.3 Definiciones.....	26
2.4 Sujetos de la relación contractual laboral.....	28
2.5 Características del contrato individual de trabajo.....	29
2.6 Obligaciones que impone el contrato individual de trabajo.....	30
2.7 Inicio del contrato individual de trabajo.....	32
2.8 Terminación del contrato individual de trabajo.....	33

CAPÍTULO III

3. La Industria de la Maquila en Guatemala.....	37
3.1 Entrevista con el Secretario de la Embajada de Corea.....	42

3.2 Entrevista con David Morales, Secretario General de FESTRAS.....	47
3.3 Entrevista con Manuel Zetino Ibarra de Festras.....	57
3.4 Entrevistas con Inspectores de Trabajo.....	62
3.5 Entrevista con Coordinadora del Departamento de la Mujer trabajadora.....	66
3.6 Entrevista en CALDH.....	68

CAPÍTULO IV

4. Derechos mínimos del trabajador dentro de la Constitución Política de la República de Guatemala.....	73
4.1 Derechos exclusivos de la mujer trabajadora.....	77

CAPÍTULO V

5. Tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala.....	83
5.1 Convenio de la OIT, sobre las horas de trabajo (1919).....	83
5.2 Convenio de la OIT, relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales (1921).....	85
5.3 Convenio de la OIT, sobre la inspección del trabajo (1947).....	87
5.4 Convenio de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de sindicación (1948).....	93
5.5 Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).....	95
5.6 Convenio de la OIT, sobre la protección de la maternidad (1952)..	97
5.7 Convenio de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).....	101

CAPÍTULO VI

6. Casos ilustrativos.....	107
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119

INTRODUCCIÓN

En un país como Guatemala, en donde para la década de los ochenta se sufrían los embates de una ya prolongada guerra interna, que dentro de sus muchos efectos tuvo la falta de seguridad para las inversiones de capital y la escasez de fuentes de trabajo; con miles de personas del área urbana y rural dispuestas a vender su mano de obra a cambio de una remuneración que les permitiera cubrir los costos más indispensables de sus necesidades básicas, pero que en todo caso era mejor que ser desempleado o trabajar largos y arduos jornales en el campo; donde se aprobaron leyes que fomentan la inversión de capitales incentivadas por exenciones fiscales y creación de zonas francas, con el objeto de generar fuentes de trabajo; en donde en los últimos años han existido severas crisis y cambios en el sistema bancario, una iliquidez monetaria a nivel nacional a finales del 2006 y principios del 2007, y muchos otros problemas de tipo económico que afectan directamente a una gran parte de la población que actualmente supera los 12 millones de habitantes; un lugar donde paralelamente a lo anterior, cuenta con legislación en materia laboral que tutela –sobre todo– los derechos del trabajador pero que a su vez camina de la mano con un Ministerio de Trabajo y Previsión Social estructurado adecuadamente pero frágil por falta de presupuesto, infraestructura, personal adecuado y capacitado, débil para ejercer control y con falta de carácter para hacer que se cumpla la ley y sancionar a infractores en materia laboral; ese es un lugar propicio para crear fuentes de trabajo para contratar mano de obra barata, producir mercancías a bajo costo, burlar la ley y a las autoridades y que a los inversionistas les permita obtener utilidades “extras” provenientes del incumplimiento en el pago de obligaciones económicas creadas y reconocidas por la ley en favor de los trabajadores.

Es por ello que el presente trabajo de investigación pretende dar a conocer los aspectos más relevantes que se interrelacionan dentro de un sector de la industria, muy conocido en nuestro medio porque se encuentra en muchos lugares y es una fuente de trabajo para grandes cantidades de personas en casi todas las zonas de la

ciudad capital, la periferia, sus municipios y que gradualmente se ha ido expandiendo hacia el área departamental.

En este trabajo se entra a conocer aspectos de importancia dentro del llamado sector maquila, particularmente el relacionado con las de capital de origen coreano, por ser de ellos, sus representantes, directivos o personal administrativo de quienes se escucha más frecuentemente de abusos, arbitrariedades, ilegalidades y otros que atentan contra la dignidad de los trabajadores y contra el régimen constitucional de Guatemala.

Pero para comprender de mejor forma la problemática y las severas ilegalidades que enfrentan día a día la mayoría de trabajadores y trabajadoras de maquiladoras coreanas, es de gran importancia hacer un recorrido por varios temas que se relacionan entre sí; con ello se busca que el lector pueda tener una mejor percepción del problema investigado, pues se inicia por dar a conocer lo que es y lo que representa en Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; se continúa con el contrato individual de trabajo, definiciones, sus características, elementos personales y otros aspectos importantes del mismo; se entra a conocer parte de la historia y el desarrollo de la industria de la maquila en Guatemala y de eventos que han significado avances en materia de la defensa de derechos laborales pero que han terminado siendo obstaculizados por quienes se ven perjudicados. Se hace una breve descripción de los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política de la República y Código de Trabajo y seguidamente por legislación internacional de aplicación en Guatemala, para finalmente entrar a conocer más de cerca, una pequeña pero significativa muestra de casos en los que se ilustran algunos de los abusos, arbitrariedades, ilegalidades (incluso de comisión de actos que atentan contra la garantía de protección a la vida desde la concepción contemplado en la Carta Magna) sin que los responsables tengan el mínimo respeto por la vida y dignidad de los trabajadores y de la legislación en materia laboral vigente y el silencio de la autoridades encargadas de vigilar su observancia y sancionar las acciones u omisiones cometidas en contra de los trabajadores.

Infortunadamente en Guatemala, nuestras autoridades gubernamentales parecen no darse cuenta de todo ello, aun cuando es un secreto a voces que en las maquiladoras de origen coreano, a los trabajadores guatemaltecos los obligan a trabajar extenuantes jornadas de trabajo no acordes a lo que establece la legislación laboral interna, al pago injusto por las tareas desempeñadas, la negación al pago de prestaciones a las que por ley tienen derecho y en muchos casos al grave daño económico que se les inflinge cuando cierran operaciones en Guatemala sin previo aviso, evadiendo de esta forma la responsabilidad en cuanto al pago del pasivo laboral.

La legislación laboral guatemalteca es muy completa y dentro de sus principios se encuentra el indubio pro operario, pero existen miles de casos en los que pareciera no existir ni siquiera las garantías mínimas, debido a la falta de sanciones para quienes violan y atropellan flagrantemente los derechos de la parte obrera, por el simple hecho de ser generadores de fuentes de empleo y el temor del gobierno de que las inversiones emigren a otros países y con ello se genere más desempleo.

Larga sería la lista de empresas de origen coreano que se dedican a la industria de la maquila, no solo en Guatemala sino en muchos países de Latinoamérica, en donde los empresarios no solo discriminan, sino que también explotan, humillan y denigran la dignidad de miles de trabajadores, que debido a la pobreza, escasa educación y al alto grado de desempleo, se ven obligados a aceptar en silencio la forma en que son tratados por parte de sus patronos quienes por ser poseedores del dinero se ven protegidos por el manto de la impunidad.

No obstante lo anterior, todo el engranaje que mueve ese complejo motor llamado marco jurídico tutelar de los derechos del trabajador guatemalteco, en muchas ocasiones no se activa, no obstante que existan las conductas contrarias a la ley que se han descrito, lo cual provoca que en estas relaciones que producen consecuencias jurídicas y donde necesariamente existen beneficiados y perjudicados, se dejen vacíos e insatisfacciones tanto legales como morales, económicas, físicos, psicológicas y otros.

Por lo anterior, se cree importante realizar un estudio y análisis de la situación que enfrentan los trabajadores guatemaltecos en las empresas de origen coreano que se dedican a la maquila y la falta de control y sanción por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en contra de las ilegalidades que cometen.

Tenemos muy claro que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución rectora de las relaciones entre particulares en materia laboral; también que como se dijo anteriormente, adolece de muchas limitaciones económicas, físicas y otras que repercuten en los resultados de su cometido, pero consideramos que ello no es justificativo para no procurar la defensa de los derechos de los guatemaltecos, frente a empresarios extranjeros que violan sus derechos humanos y laborales, desvirtuando de esta forma el *Ius Imperium* a que todos los habitantes de este país deben estar sometidos.

En particular el conocimiento teórico que se tiene referente al tema investigado es limitado, sin embargo se buscó la información bibliográfica y de campo que pudiera existir al alcance y que de mejor forma reflejara el objeto de la investigación. Por lo tanto el marco del presente trabajo se constituyó del estudio y análisis de las diferentes fuentes de información, ya doctrinarias, científicas, técnicas, impresas o electrónicas que permitieron ilustrar adecuadamente las ilegalidades que se cometen diariamente en contra de los trabajadores de la industria de la maquila en Guatemala, por parte de empresarios coreanos; Esto dio como resultado la utilización de conceptos, categorías, principios teóricos, leyes científicas y jurídicas que reflejaron de manera objetiva las relaciones esenciales entre los elementos involucrados y la falta de dos de sus componentes indispensables: adecuado control y aplicación del régimen sancionatorio contra quienes proporcionan fuentes de trabajo pero que irrespetan las leyes laborales vigentes en Guatemala y tener una base metodológica para la solución del problema que nos ocupa y así lograr los objetivos generales y específicos que se plantearon.

Sobre la base de la hipótesis planteada en el sentido de que los trabajadores guatemaltecos que son contratados en empresas de origen coreano para

laborar en la industria de la maquila, son víctimas de violaciones a los derechos humanos y laborales por parte de los empresarios extranjeros y que ante la pasividad de las autoridades estatales encargadas de vigilar el fiel cumplimiento de la legislación tutelares de los derechos laborales, los y las guatemaltecas que laboran en empresas coreanas dedicadas a la industria de la maquila, se encuentran en una total indefensión frente a sus patronos que violan flagrantemente los derechos mínimos que la ley les otorga, se ha logrado establecer que en ambos casos el resultado de la investigación gira en torno a la certeza de ambas afirmaciones, lo cual se ha logrado establecer por medio de los métodos que se utilizan para la investigación científica los cuales son: el método analítico para efectuar el estudio de los diferentes tipos de documentos y lograr de esta manera, extraer lo indispensable y necesario de lo investigado; el método sintético para lograr unificar los fragmentos de la bibliografía existente; el método inductivo para partir de datos particulares y así llegar a lo general; el método deductivo, para partir de lo general y encontrar por medio de éste lo particular. También se utilizaron las técnicas bibliográficas y documentales necesarias para recopilar y seleccionar adecuadamente el material utilizado como referencia, lo cual es indispensable para poner en práctica los métodos ya descritos.

CAPÍTULO I

1. Ministerio de trabajo y previsión social

1.1 Ubicación institucional

Como en toda organización social, necesariamente existen gobernantes y gobernados; existe un sector público integrado por todas aquellas personas e instituciones encargadas de representar el poder público y autoridad oficial. Como contraparte se encuentra el sector privado integrado por todas aquellas personas jurídicas e individuales que actúan en el ámbito de actividades privadas o particulares.

Es sabido que para todos los ámbitos de la vida social –en representación del sector público- existen instituciones públicas que se encargan de desarrollar una serie de actividades tendientes a administrar y/o controlar a los particulares en el desempeño de sus diferentes actividades, aplicando para ello las normas jurídicas que para el efecto se han dictado previamente.

El poder público esta conformado por tres órganos rectores denominados Organismos del Estado, siendo ellos: Organismo Legislativo encargado de la creación de ley; el Organismo Ejecutivo encargado de la ejecución de políticas públicas y administración estatal y el Organismo Judicial encargado de la aplicar justicia.

De los tres anteriores, para efecto de la presente investigación nos interesa el Organismo Ejecutivo, toda vez que en la realización de la administración estatal, éste se vale de una gran cantidad de instituciones especializadas para la consecución de las políticas públicas, dentro de las que se encuentran los Ministerios de Estado, que son órganos ejecutivos, unipersonales y centralizados; ejecutivos porque deciden y ejecutan dentro de los asuntos que son de su competencia; unipersonales porque están a cargo de una sola personas conocida como Ministro de Estado y centralizado porque se encuentran dentro de una escala jerárquica en el Organismo Ejecutivo, por lo que dependen directamente del Presidente de la República.

Los Ministerios de Estado se encuentran regulados en los Artículos 193 al 199

de nuestra Carta Magna, en donde se enumeran las atribuciones generales; las atribuciones específicas de cada Ministerio se encuentran reguladas dentro del Decreto 114 del Congreso de la República, que contiene La Ley del Organismo Ejecutivo; es decir, es en este cuerpo legal en donde se establecen con total claridad y amplitud el ámbito de competencia del Ministerio que para efectos de la presente investigación nos interesa: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual se entrará a conocer más detenidamente.

1.2 Autonomía en sus funciones dentro del Organismo Ejecutivo

Como ya se mencionó anteriormente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un órgano de carácter ejecutivo dependiente del Presidente de la República, sin embargo esto no significa que todas sus decisiones deban estar necesariamente avaladas por éste, aunque se debe aclarar que deben estar en concordancia con las políticas y planes de gobierno. No obstante lo anterior, se habla sobre la autonomía de funciones dentro del Organismo Ejecutivo, debido a que la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 194 establece las siguientes atribuciones generales de competencia:

“Funciones del Ministro. Cada ministerio estará a cargo de un ministro de Estado, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias de su ministerio
- b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo
- c) Refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez
- d) Presentar al Presidente de la República el plan de trabajo de su ramo y anualmente una memoria de las labores desarrolladas
- e) Presentar anualmente al Presidente de la República, en su oportunidad el proyecto de presupuesto de su ministerio
- f) Dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su Ministerio

- g) Participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita
- h) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, la probidad administrativa y la correcta inversión de los fondos públicos en los negocios confiados a su cargo”

Por su parte el Artículo 27 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece como competencia general de los Ministerios lo siguiente:

- a) Cumplir y hacer que se cumpla el ordenamiento jurídico en los diversos asuntos de su competencia.
- b) Participar en las sesiones del Consejo de Ministros, en la formulación de la política económica y social del Gobierno y en los planes, programas y proyectos de desarrollo de largo, mediano y corto plazo.
- c) Ejercer la rectoría de los sectores relacionados con el ramo bajo su responsabilidad y planificar, ejecutar y evaluar las políticas públicas de su sector, en coherencia con la política general del gobierno, salvaguardando los intereses del Estado, con apego a la ley.
- d) Desconcentrar y descentralizar las funciones y servicios públicos que corresponden a su ramo, y proponer los mecanismos para que el Gobierno de la República asuma para sí, en plan subsidiario, el financiamiento de dichos servicios, cuando, así corresponda; en su caso, delegar las funciones de gestión administrativa, ejecución y supervisión de conformidad con esta ley.
- e) En la ejecución de la política general del Gobierno, coordinar los esfuerzos de los órganos de la administración pública, bajo su responsabilidad, con las gobernaciones departamentales, las municipalidades, sector productivo, entidades privadas y la comunidad, respetando, en todo caso, la autonomía de los gobiernos municipales.

- f) Dirigir y coordinar la labor de las dependencias y entidades bajo su competencia, así como la administración de los recursos financieros, humanos y físicos bajo su responsabilidad, velando por la eficiencia y la eficacia en el empleo de los mismos.
- g) Gestionar la asignación presupuestaria de los recursos financieros necesarios para el funcionamiento de su ministerio y los programas de, inversión de su ramo, velando porque los mismos sean invertidos con eficiencia, transparencia y conforme a la ley.
- h) Participar, bajo la coordinación de la entidad rectora, en la negociación y concreción de la cooperación internacional correspondiente a su ramo.
- i) Velar por el registro de los bienes de las dependencias a su cargo y remitir, al órgano correspondiente, certificación actualizada de los mismos, dentro de los primeros noventa días del próximo ejercicio fiscal.
- j) Suscribir los acuerdos gubernativos y decretos emitidos por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, de conformidad con la ley y refrendar las iniciativas de ley presentadas al Congreso de la República y los decretos, acuerdos o reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho.
- k) Preparar y presentar al Presidente de la República, los proyectos de ley acuerdos, reglamentos, informes y demás disposiciones relacionadas con el ramo bajo su responsabilidad.
- l) Cuando así se considere, los Ministros de Estado elaborarán y propondrán al Presidente de la República para su aprobación, un proyecto, de modificaciones al reglamento orgánico interno del Ministerio a su cargo.

- m) Dictar los acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho de los asuntos de su ramo, conforme la ley.
- n) Presentar anualmente al Congreso de la República, dentro de los primeros diez días del mes de febrero de cada año, la memoria de las actividades de su ramo, que deberá contener, además, la ejecución presupuestaria de su Ministerio.
- o) Resolver sobre los informes que los gobernadores departamentales presenten a la Presidencia de la República sobre las anomalías o deficiencias en el desempeño de las labores correspondientes a su ramo en los departamentos.
- p) Tomar las medidas que correspondan, según la ley, en casos de faltas, incumplimiento de deberes u otras infracciones análogas cometidas por los funcionarios y empleados públicos bajo su autoridad, incluyendo los casos contenidos en los informes de los gobernadores departamentales.
- q) Resolver los recursos de revocatoria y reposición que se presenten, por acuerdos y resoluciones de la administración a su cargo.
- r) Celebrar y suscribir en nombre del Estado, los contratos administrativos relativos a los negocios que se relacionen con su ramo.”

Como se puede observar, las funciones que se establecen en ambas normas jurídicas le dan potestad a los Ministros de Estado para resolver todos los asuntos de su cartera, sin embargo como se señaló anteriormente, dichas competencias son generales para todos los Ministerios, por lo que será necesario entrar a conocer más detenidamente las competencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que es éste el que nos interesa para efectos de la presente investigación, por ser el ente oficial, rector de las relaciones laborales en el sector privado.

Las funciones específicas del Ministerio de Trabajo y previsión Social se

encuentran reguladas en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo el cual establece lo siguiente:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) (Derogadas según Decreto Número. 63-98 del C. de la R)
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad de inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En resumen se puede decir que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene como funciones principales: Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo en el sector privado, la formación técnico-profesional y la previsión social a través de la política laboral, salarial, de salud e higiene ocupacional del país, así como promover y armonizar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución extrajudicial de los mismos, así como propiciar al arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello con absoluto apego a la ley.

En otras palabras este Ministerio de Estado se ocupa de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados al trabajo, previsión social y administración interna del mismo, con el objeto de velar por el desarrollo, aplicación y estricto cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes, conforme a lo que para el efecto establece el Acuerdo Gubernativo 242-2003 (reformado) que es su Reglamento Orgánico Interno.

1.3 Su organización

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones cuenta con una estructura administrativa debidamente organizada, lo cual se puede encontrar en el Artículo 5 de su Ley Orgánica, la cual establece su estructura administrativa de la siguiente forma:

- a) Funciones Sustantivas. Este nivel esta integrado por:
 - Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones esta a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la

Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse

- Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General
- Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General
- Dirección General de Trabajo
- Dirección General de Previsión Social
- Dirección General de Capacitación Y Formación Profesional
- Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado
- Dirección General del Empleo

b) Funciones Administrativas. Este nivel está integrado por:

- Dirección Administrativa
- Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF)
- Dirección de Recursos Humanos

c) Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel está integrado por:

- Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
- Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales
- Dirección de Sistemas de Información
- Dirección de Estadística

d) Funciones de Control Interno y de Coordinación. Conformado por:

- Auditoría Interna (UDAI)
- Coordinación de Direcciones Regionales

1.4 Funciones de sus miembros

Para una mejor comprensión de la estructura institucional, se cree conveniente describir las funciones legales que tiene cada una de sus componentes por lo que es necesario atender lo que establece su Ley Orgánica, a saber.

a) Funciones Sustantivas

Despacho Ministerial. El Despacho Ministerial es la autoridad superior del ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus funciones, está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un primero, segundo y tercer Viceministro. El Ministro, cuando sea el caso, hará la respectiva delegación de autoridad.

Jerarquía del Ministro. El Ministro es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes le asignan al Ministerio. Es el funcionario de superior jerarquía en el Ministerio, tiene autoridad y competencia en toda la República para los asuntos propios de su ramo. Para el debido cumplimiento de sus fines cuenta con el apoyo de las unidades siguientes: la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajador, Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales, Dirección de Estadística y Coordinación de Direcciones Regionales.

Jerarquía de los Viceministros: Los Viceministros tienen jerarquía inmediata inferior a la del Ministro para el despacho y dirección de los negocios del ramo y no tienen subordinación entre sí, sustituirán al Ministro en caso de falta temporal, correspondiéndole en su orden al de mayor antigüedad. Para el debido cumplimiento de sus funciones los Viceministros se integran de la forma siguiente.

-Viceministro de Trabajo: Inspección General de Trabajo y Dirección General de Trabajo.

-Viceministro Administrativo-Financiero: Dirección Administrativa, Dirección

Financiera y Dirección de Recursos Humanos.

-Viceministro de Previsión Social: Dirección General de Previsión Social, Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, Dirección General de Recreación y Dirección General de Empleo.

Órganos Consultivos: Tienen el carácter de órganos consultivos de la Dirección Superior, los señalados por Acuerdos y Convenios Internacionales, el Código de Trabajo, reglamentos y demás disposiciones legales vigentes.

Secretaría General: Son atribuciones de la Secretaría General, las siguientes:

- Mantener y proporcionar información sobre la gestión técnica y administrativa del Despacho Ministerial y demás dependencias del ramo
- Recibir, registrar, clasificar, y atender los asuntos del despacho, formulando resoluciones, oficios, y otros documentos pertinentes que agilicen el trámite de los asuntos ministeriales
- Elaboración de proyectos de Acuerdos Gubernativos, y Acuerdos y resoluciones Ministeriales, conforme a lineamientos emitidos por el Despacho Ministerial, cumpliendo con todo el procedimiento legal que a cada caso corresponda
- Ser el enlace entre el Despacho y las dependencias del Ministerio, manteniendo un flujo oportuno de los expedientes
- Notificar acuerdos y resoluciones emanadas del despacho
- Representar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en las actividades que el señor Ministro le encomiende
- Organizar, sistematizar, actualizar y conservar el archivo general del Ministerio
- Las demás que sean propias de su cargo

Secretaría de Comunicación Social: Son atribuciones de la Secretaría de Comunicación Social, las siguientes:

- Diseñar las políticas y estrategias de comunicación social del Ministerio, con el objeto de promover el diálogo y el entendimiento con los diferentes sectores de

la sociedad, especialmente el sector laboral

- Divulgar las principales actividades de interés nacional que realiza el Ministerio
- Fortalecer las relaciones con los medios de comunicación social del país
- Coordinar con las diferentes dependencias del Ministerio, a efecto de clasificar los logros alcanzados y que ameriten su divulgación
- Convocar a conferencias de prensa cuando así lo disponga el Despacho Ministerial

Órganos Temporales: La Dirección Superior podrá integrar comisiones u otros órganos temporales colegiados, para estudiar asuntos, efectuar propuestas y atender casos concretos. Tales órganos podrán integrarse con funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o con personas ajenas al mismo.

Procuraduría de la Defensa del Trabajador. Son atribuciones de la procuraduría de la Defensa del Trabajador, las siguientes:

- Prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo
- Evacuar las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento
- Controlar y registrar adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias laborales
- Asesorar únicamente a los trabajadores que acrediten haber agotado la vía administrativa en la Inspección General de Trabajo, y que no hayan presentado la demanda laboral
- Podrá celebrar convenios con las distintas facultades de ciencias jurídicas y sociales de las universidades del país, a efecto de que sus estudiantes realicen su práctica laboral en esta procuraduría

Inspección General de Trabajo. Son atribuciones de la Inspección General de

Trabajo, las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores
- Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo
- Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales

Dirección General de Trabajo. Son atribuciones de la Dirección General de Trabajo, las siguientes:

- Conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, conforme a la ley
- Llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y otros registros pertinentes
- Autorizar libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registro de socios, contabilidad, y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido
- Autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión
- Prestar asesoría y la debida orientación en materia sindical, así mismo en

relación a contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas clases de trabajo

- Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos

Dirección General de Previsión Social. Son atribuciones de la Dirección General de Previsión Social, las siguientes:

- Proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo
- Estudiar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
- Implementar programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables
- Formular políticas de previsión social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros de trabajo
- Promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente lo relativo a los derechos laborales
- Ejecutar programas que permitan la difusión, aplicación e implementación del convenio 169 y otros que fomenten la participación respecto a los pueblos indígenas
- Participar en la formulación de leyes, reglamentos y normas administrativas que emitan las instituciones del Estado, para asegurar la participación plena de los Pueblos Indígenas

Dirección General de Capacitación y Formación Profesional. Son atribuciones de la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, las siguientes:

- Diseñar políticas de capacitación del recurso humano y formación profesional
- Promover la formación profesional y técnica de los recursos humanos a través de programas adecuados, como becas, ayudas económicas y créditos educativos, que ayuden al desarrollo económico y social del país y procurar la

ubicación de este recurso especializado en empresas públicas y privadas

- Colaborar con los empleadores y trabajadores, en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente en los sectores vulnerables
- Efectuar estudios para la utilización de la asistencia técnica y económica ofrecida por los organismos internacionales, gobiernos, y entidades nacionales extranjeras, de acuerdo con los fines del Ministerio
- Mantener relación permanente con los organismos, Gobiernos y entidades que ofrezcan becas para estudiantes y trabajadores guatemaltecos y otorgarlas mediante una selección objetiva de los candidatos, así mismo, evaluar periódicamente los estudios y comportamiento de los becarios favorecidos
- Recibir, administrar e invertir para el cumplimiento de sus fines, los recursos económicos que el Estado, empresas, organismos o entidades nacionales o extranjeras otorguen a la Dirección de Capacitación
- Modificar el monto del aporte que, en concepto de capacitación indirecta, realizan los empleadores al obtener permisos de trabajos de personal extranjero, de acuerdo a la reglamentación interna
- Cooperar con las universidades e instituciones de enseñanza técnica del país, en la organización de cursos y actividades que se relacionan con los fines de la Dirección de Capacitación, promoviendo a las personas de reconocida capacidad científica y técnica, en programas de capacitación
- Registro y control de las instituciones que estén legalmente obligadas a preparar técnicos guatemaltecos

Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado. Son atribuciones de la Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado, las siguientes:

- Formular políticas en materia de recreación
- Mantener y administrar los centros recreativos y vacacionales a cargo del Ministerio
- Planificar y coordinar la ejecución de actividades culturales y artísticas en los

diferentes centros recreativos y vacacionales

- Promover y difundir información relativa a los servicios recreativos que ofrece el Ministerio para los empleados del sector público
- Coordinar y establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios recreativos a los trabajadores
- Fomentar el mejoramiento constante de los servicios recreativos de los trabajadores

Dirección General de Empleo. Son atribuciones de la Dirección General de Empleo, las siguientes:

- Diseñar la política nacional del empleo
- Servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados, actividad que implica mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales
- Desarrollar programas de orientación asesoramiento a oferentes y demandantes de empleos
- Diseñar e implantar estrategias de comunicación para la difusión del modelo y máximo aprovechamiento de los servicios de oferta y demanda laboral
- Registrar y controlar las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar en el país, y las que se extiendan a empleadores para la contratación de aquellos
- Registro y control de las autorizaciones que se extiendan para el ejercicio de las profesiones técnicas de carácter no universitario
- Estudiar los problemas de los trabajadores migrantes

b) Funciones Administrativas

Dirección Administrativa. Son atribuciones de la Dirección Administrativa, las siguientes:

- Desarrollar, coordinar y dirigir todas las actividades administrativas de las dependencias del Ministerio

- Asegurar el suministro y uso racional de los recursos materiales que se requieran, programando oportunamente la adquisición de los bienes y servicios
- Recomendar e implementar procedimientos tendientes a modernizar y agilizar los procesos administrativos, de conformidad con la ley
- Coordinar la adquisición de bienes y servicios
- Velar porque los registros de suministros y activos fijos, sean adecuados y eficientes

Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF). Son atribuciones de la Dirección de la Unidad de Administración Financiera, las siguientes:

- Administrar de conformidad con la ley, los recursos financieros del Ministerio
- Mantener actualizados los registros presupuestarios y contables del Ministerio
- Coordinar la elaboración del anteproyecto del presupuesto anual y con la autorización del Despacho Superior, realizar las gestiones ante el Ministerio de Finanzas Públicas, para su aprobación
- Llevar a cabo el control de la ejecución del presupuesto anual realizar periódicamente las evaluaciones correspondientes
- Coordinar con la Dirección Administrativa la programación de la adquisición de bienes y servicios

Dirección de Recursos Humanos. Son atribuciones de la Dirección de Recursos Humanos, las siguientes:

- Establecer procesos modernos de administración de personal, especialmente reclutamiento y selección de personal permanente y por contrato, aplicables en las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Ejercer el control de la asistencia del personal para el cumplimiento de las atribuciones y de la jornada de trabajo, así como la aplicación del régimen disciplinario
- Diseñar políticas de evaluación de personal, que contemple un régimen de promociones e incentivos, así como el proceso del período de prueba
- Proponer y desarrollar métodos y estrategias orientadas a lograr óptimas

- relaciones interpersonales entre los trabajadores y entre estos y las autoridades
- Coordinar los procesos de capacitación y desarrollo del personal del Ministerio, implementando acciones tendientes a elevar la eficiencia del empleado en cada puesto de trabajo
 - Administrar la nómina de sueldos, salarios y otras remuneraciones
 - Prestar los servicios médicos básicos y otros servicios que garanticen la salud y bienestar de los trabajadores
 - Mantener un registro permanente con información personalizada de los empleados
 - Realizar todas las gestiones administrativas correspondientes ante el Ministerio de Finanzas Públicas, Oficina Nacional de Servicio Civil y otras instituciones del Estado
 - Promover programas de recreación para los trabajadores y sus familias

c) Funciones de Apoyo Técnico

Consejo Técnico y Asesoría Jurídica. Son atribuciones del Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, las siguientes:

- Ser el órgano técnico, consultor y asesor del Ministerio
- El estudio e investigación de casos y expedientes para proponer resoluciones y acuerdos y la adopción de políticas
- Unificar la opinión jurídica de las dependencias del Ministerio
- Elaborar anteproyectos de creación o reformas de normas jurídicas, contratos y otros actos administrativos que se le encomienden
- Evacuar consultas y dictámenes legales, cuando se le requiera
- Las demás que se le asignen

Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales. Son atribuciones de la Unidad de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales, las siguientes:

- Asesorar a las unidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en todo lo

relacionado con sistemas y procesos de planificación

- Requerir, generar y difundir información que oriente el diseño y desarrollo de las políticas, planes, programas y proyectos del Ministerio
- Mantener relación permanente con los organismos, gobiernos y entidades que ofrezcan cooperación y asistencia a nuevos proyectos y programas para beneficio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Asesorar y apoyar la elaboración, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos, incluyendo el Plan Operativo Anual, para el efecto deberá mantener estrecha comunicación con las instancias administrativas del Ministerio
- Realizar estudios y formular solicitudes de asistencia técnica y económica a las distintas organizaciones internacionales, en las actividades que se estimen de mayor utilidad en beneficio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Conocer todos los asuntos relativos a la Organización Internacional del Trabajo y otras entidades que se relacionen con el ramo, especialmente lo referente a tratados, convenios, acuerdos y resoluciones internacionales en materia de Trabajo y Previsión Social
- Conocer y resolver todo lo relacionado con la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, Realizando las funciones de la Secretaría de dicha comisión

Dirección de Sistemas de Información. Son atribuciones de la Dirección de Sistemas de Información, las siguientes:

- Analizar, diseñar e implementar los sistemas de información necesarios para el buen funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme a los requerimientos planteados por la autoridad superior y las distintas unidades del Ministerio
- Asesorar y dar soporte técnico a los usuarios en el uso y aprovechamiento de la informática y otros adelantos tecnológicos pertinentes, así como de implementar y mantener la seguridad de los sistemas de información
- Poner en práctica aplicaciones de informática en las diferentes dependencias del

Ministerio congruentes con las actividades que desempeñan

- Velar por la evolución del sistema informático del Ministerio

Dirección de Estadística. Son atribuciones de la Dirección de Estadística, las siguientes:

- Generar y difundir estadísticas oportunas sobre sector trabajo, empleo y previsión social, que sirvan de base para la formulación de políticas en esta materia
- Coordinar y atender solicitudes de estadísticas de trabajo requeridas por la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con los convenios ratificados por Guatemala, así como de instituciones públicas y privadas del país
- Recopilar en cada dependencia del Ministerio información que sea susceptible de procesarse estadísticamente, y consolidar la memoria anual de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- El análisis e interpretación de la información recopilada, formulando indicadores estadísticos en materia laboral, para fines de consulta y estudio del Ministerio.
- Elaborar y aplicar manuales, instructivos y boletas que sean necesarios para la producción de estadísticas
- Desarrollar e implementar métodos modernos para la formulación de estadísticas
- Promover los subsistemas estadísticos de empleo e ingreso coordinando con el ente rector del mismo y otras entidades relacionadas

d) Función de Control Interno y de Coordinación

Unidad de Auditoría Interna (UDAI). Son atribuciones de la Unidad de Auditoría Interna, las siguientes:

- Calificar y comprobar que los gastos se efectúen en forma racional, de acuerdo con la legislación y los programas presupuestarios previamente aprobados
- Realizar periódicamente auditorías administrativas y financieras a las dependencias del Ministerio, con el fin de apoyar a la administración en el logro

de sus objetivos

- Verificar la correcta aplicación y cumplimiento de las políticas, y normas y procedimientos de control interno, leyes y regulaciones aplicables al Ministerio, como medio para asegurar el logro de los objetivos
- Diseñar los procedimientos para evaluar en forma permanente los sistemas de operación (SIAF), sistemas computarizados, procesos de control interno y de control de calidad a ellos incorporados
- Presentar informe trimestral a la Dirección Superior, sobre el desarrollo de sus actividades
- Ejecutar todas aquellas actividades de control que garanticen la transparencia del gasto público, y el cumplimiento de metas del Ministerio

Coordinación de Direcciones Regionales. Son atribuciones de la Coordinación de Direcciones Regionales, las siguientes:

- Servir de enlace entre el Despacho Ministerial y las Direcciones Regionales
- Planificar y coordinar las acciones de trabajo y previsión social en el interior de la República
- Supervisar y evaluar las actividades que realizan las Direcciones Regionales
- Asesorar y apoyar a las Direcciones Regionales en la resolución de conflictos laborales que se presenten en sus jurisdicciones
- Impulsar y fortalecer el proceso de descentralización del Ministerio

Se concluye el presente capítulo, citando la Misión y Visión institucional, mismos que se puede observar en diferentes documentos emanados de la Secretaría de Comunicación Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se puede leer lo siguiente:

1.5 Misión

“ES LA INSTITUCIÓN DEL ESTADO ENCARGADA DE VELAR Y PROMOVER EL CUMPLIMIENTO EFICIENTE Y EFICAZ DE LA LEGISLACIÓN, POLÍTICAS Y PROGRAMAS RELATIVOS AL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL, EN BENEFICIO

DE LA SOCIEDAD”.

1.6 Visión

“SER UN MINISTERIO FORTALECIDO, COMPETENTE, MODERNO Y CONFIABLE QUE PROMUEVA LA CULTURA DE RESPETO A LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EL BIENESTAR DE LA SOCIEDAD”.

CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

Las relaciones que tienen lugar dentro del conglomerado social se encuentran reguladas en todos los sentidos de su existencia, ya sea dentro del ámbito familiar, económico, social, cultural, educativo, deportivo y más; el ámbito laboral no escapa a ello, toda vez que el Estado, a través del Organismo Legislativo creó un cuerpo normativo en el que se encuentra regulado todo lo relativo al Derecho de Trabajo que rige todas las relaciones laborales entre particulares, es decir entre los patronos y sus trabajadores —aunque es de aclarar que por analogía, parte de esa normativa también se aplica en las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores-; dicho cuerpo legal es el que se conoce como Código de Trabajo, contenido en el Decreto 14-41 del Congreso de la República, en el cual se encuentra reglados los derechos y obligaciones tanto de una como de la otra parte.

El Código de Trabajo, está orientado al igual que la legislación internacional en materia laboral y de derechos humanos, a la protección del más débil de la relación; es por ello que se dice que nuestro derecho laboral es “Tutelar de los Derechos del Trabajador”; pero para que exista —por lo menos en teoría- esa defensa, es necesario que previamente se formalice una relación laboral entre el patrono y el trabajador, lo cual solamente se logra a través de la formalización de un contrato individual de trabajo.

Para efectos de una mejor comprensión es necesario que se conozca a grandes rasgos el significado de Derecho de Trabajo y posteriormente se entre a conocer más de cerca lo que es el Contrato Individual de Trabajo desde deferentes perspectivas, pasando desde las definiciones doctrinarias hasta las legales contenidas en la legislación nacional como en los Tratados Internacionales.

Primeramente se dirá que para poder saber que significa la palabra Trabajo, es necesario imaginar los elementos que lo componen y de esta forma dar una definición

adecuada.

Muchas personas consideran el Trabajo como obra o producto, con lo que se refieren a la cosa elaborada; Otras como una actividad que se refiere a la prestación de servicios; y otras más que lo consideran como un empleo, haciendo referencia a la labor de colocación del trabajador para con el patrono.

2.1 Características del trabajo

- **Es una actividad humana:** A *contrariu sensu* de la física que pudiera considerar trabajo la acción de cualquier fuerza capaz de modificar el mundo exterior, (fuerzas de la naturaleza, animales, el hombre), dentro del derecho, sólo se aceptan como trabajo, los actos o acciones humanas conscientes y deliberadas con el objeto de modificar el mundo exterior.
- **Es un esfuerzo productivo:** La productividad entendido como el acto humano de generar bienes y/o servicios, para satisfacer sus necesidades, es muy importante como característica del trabajo ya que todo acto humano que no es productivo no podría considerarse como trabajo, primero porque para el hombre, las cosas naturales son materia prima que satisfarán necesidades si se manipulan para transformarlas. Además, la productividad es autónoma de la contraprestación, ya que no importa si quien realiza el trabajo recibe pago o no, es decir, mientras realice una actividad productiva y útil, pues aunque sea gratuito no deja de ser trabajo. Finalmente se debe considerar que la actividad productiva, comprende todos los actos de transformación física de las cosas naturales como los servicios encaminados a la satisfacción de necesidades estrictamente personales.
- **Requiere de voluntariedad:** La situación jurídica del trabajador no ha sido siempre de origen voluntario y hoy día, la conquista de la libertad de trabajo dista aún bastante de ser una realidad lograda a escala mundial; En la actualidad se ha prohibido el trabajo forzado, pues atenta contra la libertad del ser humano; sin embargo se debe

tener presente la necesidad que tienen todos los humanos que carecen de bienes materiales propios para satisfacer todas nuestras necesidades, y es por ello que se tiene la obligación de entrar en el mercado de trabajo a cambio de una compensación económica que puede ser denominada de diferentes formas (honorarios, sueldos, salarios, etc.).

- **Puede ser material e intelectual:** Para considerarse trabajo sólo se necesita que para su realización intervengan el intelecto humano o su fuerza física. Teniendo presente lo anterior, se puede decir que: Trabajo es un esfuerzo intelectual o físico del ser humano llevado a cabo total o parcialmente para transformar la naturaleza, con el objeto de obtener algún bien destinado a la satisfacción de necesidades propias o de terceros.

2.2 El trabajo como objeto susceptible de apropiación

Dentro de un conglomerado social, sus integrantes intercambian entre sí, bienes y/o servicios; circunstancia que no pasa inadvertida dentro del ámbito laboral, en donde un individuo realiza una actividad productiva con su esfuerzo físico o intelectual, el producto o resultado puede pasar a propiedad de otro que los disfruta o que sirve como intermediario para que el fruto del trabajo del que lo realizó, pase a satisfacer necesidades de terceros.

Desde siempre han existido títulos jurídicos que sirven de base para aprovecharse o apropiarse del trabajo que otros realizan; es por ello que no obstante el trabajo sea una actividad libre, realizada por un individuo libre, como trabajador cede a otro su trabajo, en virtud de un acto libre —generalmente un contrato de trabajo-.

Como se indicó anteriormente, una de las características del trabajo es la voluntad, pero como ya se acotó también, el mismo puede ser objeto de aprovechamiento o apropiación por parte de otros, lo cual significa que han existido diferentes formas reconocidas por el Estado para permitir que una persona se apropie

del trabajo de otro u otros.

Si se analiza la historia del trabajo se podrá observar que se marcan tres diferentes ámbitos que son: la esclavitud en la Edad Antigua en donde no solo el fruto del trabajo le pertenecía al amo sino también la persona que lo realizaba; servidumbre, en la Edad Media en donde el trabajador no era esclavo pero el fruto de su trabajo lo debía al señor feudal en virtud de que este era el dueño de la tierra; libertad, en la Edad Moderna en donde la prestación del esfuerzo productivo material o intelectual es una obligación asumida voluntariamente por el trabajador. Ninguno de los tres ha existido solo, pues tienen cierta coexistencia, aunque siempre uno de ellos predomina. Aun hoy en día no se puede hablar sobre Libertad, pues se verá asociado con uno o con otro de los anteriores pero de ello se tratará en subsiguientes capítulos.

2.3 Definiciones

En virtud de que ya se ha conocido algunos datos interesantes relacionados con el Trabajo, se procederá a entrar en materia del Contrato Individual de Trabajo, por lo que a continuación se enumeran varias definiciones doctrinarias, así como lo que sobre el mismo establece nuestro Código de Trabajo.

Se iniciará diciendo que contrato significa: “Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (Dic. Acad.). En una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Capitant lo define como acuerdo de voluntades, entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones; y también documentos escrito destinado a probar una convención. Los contratos han de ser celebrados entre las personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o las buenas costumbres. Los contrato lícitos obligan a las partes contratantes en iguales términos que la ley.”¹

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pagina 167.

El tratadista Guillermo Cabanellas lo define de la siguiente forma: “Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa//, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, Empresario, Empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador.”²

Por su parte Ramírez Gronda, citado por Manuel Ossorio lo define así: “Contrato de Trabajo es una Convención por la cual una persona (Trabajador, empleador, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.”³

El Diccionario de Derecho Privado tomo I, citado por José María Ramos Donaire en su tesis titulada: Autonomía del Contrato Individual de Trabajo, indica lo siguiente: “Contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar su actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio a favor de otra, mediante una remuneración.”⁴

De las definiciones anteriormente enumeradas, se puede observar que no existe mayor dificultad respecto al significado de contrato individual de trabajo, toda vez que es aquella relación que nace entre el trabajador y el empleador que los obliga recíprocamente de forma que el primero se compromete a prestar sus servicios personales bajo la dependencia y subordinación del segundo, que a su vez, se compromete a pagar a aquel una remuneración determinada por sus servicios.

² Jorge Mario López Argueta. **Tesis Elementos esenciales de existencia y validez del contrato individual de trabajo y su regulación en el ordenamiento laboral guatemalteco.** Pagina 2.

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pagina 170 y 171

⁴ José María Ramos Donaire. **Tesis Autonomía del contrato individual de trabajo.** Pagina 36

2.4 Sujetos de la relación contractual laboral

No obstante lo anterior, se considera oportuno definir más concretamente a los sujetos de la relación contractual, de la siguiente forma:

- **Empleador:** Es aquella persona individual o jurídica que arrienda, compra o se apropia de los servicios del trabajador y que como contraprestación, paga una remuneración previamente convenida y que debe regirse en su actuación a lo que para el efecto establecen las leyes laborales del lugar en que este vigente el contrato. En el Código de Trabajo recibe el nombre de Patrono.

Como se puede observar, el concepto de empleador es un término que debe ser interpretado de forma amplia, ya que generalmente se tiende a interpretar que dicho concepto se refiere a la persona física con quien el trabajador fija los términos del contrato laboral; es decir no solamente se refiere a personas físicas sino también a personas jurídicas.

- **Trabajador:** Es aquella persona física que aporta su trabajo personal, —ya sea material y/o intelectual- a cambio de la remuneración que le paga el empleador. Como se puede ver, en este caso si se refiere como trabajadores a las personas físicas, pues no podría ser de otra forma; es decir, dentro de esta categoría no podrían incluirse a personas jurídicas, ya que de ser así, se estaría frente a otros tipos de contratos que por consiguiente se rigen por leyes diferentes a las laborales.
- **Intermediario:** “Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.

Por su parte el Código de Trabajo, al referirse a las partes contratantes las define en los Artículos 2 y 3 de la siguiente forma:

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o

más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo; Y Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

2.5 Características del contrato individual de trabajo

Al igual que todo contrato, el denominado individual de trabajo tiene características que lo diferencian de los civiles o mercantiles, que son importantes conocer para saberlas distinguir:

- Es un contrato nominado o típico, porque se encuentra regulado dentro de la legislación laboral;
- Es un contrato dirigido, porque tanto en la legislación constitucional como en la ordinaria, se persigue nivelar la desigualdad que existe entre las partes, en beneficio de la parte más débil; es decir entonces que el Estado fija los derechos mínimos del trabajador, los cuales en ningún caso podrán renunciarse;
- Es un contrato bilateral porque crea derechos y obligaciones para ambas partes;
- Es un contrato oneroso, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica; en el caso del trabajador recibe una prestación dineraria (salario, sueldo, honorarios u otro), y el empleador o patrono que recibe una utilidad o ganancia a cambio;
- Es un contrato conmutativo, porque cada una de las partes recibe una prestación equivalente a la que entrega, aunque claro está, no siempre es justa como se verá más adelante;
- Es un contrato de tracto sucesivo, ya que las obligaciones y los derechos de las partes se desarrollan con el transcurso del tiempo, durante y aun después de la vigencia el contrato. En este último caso, se puede citar como ejemplo cuando existen prestaciones pendientes de pago y que se reclaman incluso judicialmente;
- Es un contrato consensual ya que se formaliza mediante la voluntad de las partes.

2.6 Obligaciones que impone el contrato individual de trabajo

A *priori* se puede decir que las principales obligaciones del contrato individual de trabajo son por una parte la dependencia y subordinación del trabajador (prestación del servicio) o el desempeño de su actividad, y por la otra la remuneración que debe pagar el patrono, pero existen otras obligaciones no menos importantes dentro de este contrato, las cuales para efectos de mejor comprensión se dividirán de la siguiente forma:

- 1.- Obligaciones del trabajador
- 2.- Obligaciones para el patrono

En cuanto a las obligaciones del trabajador, de forma general sin entrar a conocer detalles o particularidades de cada legislación, pueden resumirse de la siguiente manera:

- Prestar sus servicios personales en forma continua. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de hacerse representar por otra persona diferente a la suya. Esto se debe a que el patrono celebra el contrato atendiendo a características propias de la persona contratada, las cuales pueden ser físicas, intelectuales o psicológicas y con relación a la continuidad debe entenderse como la no interrupción en el desempeño de la actividad para la que fue contratado.
- Prestar sus servicios bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al patrono, circunstancia que lo diferencia por ejemplo del contrato de servicios profesionales, en donde el profesional presta servicios sin que exista dicha dependencia ni subordinación.
- La dependencia y subordinación se materializa en las órdenes que el patrono da

al trabajador, y que éste necesariamente debe obedecer y observarlas sin posibilidad de evadirlas, aunque esto último, con la salvedad lógicamente de que el trabajador tiene derecho a no realizar acciones que vayan en contra de la moral, las buenas costumbres, el orden público, o que sobre todo ponga en peligro su salud e integridad personales.

- Cumplir con los lugares y tiempos estipulados en el contrato de trabajo. Lo que significa que el trabajador debe apegarse a un horario preestablecido en el lugar que se destine para ello.
- Ceñirse a la reglamentación interior de trabajo (en los casos en que es obligatorio del Reglamento Interior del Trabajo). La ley establece que en los centros de trabajo, deben existir reglamentos interiores de trabajo, en lugares visibles para que el trabajador pueda tener acceso a ellos y de esta forma conocer sus derechos y/o obligaciones. Dicha normativa interna debe ser autorizada por la Autoridad Administrativa competente, es decir por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Vale la pena indicar que en muchas ocasiones no se trata de reglamentos creados unilateralmente por el patrono, sino que en muchos de ellos tienen emancipaciones laborales logradas por los mismos trabajadores a través de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

Respecto a las obligaciones para el patrono, también de forma general, sin entrar a conocer detalles que cada legislación debe tener, pueden resumirse de la siguiente manera:

- Pagar por la prestación de servicios. Como ya se mencionó, frente a la prestación que corresponde al trabajador, existe la contraprestación que le corresponde al patrono, y que consiste en el pago del salario, sueldo, honorarios u otra forma de remuneración que se hubiese pactado; además no puede ser pagada de forma antojadiza por el patrono, sino en el tiempo, la forma y el lugar convenidos.

- Cumplir con la normativa para garantizar el bienestar en materia sanitaria y de seguridad laboral. Con esto se pretende decir que el patrono, tiene la obligación de garantizar las condiciones saludables de trabajo, lo cual también implica mejorar razonablemente la seguridad del lugar, así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso despedirlos si éstos se niegan a hacerlo.

2.7 Inicio del contrato individual de trabajo

Para hablar sobre los derechos y obligaciones que nacen de una relación laboral se debe primero establecer el momento justo en que tanto el trabajador como el patrono quedan ligados a través de un vínculo de carácter económico-jurídico al cumplimiento de las respectivas prestaciones y que solamente podrá deshacerse mediante las formalidades que establece la ley, por lo que para efectos de la presente investigación, basta con circunscribirse a lo que establece el Artículo 19 del Código de Trabajo que reza:

“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... Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

“Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe registrarse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no

se haya iniciado la relación de trabajo.”

Como se puede observar, el Código de Trabajo es claro en este sentido y fija como momento de inicio de la relación laboral, aquel en el que se inicia la prestación del servicio o de la ejecución de la obra en las condiciones pactadas, y agrega que si una de las partes incumple con lo pactado aún antes de iniciarse la relación laboral, la parte afectada puede demandar el pago de daños y perjuicios que le haya ocasionado la parte que incumplió, pero a través de un proceso ordinario laboral.

2.8 Terminación del contrato individual de trabajo

Como se ha indicado, el contrato individual de trabajo es al igual que cualquier otro tipo de contrato, un acuerdo de voluntades por medio del cual, las partes convienen en la realización de determinados actos reglados de forma individual por medio suyo. Todo contrato tiene una vigencia que puede o no ser estimado en tiempo o bien por el cumplimiento —total o parcial- de lo acordado; sin embargo existen diferentes formas de dar por finalizados los contratos y pueden ser por mutuo acuerdo, tal como cuando se convino su nacimiento o bien porque existan circunstancias que no permitan la conclusión normal del mismo por existir perjuicio o insatisfacción de una de las partes contratantes.

En Guatemala es muy común el incumplimiento de la ley en materia laboral; uno de los casos más obvios es la falta de la suscripción del contrato individual de trabajo, documento en el cual se pactan las condiciones en que ha de llevarse a cabo las prestaciones recíprocas entre el patrono y el trabajador; lógicamente en dicho contrato también debieran enumerarse las causas que justificarían la terminación de la relación contractual, pero a falta de estas se esta a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Para evitar los excesos en que pudiera incurrir cualquiera de las partes en perjuicio de la otra, el legislador fijó los límites de actuación tanto del patrono como del trabajador en materia de terminación del contrato individual de trabajo, ya que el

Código de Trabajo establece claramente las causales que pueden ser alegadas por quien decide dar fin al contrato sin incurrir en responsabilidades, o dicho de otra forma: quien desea dar por terminado unilateralmente dicho contrato debe haber sufrido uno o más de los perjuicios enumerados en el Código de Trabajo para no incurrir en responsabilidades. El Artículo 76 de dicho cuerpo legal establece que: “Hay terminación de los 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.”

Como se puede observar por lo anteriormente expuesto, existen por lo menos seis formas diferentes por las cuales puede regularse la terminación del contrato individual de Trabajo, siendo ellas:

- 1) El libre despido
- 2) El despido regulado
- 3) Inamovilidad laboral
- 4) Por renuncia del trabajador
- 5) Terminación por causas propias del contrato
- 6) Terminación por infracción laboral

Cada una de las anteriores circunstancias tiene sus características propias por lo que se considera necesaria su explicación individual.

1) El libre despido: Que es cuando el patrono mediante el pago de posibles daños o perjuicios, hace uso de su libertad de empleador para despedir al trabajador en el momento en que lo crea conveniente, incluso sin expresión de motivo, lo cual genera incertidumbre en el trabajador ya que no sabe si el día de mañana tendrá trabajo. Uno de los casos en que se da con más frecuencia este tipo de despidos es cuando el patrono adquiere nueva tecnología, lo cual le hace prescindir de mano de obra para reemplazarla con maquinaria.

2) El despido regulado: Que parte del principio de que el patrono tiene libertad para despedir al trabajador, pero previamente debe tomar en cuenta una serie de exigencias legales entre las que se encuentran la expresión de causa, la debida notificación, la expedición de finiquitos entre otros que tienden a garantizar el respeto de los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

3) Inamovilidad laboral. El trabajador que goza de este derecho no puede ser despedido, y únicamente puede terminar el contrato por renuncia de éste o por razones de fuerza mayor como lo sería la quiebra de la empresa por ejemplo. En cuanto a este sistema se puede decir que para que exista terminación del contrato individual de trabajo por despido, el patrono debe solicitar la autorización judicial para poder efectuarlo.

4) Por renuncia del trabajador: En este caso el trabajador toma la decisión de renunciar a su puesto de trabajo, aunque para evitar incurrir en responsabilidades debe cumplir con los avisos y tiempos a efecto de que el patrono pueda buscar un reemplazante.

5) Terminación por causas propias del contrato: En este caso el contrato de trabajo llega a su fin por razones que le son inherentes sin que exista voluntad de las partes de ponerle fin, lo cual sucede cuando por ejemplo, el contrato fue pactado a plazo fijo y el lapso concluyó; o fue pactado para la ejecución de una obra determinada y la misma ha sido concluida satisfactoriamente. Existe la posibilidad de que el patrono se encuentre insolvente y por no poder cumplir con sus obligaciones deba cerrar operaciones; por fallecimiento del trabajador o cualquier otro motivo que no permita la continuación de la vigencia del contrato individual de trabajo.

6) Terminación por infracción laboral: En este caso se refiere a las causales que dan derecho al patrono de poner fin al contrato de trabajo, despidiendo al trabajador en caso de que éste realice actos que le son prohibidos por la ley. Cabe agregar que este derecho también lo tiene el trabajador, cuando el patrono comete alguna acción de las

que le son señaladas como prohibiciones, ante lo cual el trabajador puede darse por despedido indirectamente, lo cual tiene como consecuencias jurídicas el pago de las indemnizaciones que en derecho le correspondan.

CAPÍTULO III

3. La industria de la maquila en Guatemala

Industria de la maquila en Guatemala. Con alrededor de 80 mil empleos generados en el país, la industria del ensamblaje de ropa de exportación ha coadyuvado a dinamizar la economía en las áreas donde se asientan, aunque en su mayoría se ubican en la región central. A marzo de 2007, la Comisión de Vestuario y Textiles (VESTEX), contabilizaba en el país 183 maquilas de confección de ropa para exportación, las cuales generan empleo a unas 79 mil 941 personas. Guatemala y el departamento Sacatepéquez son las zonas donde se ubican la mayor cantidad de fábricas de este tipo. Según registros del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ambos departamentos registran los porcentajes más bajos de pobreza con 14.2 y 36.1 por ciento respectivamente. Además esas zonas tienen una densidad poblacional de un mil 128 y de 533 habitantes por kilómetro cuadrado respectivamente, las cifras más altas del país según el Censo de Población de 2002. A consideración de Carla Caballeros, coordinadora de Vestex, la instalación de estas industrias, además de generar empleo, ofrecen a la zona mayor movimiento comercial, elevan el poder adquisitivo de los pobladores y permiten que más personas se integren al sector formal de la economía. “Están los casos de Mixco, Villa Nueva, San Pedro Sacatepéquez, y Chimaltenango, en donde miles de personas no tienen necesidad de emigrar a la capital en busca de trabajo”, refiere Caballeros. *Áreas preferidas.* La zona central ha sido elegida como sede de decenas de maquilas: en la capital generan 38 con 18,032 puestos de trabajo, en el resto del departamento de Guatemala se registran 127 maquilas con 50,796 empleos y en Sacatepéquez se contabilizan siete con 3997 puestos, según Vestex. La mayoría se instalan en lugares donde se encuentre fácilmente mano de obra, que cuenten con servicios básicos como electricidad, además que tengan cercanía a servicios y vías de exportación, explica Caballeros. A consideración de directivos de la Cámara de Industria se debe aplicar una política de Estado para crear las condiciones en el interior del país y descentralizar la ubicación de la industria en general, y mejorar en el resto de departamentos servicios, accesos y generar mano de obra calificada.

La mayoría de comunidades funcionan sólo para agricultura y para subsistencia y así vamos a seguir condenando a nuestra gente, ya vivimos en pobreza extrema, yo creo que los estamos condenando a muerte”, indica Ricardo Sagastume, director ejecutivo de la Cámara de Industria.

Efecto dinamizador El analista de la Asociación de Investigaciones Económicas y Sociales (Asies), Luís Linares, coincide con el criterio de Caballeros, y afirma que las maquilas producen un efecto dinamizador de la economía y permiten que las personas tengan un trabajo mejor remunerado que en la agricultura u otros oficios. Sin embargo, afirma que su impacto en la disminución de la pobreza depende de cuantos miembros se forme una familia. Con Q1,200 ó Q 1,500 al mes no se sale de la pobreza, pero se puede mejorar las condiciones, por ejemplo, si es una persona soltera que pueda ayudar a sus papas, porque a un jefe de familia no le alcanzaría. Según Linares, 65 por ciento de los puestos de trabajo en las maquilas es ocupado por mujeres. Es, como me decía un sindicalista, mal con las maquilas y más sin ellas porque se perderían 70,000 empleos si se cierran, pero entonces ahí es necesario el esfuerzo del Estado para garantizar un mínimo de condiciones laborales y los derechos fundamentales del trabajador. Tanto Linares como Caballeros recordaron que las grandes empresas internacionales exigen en el país aplicar códigos de conducta, pero que aun falta por hacer”.

Lo anterior es el contenido del artículo de Rosa Maria Bolaños, publicado el veintiuno de mayo de dos mil siete en la página 19 del diario Prensa Libre en la Sección de Negocios. En el mismo se plantean dos aspectos de mucha importancia que ocurren en el desarrollo de la actividad de la industria de la maquila en Guatemala; por un lado el número de empleos generados que coadyuvan en el desarrollo económico de muchas familias guatemaltecas y su integración a la economía formal. Pero por el otro lado también se debe tomar en cuenta que no solo basta con la generación de empleos, sino también cumplir con lo que en materia laboral se establece como derechos mínimos de los trabajadores; la totalidad del capital que conforman la industria de la maquila proviene de diferentes países, a saber: Estados

Unidos, Guatemala, y en gran número de Corea del Sur.

El proceso surgido de tecnificación y la expansión comercial fomentaron la fragmentación de los procesos productivos a escala mundial, incentivando la inversión transnacional en maquilas. La fragmentación de los procesos productivos de que se habla en este capítulo es la que tuvo lugar en uno de los países industrializados del Asia, en donde sus economías les permiten ser poseedores de tecnología y riqueza, pero también objeto de importantes avances en materia de defensa de los derechos laborales de sus trabajadores. Las corporaciones asiáticas de la confección optaron por sustituir a sus propios trabajadores y para acceder a los mercados estadounidenses de forma más fácil, aprovechando el marco de incentivos ofrecidos por el país del norte a los países centroamericanos a través de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, lo que terminó por constituir una nueva herramienta legal para agenciarse de mayores utilidades, lo cual solamente podrían conseguirlo al exportar sus capitales con dirección a los países subdesarrollados centroamericanos, entre los que se encuentra Guatemala, en donde a cambio de ofrecer fuentes de trabajo reciben mano de obra barata, beneficios fiscales y poco control o ningún control estatal, con el agregado de actuar a su sabor y antojo y así cometer todo tipo de abusos en contra de sus trabajadores y la evasión de las más insignificantes cargas tributarias.

Lo recurrente en Guatemala es la falta de protección a los derechos de los trabajadores de las maquiladoras, no obstante de lo evidente de los abusos cometidos contra ellos; las autoridades Gubernamentales prefieren cerrar los ojos y vestirse de tolerancia, antes de emprender acciones legales frente a los infractores de nuestra legislación. Un ejemplo evidente de lo anterior es uno de los casos más recientes, del cual aunque no fue cometido dentro de la jurisdicción del departamento de Guatemala, refleja fielmente la forma en la que los empresarios extranjeros, justamente coreanos, se burlan de la buena fe de sus trabajadores y desprecian vulgarmente las leyes tutelares de los derechos de estos, con la complicidad por omisión de nuestras autoridades. La denuncia fue presentada por los mismos trabajadores ante un corresponsal de Prensa Libre, la cual fue publicada el ocho de mayo de 2007; en el

artículo se lee lo siguiente: “*CHIMALTENANGO Les pagan con cheques sin fondos* Unos 150 trabajadores de la maquila Dong Bang en la cabecera departamental de Chimaltenango denunciaron que con cheques sin fondos les pagaron su indemnización por el cierre de la planta. Carlos González, representante de los afectados, citó que fueron despedidos en febrero y hasta este mes les dieron los cheques; pero cuando llegaron a cobrarlos a un banco no tenían fondos. El Inspector Silverio Roca aseguró que el Ministerio de Trabajo no puede hacer nada, pues es problema de dicha empresa que carezca de fondos. Eddy Arrivillaga, gerente de la maquila, indicó que el próximo jueves los ex empleados podrán cobrar el impago.”

Como se puede observar, por lo aseverado por el Inspector de Trabajo pareciera ser que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tuviera absolutamente nada que hacer al respecto; es más, pareciera que el problema que afrontan los denunciados no cayera dentro del ámbito de competencia de dicha cartera. Entonces cabe preguntarnos: Es o no competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social una denuncia de esta naturaleza? Cual es la razón de ser de los Inspectores de Trabajo? Es acaso la indemnización por despido, una prestación que no está contemplada dentro de los derechos de los trabajadores? O es que dicho Ministerio realmente no puede hacer nada? Las respuestas dependerán del lente con el que se mire el problema, pero también es claro que cuando se conoce la ley y se actúa conforme a ella, no puede negarse que las conductas ilegales deben ser castigadas.

En un país donde existen ejércitos de jóvenes, hombres y mujeres que han vivido en áreas rurales y periféricas en condiciones de pobreza y pobreza extrema, estarán prestos a trabajar en lo que encuentren, lo cual significa tierra fértil para cosechar mano de obra abundante, barata y dispuesta a soportar toda clase de abusos mientras es explotada. Son tantas las ilegalidades que se cometen dentro de las maquiladoras de origen extranjero que para comprender de mejor forma las graves violaciones a los derechos laborales de los guatemaltecos, se hace necesario retrotraernos en el tiempo y hacer un pequeño esbozo de lo que ha sido la historia de la maquila en Guatemala.

Se principiará por explicar el significado de la palabra maquila, diciendo que es todo aquel proceso de manufactura y específicamente de ensamble de piezas que se lleva a cabo en masa para elaborar un determinado producto, cuya materia prima es importada específicamente para dicho proceso y que luego se comercializará en el extranjero.

Estos procesos productivos tuvieron sus inicios durante el gobierno de facto del General Oscar Mejía Victores, bajo el amparo del Decreto-ley 81-84, con lo que se buscaba crear fuentes de trabajo que mitigara la situación de desempleo y pobreza en la que se encontraban grandes sectores de nuestra sociedad, además de buscar cambiar la imagen desprestigiada de los últimos gobiernos militares de Guatemala. Posteriormente y ya durante el gobierno de Vinicio Cerezo Arévalo, a finales de la década de los 80 se creó nueva normativa para fomentar la inversión en la industria dedicada a esta actividad, por medio de los Decretos 29-89 y 65-89 los cuales contienen la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila y la Ley de Zonas Francas respectivamente.

Como ya se mencionó anteriormente, esta legislación abrió la puerta para la inversión de capitales extranjeros, quienes incentivados por los beneficios fiscales y la existencia de mano de obra barata, vieron un futuro promisorio para incrementar sus ganancias que para ese momento, ya no eran tanto en sus respectivos países, en donde el avance cultural y tecnológico iba de la mano de la legislación en materia de Derechos Humanos, con la consiguiente vigilancia y estricto control del respeto de los derechos laborales.

Los principales interesados en aprovechar las exoneraciones arancelarias aduaneras y de impuestos para la importación de materia prima, maquinaria, equipos y repuestos fueron los empresarios coreanos, quienes movidos por su ímpetu productivo, no dudaron en crear fuentes de empleo, contratando primeramente la mano de obra disponible en la ciudad; en un principio era común observar en muchos puntos de la Ciudad de Guatemala, una gran cantidad de anuncios a través de mantas publicitarias

en donde se ofrecían empleos para personas con o sin experiencia laboral, con el agregado de “se enseña el trabajo”. Esto propició que muchas personas del área rural emigraran a la capital y dejaran abandonada la actividad agrícola, con la esperanza de un mejor futuro debido a que los salarios pagados en ese tiempo rebasaba por mucho lo que les representaba un jornal en el campo, e incluso en la actualidad podría equipararse con el salario que devenga un profesor de primaria.

3.1 Entrevista con el Secretario de la Embajada de Corea

Como se indicó anteriormente, la realidad de la maquila en Guatemala puede ser observado desde diferentes perspectivas y es por ello que se considera importante, plasmar un extracto de la entrevista realizada en 2001 por representantes del Programa de Desarrollo Económico y Social de la Mujer "Kichin konojel" al Secretario de la Embajada de Corea acreditada en Guatemala. La misma se encuentra plasmada en el informe “De mi pueblo a la maquila, crisis de identidad Maya”⁵; en la misma se puede apreciar lo siguiente: **Pregunta:** ¿Este tipo de fábricas que funcionan en Guatemala, funcionan también allá en Corea? **Respuesta:** Si hay maquiladoras en Corea, pero hay mucha diferencia entre las maquiladoras de Guatemala y Corea, especialmente porque las maquiladoras que están aquí en Guatemala trabajan para exportar a Estados Unidos mientras que las de Corea son para el mismo país o uso doméstico. En cambio en China ellos tienen muy parecidas a las de Guatemala, pero en Corea no, porque el costo laboral es muy alto. ... **Pregunta:** La mano de obra en Corea no es barata, es muy alta. ¿Más o menos cuál es el ingreso per cápita de Corea, o sea el ingreso por persona? **Respuesta:** Más o menos diez mil dólares al año. ... **Pregunta:** ¿Qué cantidad de dinero manejan las fábricas de maquila aquí en Guatemala en concepto de producción global? **Respuesta:** Es una cantidad muy difícil, no tengo idea de la cantidad exacta en números, sobre la producción de ellos, porque según estadísticas del Ministerio de Finanzas, del total de exportaciones corresponde al 60% a las maquiladoras coreanas, y las maquiladoras

⁵ Antonia Castro y Rubén Ortiz. **Informe de mi pueblo a la maquila, crisis de identidad maya.** “de la Pagina 51 a la 56.

aproximadamente tienen 50, mil empleados en Guatemala, pero aún así es difícil establecer porque hay empresas coreanas que no se registran aquí porque son coreanos pero son ciudadanos americanos, o sea ellos llegaron a Estados Unidos y luego adquirieron la ciudadanía americana y después se vinieron para acá... **Pregunta:** ¿Por qué se están retirando las fábricas coreanas de Guatemala? **Respuesta:** Hay muchas razones por las cuales las compañías coreanas están cerrando, algunas de ellas se puede decir porque la economía de Estados Unidos esta decreciendo de alguna manera, hay recesión económica allí, y como ustedes sabrán la mayoría de exportaciones se van para Estados Unidos, entonces hay pocas órdenes de producción, entonces hay empresas grandes que le dan trabajo a empresas pequeñas, pero al tener pocas órdenes ellos las absorben todas y todas éstas pequeñas se van a la banca rota. Hay otras razones también, por ejemplo en este año hubo cambio de salarios, según las Leyes de Guatemala tres veces, entonces eso también a ellos les está afectando porque no pueden pagar más a los empleados y también porque anteriormente el Gobierno les ha dado muchos beneficios pero las compañías coreanas después de diez años deben pagar impuestos porque cuando vienen las empresas tienen la ventaja de que no pagan impuestos de exportación, producen aquí y se llevan los productos a Estados Unidos sin pagar, pero después de diez años tienen que pagar, entonces eso les está afectando, el pago de impuestos, el alza de salarios a los empleados. .. **Pregunta:** ¿Considera usted que son justos los salarios que devengan los trabajadores y las trabajadoras de las fábricas de maquila en Guatemala, comparado con otros países? **Respuesta:** No tengo idea porque no sé como están los salarios en El Salvador, Honduras, en otros países, sin embargo he oído de los propietarios coreanos que los empleados que están aquí en Guatemala tienen el salario más alto a nivel Centro América. ... **Pregunta:** Su estadía en Guatemala es muy poca pero ¿cree usted que las mujeres indígenas de Guatemala que trabajan en fábricas o maquilas son tratadas con respeto y consideración? **Respuesta:** He escuchado que hay muchos problemas especialmente entre propietarios y empleados, pero considero que ha sido derivado a las diferencias de culturas, por ejemplo allá en Corea la gente trabaja por dinero y no les importa tener que trabajar más y por eso ellos trabajan duro para obtener dinero, sin embargo aquí

en Guatemala algunos propietarios les dicen: “bueno tenemos más ordenes, ustedes van a trabajar más y yo les voy a dar más dinero”, pero ellos no quieren, entonces los coreanos se enojan mucho, porque si es trabajo, es para su propio beneficio recibir más dinero. Entonces eso es asunto cultural, diferencia de mentalidad que hay. El otro problema se ha derivado debido a la falta de conocimiento de español que tienen los coreanos, entonces siempre hay mal entendidos porque los coreanos hablan con los guatemaltecos y no se entienden, pero los coreanos son impacientes, ellos no son tan pacientes como los guatemaltecos, entonces como hay cierta diferencia en el idioma. Ahí va cultura y va idioma también, porque los coreanos dicen “valla a su casa a descansar”, pero ellos aquí entienden que los están despidiendo, cuando ellas, digamos, los problemas se dan más con las mujeres, entonces el problema básicamente es de comunicación; porque ellas entienden que las despidieron”

La transcripción anterior se realizó con el objetivo de dejar constancia de la opinión de las autoridades coreanas a cerca de la situación de las empresas de maquila en Guatemala, la importancia de esta es para observar que lo que las autoridades manifiestan contradicen totalmente a las acciones que se dan en la práctica, respecto a las condiciones de trabajo con que cuentan los trabajadores guatemaltecos dentro de esta industria.

Como por ejemplo la maquila de origen coreano, puede ser dibujada con diferentes matices, pues mientras para las autoridades coreanas que aseguran que son fuentes de trabajo que propician el desarrollo en pueblos pobres y sobre todo, la negativa del irrespeto a los derechos laborales aduciendo que son cuestiones más de cultura que de trato degradante, otros opinan lo contrario, sobre todo los mismos afectados quienes en muchos casos prefieren correr y esconderse de cualquier persona que pregunte sobre la forma en que son tratados, por temor a ser despedidos o en el mejor de los casos a ser castigados públicamente por el simple hecho de criticar las prácticas inhumanas que sufren.

Las leyes laborales guatemaltecas son claras en cuanto a las condiciones

mínimas con que deben contar los lugares de trabajo y sin embargo se puede observar que los trabajadores son hacinados en enormes bodegas sin suficiente ventilación, sin salidas de emergencia ni señalización sobre vías de evacuación, sin suficientes servicios sanitarios; dentro de estas bodegas, según la información proporcionada por los mismos trabajadores, son explotados, humillados y degradados en sus derechos como seres humanos, ante la indolencia de las autoridades de trabajo que generalmente toman actitudes parcializadas a favor de los patronos, en detrimento de los trabajadores connacionales.

Es de observar que cuando los trabajadores intentan organizarse para defender sus derechos, los patronos acuden a otra estrategia que les es permitida por la falta de control gubernamental que consiste en arremeter con impunidad, poniendo en práctica acciones de acoso e intimidación en contra de los líderes de los movimientos de reivindicación laboral.

Otro claro ejemplo de lo anterior es lo sucedido cuando la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustria y Similares de Guatemala (FESTRAS), notificó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que los trabajadores de las entidades Cimatextiles, Sociedad Anónima e Industria Textil Choishin, Sociedad Anónima estaban organizándose para sindicalizarse. Obviamente por todo lo que a legislación nacional de trabajo respecta, este es uno de los muchos aspectos tutelados como garantías laborales y la organización sindical goza de amparo legal desde el momento en que se inicia formalmente su creación; desde ese momento todos los trabajadores gozan de inamovilidad y no pueden ser despedidos sino con autorización de autoridad judicial en materia laboral. El trabajo que se realizó para la consecución de lo planificado fue dando resultados y toda la labor llevada en absoluto secreto con los contactos, reuniones y largas jornadas de planificación terminaron dando los resultados esperados pues finalmente con todo el apoyo de FESTRAS, se había conseguido formalizar ambos sindicatos; sin embargo la felicidad por el logro alcanzado duró muy poco pues el mismo dos días después, la trabajadora Lesbia López fue perseguida por personas desconocidas que se conducían en un vehículo con vidrios

totalmente polarizados, lo cual evidentemente fue una práctica de intimidación; el temor que causa en la mente de una persona, el verse perseguida con el riesgo de sufrir un ataque físico o incluso que ponga en peligro su propia vida, afecta la salud mental de cualquier persona y esa es un arma disuasiva. Se tiene conocimiento que dentro de las empresas la situación fue difícil para el resto de trabajadores pues individualmente fueron llamadas a las oficinas en donde se les obligó a base de amenazas a desistir de la sindicalización.

Poco después el licenciado Sergio Miranda, Asesor jurídico de FESTRAS recibió en su casa una llamada telefónica en donde le preguntaron: “¿Dónde quieres aparecer tirado? ...queremos que te vayas del país”. Simultáneamente se recibió otra llamada en las oficinas de FESTRAS en la que una voz anónima sentenció: “Dígale a Enrique Torres que vino a cavar su tumba aquí en Guatemala”. Al día siguiente alrededor de las once horas se recibió en las oficinas de FESTRAS otra llamada en la que alguien dijo: “Pregúntele al licenciado Torres, dónde quiere que dejemos su cadáver”. Cinco minutos más tarde llamaron a la persona que había contestado la anterior llamada y le preguntaron: “¿Ya le dio el mensaje al licenciado?”.

Obviamente sabían quien era el licenciado Enrique Torres, pues este participó activamente en 1975, en la formación del Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Guatemalteca, Sociedad Anónima —STEGSA - COCA-COLA-. El 11 de febrero de 1977 sufrió un atentado contra su vida y la de su esposa, Martha de Torres, también asesora del STEGSA y de la Central Nacional de Trabajadores (CNT). Ante el grave riesgo a sus vidas, ambos partieron al exilio. Veinte años después encontrándose nuevamente en Guatemala, por su labor en favor de los derechos de los trabajadores vuelve a ser amenazada su vida en un país donde parece no haber cambiado nada.

Pero las graves violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores no solamente provienen de los empresarios coreanos, pues estos se ven favorecidos con la contratación para puestos de administración o gerencia de personas que anteriormente han trabajado en el Ministerio de Trabajo, pues con una relativa

inversión en honorarios, consiguen asesoría en materia laboral y los “Chivos” suficientes para evadir cualquier acción que se intente contra ellos. No es de extrañar que estos ex-funcionarios vendan a los empresarios extranjeros todos sus conocimientos relacionados con las debilidades de la Inspección General de Trabajo, o de otras autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de evadir con más facilidad todas las responsabilidades que implican los derechos de los trabajadores.

Existe una gran cantidad de empresas maquiladoras de origen coreano que no pagan los salarios mínimos, que descuentan las cuotas por seguro social a sus trabajadores pero que no las reportan al IGSS y cuando buscan los servicios a los que según ellos tienen derecho, les son negados pues las empresas se encuentran morosas.

3.2 Entrevista con David Morales, Secretario General de FESTRAS

La entrevista publicada por Carlos Amorin en la pagina de Internet www.solidaridad.net/articulo2931_enesp.htm y en la www.reluita.org/sindicato/maquilas/con_david_morales.htm, fechada 12 de noviembre de 2004, el Secretario General de FESTRAS hace ver varias situaciones que ponen en evidencia el estado de desprotección en el que se encuentran los trabajadores de las empresas maquiladoras de origen coreano; en el preámbulo de la entrevista se pueden leer las siguientes líneas:

“Maquila se escribe con M de Muerte:

De las 230 maquilas textiles que hay en Guatemala, sólo en tres existe sindicato, lo que significa que de 116 mil trabajadores y trabajadoras, sólo 300 están protegidos por organizaciones sindicales. La represión contra los sindicatos es casi siempre impune. La situación actual en la maquila NB Guatemala S.A., es una muestra de ello y de la lucha heroica de los/as sindicalistas.”

Entrevista con David Morales, Secretario General de FESTRAS

-¿Cuántos sindicatos de maquilas tiene afiliados la FESTRAS?

-Tenemos afiliados los únicos tres sindicatos que existen en las maquilas de Guatemala. El último lo hemos formado el 16 de octubre de 2003, pero la situación en éste es muy difícil. Empezamos el trabajo de organización seis meses antes de la fundación, y desde entonces ese sindicato no ha cesado de ser agredido, perseguido y amenazado.

-¿De qué manera?

-La entidad NB Guatemala S.A., representada por su gerente general, Yong Ha Kim, desató inmediatamente una campaña antisindical. Trabaja en el rubro de la confección de vestimenta para las marcas “**Target**”, “**Merona**”, “**Edan**”, “**GAP**” y otras. Nosotros anticipamos que existiría una oposición de la patronal, pero no esta actitud salvaje que no veíamos desde hace por lo menos 15 años.

-¿En qué consistió esa campaña?

-Lo primero fue enviar a varias personas a las casas de algunas afiliadas diciendo que venían de parte del gobierno y de la entidad con un mandato para erradicar los sindicatos de las maquiladoras, ya que esto perjudica la llegada de las inversiones extranjeras. Las amenazaron con que si no se retiraban del sindicato podrían amanecer con un balazo en la espalda, ya que ellos conocían los procedimientos para hacerlo sin que la Policía pudiera llegar a los culpables.

-¿Y cuál sería ese procedimiento?

-Justamente, les dijeron que era muy sencillo utilizar los grupos organizados de jóvenes delincuentes que aquí se llaman “**Maras**” y que se dedican al robo, el tráfico de drogas y otras actividades ilegales como los asesinatos por encargo. Las compañeras fueron amenazadas, y también se les ofreció dinero y un terreno proveniente de FOGUAVI, que es una institución gubernamental, para que se retiraran del sindicato. Les dejaron un lugar y una fecha para una próxima reunión. Pero a ese encuentro acudimos los representantes de FESTRAS. Ellos nos dijeron que pertenecían a una ONG llamada

Acción por Guatemala, y que no tenían vínculos con la entidad o con el gobierno.

-¿Cómo se explica eso?

-Eso es lo que les preguntamos: ¿a qué responde el trabajo que realizan? Pero nada nos respondieron. Hemos denunciado esta situación a la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala, pero hasta ahora no se ha investigado nada y no tenemos más información de estas personas.

-¿Cuál es la reacción del Ministerio de Trabajo?

-Hasta ahora no ha tocado el fondo sino la forma, y ha sido confundido por la patronal con sus maniobras y falsedades. Le hemos manifestado al Ministerio que contamos con pruebas sobre nuestras denuncias, pero aún no hemos avanzado demasiado por ese lado. Últimamente se presentó un grupo de 62 trabajadores con permiso de la entidad (siendo que nunca dan permiso a nadie para salir por ninguna razón), quienes supuestamente fueron a denunciar al sindicato. Muchos ni siquiera sabían a qué iban, pero fueron acarreados por los patoteros de la patronal. Lo más sorprendente es que el Ministerio, conociendo cuál es la situación general en las maquilas y la particular en ésta, recibió sin más la denuncia que intenta sustituir al actual ejecutivo del sindicato por otro que le sea adicto a la entidad. Le hemos dicho a la Dirección de Trabajo que ella no debe tener ingerencia en los asuntos internos sindicales, y que se debe atender al fondo de la cosa que es la violación a los derechos sindicales y humanos en la entidad.

-¿Por qué la FESTRAS, que pertenece al sector alimentación, afilia sindicatos de la industria textil?

-No podemos cerrar los ojos ante las violaciones a los derechos sindicales en nuestro país y hemos visto que este sector donde hay muchos puestos de trabajo, es uno de los peores en ese sentido. Creemos que el sistema que imponen a sangre y fuego en las maquilas es el mismo que las patronales de la alimentación y de otros sectores productivos del país quieren implantar en sus entidades. En la industria textil el salario mínimo nacional es el máximo que ellos pagan, lo que equivale a 4,8 dólares por

jornada de 8 horas de trabajo. Por eso, para tener un ingreso que les permita sobrevivir, la mayor parte de la gente hace muchas horas extras, casi siempre mal pagadas. Entonces, nosotros hemos decidido enfrentar a este sistema laboral en todas sus manifestaciones y el sector textil es el peor de todos.

En el artículo de Carlos Amorin del 11 de enero de 2005 en LA INSIGNIA. Diario independiente iberoamericano, en Madrid, España, publicado en la Internet se puede leer lo ocurrido a una trabajadora que fue parte del grupo de perseguidores de dirigentes sindicalistas, que desertó y se convirtió en acosada y amenazada: en el artículo se lee el siguiente texto.

“Las maquilas del terror; De perseguidora a perseguida:

La sociedad de la opulencia practica una ceguera voluntaria, eliminando de su vista aquello que le devuelve su verdadera imagen. Por eso no se entera de que camina sobre el fango de la miseria ajena, del pillaje planetario de los recursos naturales y de las vidas de carne y hueso de millones de trabajadores/as sacrificados/as en el altar de la frivolidad y el hiperconsumo. Las maquilas centroamericanas son un escenario principal de este secreto “tsunami” social que arrasa con la salud, la vida de miles y miles de personas cada año.”

En una reciente entrevista el secretario general de FESTRAS en Guatemala, David Morales, relataba que los propietarios de la maquila NB Guatemala, especialmente su gerente general, Yong Ha Kim, habían iniciado una violenta persecución contra un sindicato incipiente que se acaba de integrar en esa entidad. Después de amenazar a las afiliadas y dirigentes, Ha Kim decidió formar grupos de choque dentro de la propia planta para que presionaran a las trabajadoras organizadas al interior y también fuera de la maquila.

Decía Morales: “Estos grupos se han dedicado a golpear a las compañeras. Se produjeron varias agresiones que fueron denunciadas al Ministerio Público. Ha Kim se reunía personalmente con este grupo y lo instruyó para que cuando fueran indagados

contestaran que se había tratado de un problema personal. El objetivo es desgastarlas, desesperarlas, y diseñar una estrategia para desarticular el sindicato. Aunque nos ha costado mucho, creemos que poco a poco hemos logrado que toda esta campaña quede al descubierto. Ha Kim también ha utilizado a este grupo de trabajadores antisindicales para demandar a los dirigentes por ‘amenazas’. Yo mismo y Francisco Mendoza, ambos de FESTRAS, hemos recibido esas denuncias judiciales que en realidad son tácticas para distraer la atención e intimidar. Pero tenemos un testimonio de una compañera, Susana Morales, que abandonó ese grupo pro patronal y aportó mucha información.

-¿Qué ha dicho esta compañera?

-Ha informado sobre dónde se reúnen, cuál es la estrategia que empieza con amenazas de muerte, después agresiones, luego persecución a las dirigentes sindicales y describe los procedimientos que piensan utilizar. Como consecuencia de su denuncia, esta compañera ha sido amenazada de muerte por dos desconocidos junto a la secretaria general del sindicato, Bidalía García, y a Rosita López. La compañera Susana está en este momento en la clandestinidad para proteger su vida. Nosotros hemos hecho ya la denuncia ante la OIT”, concluía Morales.

Desde entonces casi nada ha cambiado en NB Guatemala. Continúan las presiones, las amenazas y Susana Morales sigue temiendo por su vida y la de su familia. FESTRAS ha decidido hacer público el testimonio de Susana como forma de que queden identificados internacionalmente aquellos que la persiguen por el mero hecho de haber actuado con dignidad. La denuncia expresa los siguientes hechos:

“Por medio de la presente denuncio al señor Yong Ha Kim, gerente general, y Alfonso Cuzal Matute, jefe de personal de la entidad NB Guatemala por amenazas y persecución a mi persona, por no prestarme a las maniobras planeadas para destruir el sindicato”. Susana relata que “Yong Ha Kim y Alfonso Cuzal Matute reunían a un grupo de aproximadamente seis personas integrado por Carolina Sic, Karina Figueroa, Marconi Chojolan Morales, Magdalena Guzmán, Claudia Loarca y yo misma. Nos

reuníamos en el restaurante **Lai Lai II** de la 7 avenida 13-27 zona 9 y en las instalaciones de la entidad en horas no hábiles, para tratar asuntos relacionados con cómo destruir el sindicato. En estas reuniones nos decían que buscáramos formas para desesperar a las compañeras afiliadas y hasta de pegarles de ser posible, a cambio de dinero. Como ese plan no funcionó, empezamos hacer demandas y memoriales por orden de la entidad y que el licenciado Carlos Mauro Romam Romam, que tiene su oficina en la cuarta calle 8-72, oficina B-5. zona 1, nos ayudaba a redactar, y él **también le daba seguimiento al plan**. Cada vez que íbamos con ese grupo a efectuar algún trámite, el señor Yong Ha Kim nos pagaba el día sin que figurara en la planilla si no que recibíamos el dinero en un sobre en blanco, y además nos daba 150 quetzales para transporte y alimentación del grupo, monto que administraba Carolina Sic. Esos días –continúa Susana– casi siempre los usábamos para ir a la Inspección de Trabajo y llevar demandas, resoluciones, memoriales y más asesoría con otras personas para seguir con el plan. Luego me di cuenta de que me estaban utilizando para destruir el sindicato, y por eso me alejé”.

La violencia del grupo de “elegidas” se volvió entonces contra Susana, “la traidora”. Comenzaron a acosarla y a amenazarla, “por lo que decidí decir todo lo que sabía a las compañeras del sindicato y a dejar todo grabado en una cinta”, relata Susana. Pero su calvario apenas comenzaba: “El 27 de septiembre a las 11:30 a.m. llegó el grupo a mi casa para invitarme a una reunión, pero también para que supiera que por cualquier cosa ya conocían dónde vivía, y yo, por miedo, les firme un papel que llevaban pero no lo leí, nunca supe el contenido de ese papel. Sentí tanto miedo que al día siguiente por la tarde fui a renunciar a la entidad. Karina se enteró de mi renuncia y corrió a decirle a Carolina. Luego fue a donde yo tenía mi bolsa y mi chumpa y como no encontró nada de valor se robó mi chumpa. Luego Karina Figueroa y Carolina Sic me amenazaron para que no hablara nada con Yolanda Secaida, afiliada del sindicato, o de lo contrario lo pagaría muy caro porque no lo iban a dejar así”.

Algunos días después Susana y el sindicato decidieron difundir la grabación en la cual se dejaban al descubierto todas las maniobras de la entidad. “Ese día –cuenta

Susana– empecé a recibir más amenazas por teléfono diciendo que por mi bien me alejara de mi barrio. Después empezaron a preguntar dónde trabajaba en mi nuevo empleo, para seguirme día y noche. El 18 de octubre Marconi Chojolan Morales me siguió desde la parada de mi bus hasta la calle 18 donde logré perderla. Desde esa fecha no puedo ir a mi casa a ver a mi hijo por temor de que me lleguen a hacer algo a mí y a mi familia. El viernes 22 de octubre de 2004, como a las 9 de la noche, recibí dos llamadas de un hombre y una mujer exigiéndome que saliera hablar con ellos y tratándome de ‘hija de la gran puta culera’, pero yo no salí. El sábado 23 de octubre de 2004 por la mañana –cuenta Susana– llegó un hombre en una camioneta a la entidad donde yo trabajaba preguntando por el personal nuevo. La descripción de la camioneta que hizo el agente de seguridad coincide con el vehículo del señor Yong Ha Kim. El policía le informó que la única nueva de ahí era yo y aportó una descripción de mi persona. El hombre sólo dijo: ‘Ah, con que aquí trabaja’, y se fue. Y el lunes 25 de octubre de 2004 fui despedida de esa entidad maquiladora. La explicación que me dio la secretaria fue la falta de trabajo, lo cual no es cierto, por que mi despido no fue por eso ya que fui la única despedida y sé que trabajo hay, lo que me hace suponer de que el señor Yong Ha Kim pidió a mi nueva empleadora que me despidieran. Por todo esto temo por mi vida y la de mi familia –clama Susana–, por eso mismo pido que investiguen mi caso. Y responsabilizo al señor Yong Ha Kim y a Alfonso Cuzal Matute de la entidad NB de Guatemala y al grupo ya mencionado por lo que me pueda ocurrir a mí y a mi familia”, finaliza el documento con su firma.

Nada más se puede agregar que no empalidezca ante la contundencia de este ejemplo de dignidad, algo que nunca se podrá encontrar entre las prendas de marca que exhiben los escaparates de las sofisticadas tiendas de Nueva York, Washington o Los Ángeles. Prendas hechas acá, en las maquilas centroamericanas.

Otro de los artículos de Carlos Amorin, esta vez el publicado el 11 de marzo de 2005 en LA INSIGNIA se expresa lo siguiente:

“¡Pero qué maquilas tan grandes tienes! ¡Son para explotarte mejor!

“Maltrato físico, maltrato verbal, intimidaciones, amenazas de perder el empleo, prohibición de agrupación sindical, humillaciones, bajos salarios... Este es el impresionante rosario de reivindicaciones más urgentes que sindicatos de tres maquilas de Guatemala presentaron a Neil Kearney, secretario general de la Federación Internacional de Trabajo del Textil y Cuero (FITTIVC) que visitó recientemente ese país.”

“Trabajadores de las maquilas Cima, Yoi Choishin y NB Guatemala se reunieron con Kearney a quien le expusieron las extremadamente duras condiciones de trabajo que padecen los empleados de estas entidades coreanas. Vidalba García Hernández, secretaria general del Sindicato de Trabajadores de NB, relató entre otras cosas que en ocasiones “el material que se encuentran confeccionando se lo tiran a los operarios, indicando que ese trabajo no está bien hecho”. El 80% del personal que se desempeña en las tres maquilas que han logrado tener una agrupación sindical son mujeres.”

“Por su parte, José David Morales, secretario general de FESTRAS, denunció que “el 20 de enero, con la ayuda de la asesoría legal de FESTRAS, fueron restituidos nueve trabajadores que la entidad había despedido ilegalmente. Durante ese proceso, en el mismo momento del reintegro, la secretaria de organización del sindicato, Rosa María López, fue físicamente agredida por el Señor Young Ha Kim, gerente general de NB Guatemala. Inmediatamente se hizo la denuncia al Ministerio Público y también la evaluó el médico correspondiente quien la relevó temporalmente de sus labores. Al acudir al juzgado, el señor Young Ha Kim se hizo acompañar por un grupo de obsecuentes a sueldo que ha organizado y lo utilizó para que lo apoyaran desmintiendo los hechos denunciados. Lógicamente, ante un Ministerio Público que no investiga, que no quiere investigar, Young Ha Kim se retiró libre de polvo y paja, lo que una vez más demuestra qué papel juega en Guatemala el Ministerio Público”.

“Young Ha Kim, siniestro personaje, impidió la visita de Kearny al local de NB Guatemala, ya que pretendió que acudiera solo, sin la compañía de los dirigentes

sindicales. En estas condiciones, Kearny informó que sostendrán una reunión con los dueños de las maquilas para buscar soluciones y lograr cambios positivos en las condiciones de trabajo. De no suceder así, se presentarán las denuncias correspondientes ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que se realice una evaluación de la situación. Por último, el secretario general de FITTIVC anunció que contempla efectuar reuniones en Corea con los propietarios de las grandes entidades que mantienen operaciones en el país, para que tengan conocimiento de la situación laboral de este sector.

“Apoyando esa gestión, Neil Kearny envió la siguiente carta a las autoridades de la casa matriz de NB Guatemala:

Sr. Keith Kim, Director general Nobland, Seúl (Corea)

Estimado Sr. Kim: Luego de mi carta anterior, me dirijo a Ud. de nuevo en relación con la situación en la planta NB de Guatemala. Entiendo por Stephen Coats que la información que usted recibió del gerente local, Yong Ha Kim, es que ayer en la tarde había una reunión pautada en las oficinas de la Asociación de Empleadores, VESTEX, pero que yo no asistí a esa reunión. La información que recibió de Guatemala es pues incorrecta. De hecho, como le indiqué ayer, el gerente local de su compañía estaba intentando determinar quién podía y quién no podía acompañarme a la reunión. Yo le envié un mensaje diciendo que estaba complacido de que la reunión se realizara, pero que asistiría acompañado del personal que trabaja conmigo, los líderes del sindicato local SITRANB y los líderes de la Federación (FESTRAS). Indiqué igualmente que de no ser posible llevar a cabo la reunión a nivel local, iba a hacer los preparativos para reunirme con Nobland en Corea. La respuesta que recibí del gerente fue que en tales circunstancias él no se reuniría conmigo. No es la primera vez, en nuestra experiencia, que la sede central de una compañía en Corea recibe información errónea de parte de la gerencia local en el país donde la compañía produce. La situación en la planta NB de Guatemala es extremadamente grave. Cuando los líderes sindicales se presentaron a trabajar esta mañana, no fueron admitidos a la fábrica. Mientras, el señor Yong Ha Kim había organizado a un grupo numeroso de trabajadores para ir al Ministerio de Trabajo y al Ministerio Público a protestar en favor de la compañía. La fábrica ofreció a los

trabajadores permiso y transporte para acudir a la manifestación. Tal conducta de parte de un empleador es una violación flagrante de las leyes laborales de Guatemala, las normas, políticas y procedimientos laborales internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y los Códigos de conducta de casi todos las compañías de marca y minoristas del mundo. Como era de esperarse, los líderes y afiliados del sindicato están preocupados por su seguridad personal. Ya ha habido una serie de deplorables incidentes de violencia e intimidación, y si ahora la gerencia está instigando a crear problemas en una situación que de por sí ya está encendida, las consecuencias podrían ser desastrosas. En el clima ultracompetitivo que existe a nivel mundial actualmente, la industria y cada una de las compañías que la conforman sólo tendrán futuro si hay cooperación entre la gerencia y la mano de obra, sobre la base del diálogo y un buen sistema de relaciones industriales. Me reuní con los líderes sindicales y sentí que sinceramente están preocupados por lograr alcanzar mejoras para la mano de obra y para la compañía. Desafortunadamente, el clima de hostilidad y miedo que reina en la fábrica está opacando estas esperanzas. Sería bueno pasar la página y dejar el pasado donde está y si, en lugar de continuar con la disputa, pudiera mirarse hacia el frente y reestablecer la armonía y promover las buenas relaciones industriales. Para mí sería un placer colaborar en estos esfuerzos, a pesar de que -debo admitirlo- si la situación actual no cambia, nos veremos en la obligación de solicitar la intervención de los principales clientes de la compañía, de la Organización Internacional del Trabajo y de introducir una queja en contra de Nobland ante la OCDE. Sin embargo, estoy seguro de que no tendremos que llegar a esos extremos y que será posible trabajar juntos para resolver esta situación en el interés de los trabajadores y de la compañía".

La gerencia de la maquila, sin embargo, respondió con violencia el mismo día en que Kearny dejó Guatemala. Según varios testigos, el 18 de febrero la afiliada Yolanda Secaida Mash fue abofeteada por integrantes del grupo formado por la entidad. La FESTRAS, y con ella la secretaría regional latinoamericana de la UITA, seguimos atentamente esta situación y nos mantenemos alerta y en campaña contra la represión salvaje en las maquilas de Guatemala."

3.3 Entrevista con Manuel Zetino Ibarra, de FESTRAS

Manuel Zetino Ibarra, Secretaria de Asuntos Internos y Externos de la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agro-Industriales y Similares de Guatemala (FESTRAS), previo a informar sobre las condiciones de trabajo en las maquilas coreanas; manifiesta que es necesario inducir sobre los antecedentes y funciones de la organización, con el fin de entender de mejor forma el trabajo que realizan; relata que esta federación se constituyó en el año de 1990 cuando se realiza el Primer Congreso de Trabajadores de la Alimentación; a partir de esa fecha inició un trabajo más ordenado y sistematizado para fortalecer su campo de acción y es en este momento en que la unidad del movimiento sindical pasa a formar parte de los aspectos más importantes de la organización, así como también el crecimiento organizativo, la formación de dirigencia y los grupos de base, la lucha con planteamientos de solución a la problemática nacional.

Actualmente 20 organizaciones sociales se encuentran afiliadas a FESTRAS en diferentes departamentos del país, la cual a su vez está afiliada a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y afines, -UITA- que es una federación sindical internacional compuesta por 337 organizaciones en 118 países que representan a un total de 2.5 millones de miembros; su sede se encuentra en Ginebra-Suiza; También está afiliada a la Federación Internacional de Trabajadores de Textil, Vestuario y Cuero –FITTVCC-; esta federación reúne a 220 organizaciones afiliadas en 110 países, con una membresía combinada de 10 millones de trabajadores.

Refiere que FESTRAS cuenta con una estructura organizativa que se renueva cada dos años a través de elecciones entre sus agremiados para nombrar a quienes ocuparan los siguientes cargos:

- Secretaria General
- Secretaria de actas y correspondencia

- Secretaria de organización y propaganda
- Secretaria de finanzas
- Secretaria de trabajo y previsión social
- Secretaria de asuntos femeninos
- Secretaria de educación y cultura
- Secretaria de asuntos internos y externos
- Secretaria de asuntos campesinos

Los objetivos principales de esta federación son: Defender los derechos de los trabajadores, contribuir en los intereses de los trabajadores, fomentar la unidad de los trabajadores del mundo, capacitar a los dirigentes sindicales en los diferentes ámbitos laborales, incidir en las políticas del Estado para la solución de la problemática nacional, defensa de los derechos humanos y laborales, velar porque se hagan efectivos los acuerdo de paz y mantener una luchar constante y frontal contra todas aquellas políticas tendientes al liberalismo.

Respecto al movimiento sindical en la maquila indica que en Guatemala, de 143 fábricas textiles solamente Choi Shin, Sociedad Anónima y Cima textiles, Sociedad Anónima tienen sindicatos con pactos colectivos; ambas se encuentran ubicadas en el Km. 18.5 carretera hacia el Mayan Golf, del municipio de Villa Nueva del departamento de Guatemala. Los trabajadores del resto de entidades no han podido organizarse ante las dificultades que ello representa y las graves amenazas contra la integridad física y mental de los trabajadores.

Comenta que cuando se formaron los dos sindicatos antes mencionados, todas las operarias que participaban activamente fueron objeto de intimidaciones por parte de ambos patronos y que él personalmente sufrió el embate de las intimidaciones, pues algunos mareros que fueron contratados por los patronos de estas dos maquiladoras, en varias ocasiones hicieron pintas en las paredes de su casa con diferentes amenazas pero nunca fueron consumadas; agrega que el asesor jurídico de esta federación fue amenazado de muerte vía telefónica y en varias ocasiones le decían que dejara de

organizar a las trabajadoras de estas entidades; a otro asesor jurídico de esta federación le asesinaron a una de sus hijas y tuvo que abandonar la federación. Entre las intimidaciones que sufrieron por la conformación de los sindicatos esta la que sufrieron las dirigentes a quienes algunos elementos de la misma Policía Nacional Civil, las estuvieron intimidando durante la hora del almuerzo y hora de salida. A pesar de todas las amenazas de las que fueron objeto lograron sindicalizarse y aun permanecen en su trabajo.

Indica que debido al obstáculo que representa el sindicato, Cima Textiles, S. A. recientemente solicitó autorización para suspender parcialmente 400 contratos de trabajo por un lapso de tres meses, argumentando que los pedidos del extranjero han disminuido, debido a que los representantes de las marcas están contratando a otras maquiladoras centroamericanas con la justificación de una sensible baja en la calidad de las prendas de vestir para exportar. Indica el entrevistado que lo que pretende esta maquiladora es terminar con el sindicato y abrir otra maquila con diferente razón social (Moda Choi Shin) y con nuevos trabajadores, jugándole la vuelta tanto a trabajadores como a autoridades gubernamentales.

Como parte de la estrategia, el día 21 de mayo de 2007, Cima Textiles, S. A., otorgó vacaciones a muchos de los trabajadores y en su lugar contrato personal “supuestamente” temporal para que cubran a los vacacionistas, pero FESTRAS se enteró que lo que realmente estaban haciendo era sacar toda la materia prima, producto terminado y maquinaria y la estaban trasladando a otras instalaciones, razón por la cual los miembros del sindicato de esta entidad al enterarse de la situación, decidieron quedarse vigilando día y noche en las afueras de la entidad los movimientos que se dieran dentro de esta con el objeto de no ser sorprendido y que el día que lleguen la encuentren vacía. Como consecuencia de los atropellos y abusos contra los trabajadores de ambas maquiladoras, FESTRAS se encuentra negociando con sus representantes patronales y con los Inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero hasta el momento no se ha llegado a ningún acuerdo. Indica que esta situación va a ser denunciada en la 96 reunión de la Organización Internacional de

Trabajo —OIT-.

Zetino Ibarra comenta que la historia del movimiento sindical en el sector maquila-Guatemala, tiene otro actor que ha intentado defender los derechos de sus integrantes; se trata del sindicato de NB de Guatemala, que en sus inicios fue aceptado por la parte patronal, pero al momento de hablar sobre pactos colectivos de condiciones de trabajo, lo que hicieron fue dividir a los trabajadores; a los que estaban a su favor, del patrono les pagaban para que intimidaran a los que conformaban el sindicato; también utilizaron la técnica de intimidarlos por medio de mareros; además les decían que si dejaban el sindicato iban a recibir mas beneficios de la entidad y para conseguir su objetivo, el patrono contrato a dos personas para que trataran de convencer a los dirigentes, pero éstos no aceptaron por lo que denunciaron las presiones antes el Ministerio Público, pero éste nunca investigó al patrono y archivaron el caso.

Debido a la organización sindical la maquiladora decidió declararse en quiebra, pero les ofreció a los trabajadores el pago del 60% de sus prestaciones, con la condición de que quien no se presentará el día pactado, ya no recibiría pago de indemnización.

De aproximadamente 400 trabajadores, 30 no aceptaron el pago ofrecido y tras una ardua batalla legal, lograron obtener el pago del 100% de su pasivo laboral y a los miembros del sindicato se logró que les pagaran el tiempo que restaba de inamovilidad. Indica que del total de trabajadores de las maquilas, un 80% son de sexo femenino, lo cual ven ellos como un punto favorable porque estas poseen una mayor habilidad manual; los hombres son empleados generalmente para las tareas que requieren fuerza bruta, como por ejemplo el traslado de materia prima y producto terminado; refiere que las maquiladoras, sobre todo de origen coreano, se rigen internamente por un código de conducta en el cual obligan a los trabajadores a trabajar más de ocho horas diarias, sin que muchas veces se les pague el tiempo extraordinario; para ellos también representa un obstáculo a la producción las mujeres embarazadas, al extremo

que si se enteran que alguna trabajadora se encuentra en estado de gravidez, la despiden para no tener que hacerse cargo del pago al seguro social, además de evitarse la pérdida de tiempo en el otorgamiento de el reglamentario descanso por los periodos de pre y post natal, ya que ello significa un decremento de producción. Este es uno de los casos que más denuncian las operarias que han sido despedidas.

Otra de las causales de despido que invocan los patronos coreanos, es el abandono de labores por parte de los trabajadores, lo cual termina siendo mentira; lo que sucede es que en la mayoría de los casos, los trabajadores se enferman y los mandan a sus casas, supuestamente a descansar pues no les dan certificados de trabajo para que asistan al IGSS. Cuando regresan se encuentran con que ya han contratado a otra persona para que lo sustituya. Cuando los trabajadores despedidos acuden a la Inspección de Trabajo a plantear sus denuncias, el patrono se defiende aduciendo que existió abandono de labores, lo cual es fácil de probar pues los trabajadores no pueden justificar los permisos otorgados, ante el silencio de las autoridades de trabajo y previsión social. Al respecto, el motivo por el que los patronos no extienden certificados de trabajo a sus trabajadores es porque a pesar que a los salarios les descuentan las cuotas del IGSS, ellos no lo reportan y por lo tanto no tienen derecho a los servicios del seguro social. En el mejor de los casos, solamente presentan ante el Departamento de Recaudación, planillas reportando salarios de un 10 o 20% del total de trabajadores”.

En el artículo de Lorena Siejo, publicado en el diario Prensa Libre el 23 de julio 2007 en la página 6, se hace ver las inconformidades por parte de algunas organizaciones de la sociedad civil, quienes indican lo siguiente:

“Denuncian Violaciones a Derechos de Trabajadores Varias organizaciones civiles de Centroamérica denunciaron ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Cidh) que los diferentes Estados del Istmo consienten la violación continuada de los derechos de las trabajadoras de maquilas. Las organizaciones expresaron el 18 de julio que las empleadas son someritas a jornadas excesivas de

trabajo, con exageradas cuotas de producción; laboran en condiciones de hacinamiento, escasa luz y ventilación, y excesivo ruido. Además, son obligadas a permanecer de pie o sentadas durante toda la jornada, efectuando movimientos repetitivos, lo que les ha ocasionado lesiones físicas. Por otro lado, cuando son despedidas, no les dan las prestaciones que por ley les corresponden. El Centro de Acción Legal de Derechos Humanos, representante de Guatemala en la Audiencia, ha denunciado que las trabajadoras de maquila sufren abusos sexuales y son obligadas a dejar su empleo cuando quedan embarazadas. Ante esta realidad, los Estados centroamericanos han acabado de proteger a las entidades privadas, afirmaron las organizaciones. Además, aseguraron que el Ministerio de Trabajo aconseja a las trabajadoras a que acepten las indemnizaciones que les ofrecen los patronos, aunque éstas sean inferiores a lo establecido por la ley. Las organizaciones pidieron a la Cidh que el tema de las trabajadoras de maquila fuera abordado por la Relatoría para derechos de las mujeres, y se hagan visitas a la región centroamericana. Estas entidades, además de emplear mano de obra barata, disfrutaban de numerosas exenciones fiscales, reguladas por el Decreto 29-89, llamado Ley de Maquilas” (sic)

3.4 Entrevistas con inspectores de trabajo

Como parte de la presente investigación se ha tenido la oportunidad de entrevistar a personas que laboran en el sector público y que ha podido observar de cerca los problemas que se suscitan diariamente en las maquiladoras de origen coreano. Entre ellos está el Inspector de Trabajo Manuel Enrique López, quien manifestó que la Inspección General de Trabajo es la institución obligada a velar por el cumplimiento de las leyes laborales y es la única que puede facilitar la solución rápida a los problemas planteados en este caso por trabajadores de maquila mediante la conciliación ya que después de llenar la hoja de cálculo de prestaciones laborales, la inspección debe citar al patrono en un término de más o menos quince días para realizar la junta conciliatoria.

La junta conciliatoria es la oportunidad que el trabajador tiene para negociar el

pago de sus prestaciones y además es la oportunidad que los inspectores de trabajo propongan alternativas de solución al problema, observando siempre los principios o características que rigen el derecho del Trabajo, especialmente el de ser tutelar del interés de los trabajadores. Si en la Junta Conciliatoria se logra un acuerdo justo sobre el pago de las prestaciones, se procede a fraccionar el acta aprobando dicho acuerdo, se realiza el pago o se fija una fecha para el mismo, se da por concluido el caso y se archiva el expediente. Si la Junta conciliatoria no se logra ningún acuerdo o no se presenta el patrono, se procede a autorizar el acta que da por Agotada la Vía Administrativa y se le indica a la trabajadora que a partir de ese momento cuenta con 30 días hábiles para demandar a su patrono ante los Juzgados de Trabajo y con eso se inicia la etapa judicial.

Manifiesta que por las actuaciones antes descrita por los inspectores de trabajo la mayoría de los trabajadores cuando no logran un acuerdo que a ellos les satisfaga, manifiestan que los inspectores no los apoyan y que solamente están en ese lugar para apoyar a los patronos, pero en realidad no es así ya que este procedimiento es el que establece la legislación laboral.

En cuanto a los problemas que tienen los trabajadores guatemaltecos con las entidades coreanas, generalmente los trabajadores no cumplen con las funciones para las que fueron contratadas y por eso es que les llaman la atención; sin embargo cuando llegan denuncias a la Inspección por malos tratos, se actúa de forma inmediata para logra establecer si existió abuso de poder por parte de los empresarios, aunque lo más probable en la mayoría de los casos es que cuando se les solicita a los denunciantes si existe alguna forma de probar los hechos, sus propios compañeros dicen que no vieron nada y entonces es más difícil ayudarlos pues ellos mismos no se ayudan. Finaliza diciendo que las autoridades de trabajo hacen su mejor esfuerzo para que los derechos de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas sean respetados.

El Inspector de trabajo Francisco Ortiz manifiesta que en lo que concierne al Ministerio de Trabajo y en la administración actual han mantenido un proceso de

verificación con los inspectores de trabajo, tratando de ordenarlo, sobre todo que se respeten los derechos de los trabajadores, “esa es nuestra función principal, en eso estamos empeñados y eso obedece también no solo en el caso de las fabricas de maquila sino en términos generales, nosotros propugnamos mucho las reformas del Código de trabajo, en el cual se establecen sanciones administrativas, ahora el Ministerio sanciona al que incumple. Estos programas los estamos haciendo más fuertes, más puntuales para disciplinar a todos los empleadores que no quieren cumplir con la ley o que no respetan los derechos de los trabajadores, especialmente en las maquilas.”

Indica que los inspectores reciben las denuncias de los trabajadores de maquilas, intentando en la mayor parte de los casos verificar en situ lo denunciado, principalmente lo concerniente a seguridad e higiene en el lugar de trabajo. Pero lamentablemente cuando se constituyen al lugar de los hechos, los denunciantes se retractan o no se animan a hablar enfrente de los patronos y por eso deben dar por concluido el caso.

Entre los casos que con más frecuencia son denunciados se encuentran el maltrato verbal por parte de los empleadores en su idioma, despidos de mujeres en estado de gravidez, falta de respeto por parte de las personas que los registran a la hora de salir de trabajar, falta de higiene en los lugares de trabajo y cierre de entidades por quiebra, aunque en algunos de los casos de que los empleadores se declaran en quiebra es solamente una argucia de estos para no cumplir con su obligaciones, pero últimamente se esta dando un fenómeno importantes ya que las grandes fábricas de los Estados Unidos han reducido su pedidos y como para los empleadores ya no es rentable por las ganancias dejadas de percibir, para no perder todo su capital deciden declarar la entidad en quiebra y no pagan los salarios de los trabajadores y todo lo demás que les corresponde por derecho.

Cuando cierra una entidad los trabajadores muchas veces no acuden a denunciar el hecho debido a que tienen que buscar un nuevo empleo para subsistir.

Entonces los empleados prefieren tomar estas acciones porque saben que por el desconocimiento de los empleados ellos van a seguir ganando.

Por su parte el Inspector de trabajo Jesús Alberto Figueroa manifiesta que debido a los años de experiencia con los que cuenta en esta Inspección ha tenido conocimiento de muchos casos de abusos cometidos en contra de trabajadores de maquila. Los casos más denunciados son: despidos en forma indirecta, despidos de mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia, maltratos a trabajadoras, negativa de extender certificado de trabajo para asistir al IGSS, descuentos en el salario por asistir al Seguro Social, casos colectivos por cierre de entidades, cambio de nombre de la entidad entre otros.

En lo que respecta a los despidos de féminas en estado de gravidez, las trabajadoras que se atreven a denunciarlo manifiestan que cuando los empleadores se enteran de que alguna de las empleadas está embarazada, le ponen horarios extensos de trabajo, las cambian del lugar en la que estaban trabajando si eran operarias y las ponen a desempeñar labores de limpieza del lugar, no les extienden el certificado de trabajo para que visiten las unidades médicas del Seguro Social y muchas veces es porque no las tienen inscritas en el IGSS; para ellos una mujer embarazada representa baja en la productividad y gastos que consideran innecesarios. “Cuando nosotros realizamos visitas a las maquilas siempre les preguntamos a las trabajadoras si cuando solicitaron el empleo le exigieron el certificado médico en el cual se estableciera que no estaban embarazadas y la mayoría de estas contestan que no, pero era un requisito para ingresar a trabajar, pero en todas las maquilas les indican que si dicen que las mandan hacerse pruebas de embarazo las despiden y debido a la necesidad que ellas tienen prefieren no perder su empleo.

El Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General del Trabajo ha logrado agilizar los procesos respecto a las denuncias ya que en años anteriores se fijaba una sanción a los empleadores después de que el proceso se había llevado dos o tres años en tribunales y al final solamente le fijaban una sanción al patrono de quinientos

quetzales (500.00) en cambio ahora en esta administración quince días después de que el trabajador interpone su denuncia ante la inspección, esta le fija quince días para enmendar los abusos o de lo contrario es sancionado; esto ha provocado que los empleados reaccionen y por eso el CACIF a lanzado una mala propaganda en contra del Ministerio.

Finaliza indicando que infortunadamente a personas que conforman algunas ONG's en defensa de los derechos humanos se les ha pedido que se pronuncien a favor de las sanciones administrativas, pero cuando ellos se pronuncian los diarios no lo publican porque a los empleadores no les conviene; además se ha intentado dar a conocer las sanciones a patronos a través de ediciones que se han publicado y a los trabajadores que visitan el Ministerio se les ha brindado ejemplares para que repartan en las entidades pero desafortunadamente el Ministerio tiene muchas limitaciones por razones de presupuesto.

3.5 Entrevista con Coordinadora del Departamento de la Mujer Trabajadora

También fue entrevistada la Licenciada Sinthia Salguero, Coordinadora del Departamento de la Mujer Trabajadora, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la entrevista realizada en su despacho, manifestó que ese Departamento se dedica a promover los derechos laborales de las mujeres trabajadoras y que sus tareas no van encaminadas específicamente hacia trabajadoras de maquilas, pero que debido al rol de trabajo que desempeña ha tenido la oportunidad de conocer los problemas que –sobre todo- dichas trabajadoras padecen. Parte de su trabajo es impartir charlas a grupos de trabajadores y cuando ha compartido con el sector maquila, ha podido conocer algunos casos en los que, de ser verdaderas, constituirían violación a los derechos laborales.

Manifiesta que tiene conocimiento que en las maquiladoras coreanas se contratan generalmente a las mujeres, por la facilidad con que aprenden los trabajos, sin embargo ha sabido últimamente que la modalidad ha cambiado, ya que en la

actualidad se está contratando personal masculino, porque les representa menor dificultad laboral, pues los varones no les acarrearán problemas de embarazos y tampoco están sujetos a prestaciones como de pre y post natal, periodo de lactancia u otras relacionadas con la mujer; además, como ventaja en contratar personal masculino joven es que este tipo de personas, generalmente no solicita certificado de trabajo para asistir al seguro social.

Indica que los problemas más comunes de los que se quejan las operarias de las maquilas son: la poca higiene en las áreas de trabajo y de las largas jornadas de trabajo, aunque en la mayoría de los casos no lo ven tanto como una desventaja sino que lo encuentran como un beneficio extra, pues esto les permite agenciarse de un poco más de dinero que les sirve para el sostenimiento de sus hijos, en los casos de madres solteras o para aportar un poco más para los gastos de sostenimiento del hogar. Resalta que de la mayor parte de denuncias que ha tenido conocimiento es por despidos injustificados e indirectos por embarazo o por solicitar el goce del periodo de lactancia, cierre de entidades sin el pago de prestaciones laborales, entre las más importantes, además de que en casi todos los casos, los denunciantes manifiestan que los despidos son hechos en forma verbal, para que cuando los trabajadores planteen las acciones judiciales, los patronos puedan alegar que abandonaron sus trabajos.

La Licda. Salguero tiene conocimiento que el Ministerio de Trabajo y Previsión social ha designado al señor Roberto Gatica, como Supervisor del Área de Inspectores de Maquila, el cual funciona en la Inspección de Trabajo de este Ministerio, pero no puede dar detalle de los logros obtenidos. Esta acción se realizó debido a la gran afluencia de trabajadores de maquilas que acuden al Ministerio de Trabajo a presentar sus denuncias por los abusos que han sufrido.

Dentro de la investigación planteada se intentó obtener información por parte del Supervisor del Área de Inspectores de Maquila, pero durante las veces que se intentó obtener datos e información, no se recibió atención con la justificación de que no tenía tiempo o se encontraba fuera de las instalaciones.

3.6 Entrevista en CALDH

Por aparte también se realizó una entrevista con Floridalma Contreras, del Área de Derechos de la Mujer del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH); quien manifestó no tener mayor información de casos de abusos cometidos en maquilas coreanas en contra de trabajadores guatemaltecos, pero que por su experiencia en este tema podría brindar información general para la presente investigación.

Manifiesta que el incremento de maquilas coreanas en Guatemala se dio en la década de los ochentas, debido a la emisión del Decreto número 81-84 ya que se creía que con la instalación de estas entidades se solventaría la situación de desempleo y miseria en que vivían las comunidades.

Posteriormente con la emisión de la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila (Decreto 29-89 del Congreso de la República) y la Ley de Zonas Francas (Decreto 65-89) que regula el ensamble de productos electrónicos y la elaboración de vestuario, varias entidades de origen coreano instalaron sus maquilas en Guatemala porque la legislación les permitía y les permite gozar de exenciones de aranceles aduaneros e impuestos sobre materias primas importadas durante los primeros diez años de existencia, además no pagan costo sobre ingresos e importación de maquinaria, equipos y repuestos y se les reembolsa el impuesto del valor agregado (IVA) entre otras preferencias fiscales; además de todos estos beneficios se dieron cuenta que podrían encontrar mano de obra barata por la pobreza extrema en que viven los habitantes de las comunidades rurales que obligadamente ante lo duro que resulta la vida agrícola y los bajos ingresos económicos que eso representa, se ven obligados a emigrar hacia la capital y otros puntos en donde se desarrolla la industria de la maquila, es decir que la mayor parte de trabajadores de las maquilas son indígenas jóvenes que viven en la periferia de la ciudad y de los departamentos en los cuales prevalece este sector indígena, quienes prefirieron el trabajo de la maquila porque les promete tres veces el jornal de un día trabajado en el campo u oficinas

domésticos según se tratara de hombres o mujeres respectivamente.

En la actualidad las trabajadoras de maquilas ya se animan a denunciar casos de abusos cometidos en su contra por los empleadores; esto se debe a varias ONG´s se han dado a la tarea de promocionar los derechos laborales y humanos que les corresponden a cada persona, pero aun así existe un clima de temor de la mayoría de trabajadores de maquilas a denunciar abusos por miedo a represalias contra ellos o contra la familia por parte de los propietarios de las maquilas o en su caso las personas de confianza de ellos que trabajan en la misma maquila.

Indica que las denuncias más frecuentes se refieren a despidos en forma verbal y directa; despidos en forma indirecta, despidos de mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia, maltratos a trabajadoras, negativa de extender certificado de trabajo para asistir al IGSS, descuentos en el salario por asistir al Seguro Social, suspensión de la relación laboral sin causa justificable y sin goce de sueldo, negación a otorgar el período vacacional y la obligatoriedad a trabajarlos sin tener derecho a reclamar el pago, casos colectivos por cierre de entidades y cambio de nombre para evitar el pago de pasivos laborales, presiones para que firmen nuevo contrato, entre otras.

CALDH Desarrollo desde el año de 1995 un proyecto de Capacitación sobre Derechos Humanos y Laborales para trabajadoras de Maquila en Guatemala; este proyecto ha ido creciendo y hoy cuenta con cuatro componentes: Capacitaciones, Clínica Legal, Incidencia y Promoción Organizativa. En los talleres impartidos por CALDH ha permitido conocer situaciones concretas de violación a los derechos de las trabajadoras y de esa manera hacer las denuncias correspondientes ante las autoridades gubernamentales para darles a conocer situaciones extremas como lo son: el registro abusivo que se hace de las trabajadoras a la salida de las fabricas, despidos y el no pago de la bonificación decretada por el gobierno.

Indica que las trabajadoras reconocen a la institución como un espacio al cual

pueden acudir en busca de apoyo y acompañamiento en momentos de problemas y dificultades en su trabajo. Las mujeres que acuden regularmente son analfabetas y que dentro de las acciones que realiza la Clínica Legal de CALDH están la de visitar las entidades denunciadas, para dar acompañamiento a las trabajadoras e intentar conciliar el pago de sus prestaciones y al no obtener respuesta por parte del patrono se procede a presentar la denuncia ante la Inspección de Trabajo, solicitando se nombre con urgencia un inspector de trabajo para que visite la entidad. Luego se brinda asesoría permanente al grupo de trabajadoras durante la negociación en la Inspección de Trabajo, se les brinda información de los avances de la negociación y se les explica que es importante no dar por agotada la vía conciliatoria administrativa, pues si hacen eso, el proceso se alarga debido a lo lento que resulta el trámite ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo a la información recabada y las entrevistas realizadas en el presente capítulo, se pudo establecer que las violaciones denunciadas frecuentemente por los trabajadores guatemaltecos que laboran en maquiladoras coreanas son:

- Obligación de cumplir con las metas de producción.
- Obligar a los trabajadores a trabajar de dos a cuatro horas extras diariamente, mismas que en muchos casos no les son pagadas.
- Represalias en contra de los trabajadores que hacen valer este derecho.
- Negación a los trabajadores para ir al baño, solamente tienen permiso para una vez por la mañana y una por tarde.
- No tienen acceso a tomar agua pura, violando el Artículo 197 incisos i) y j) del Código del Trabajo.
- No se les da permiso para ir al IGSS, cuando reportan a los patronos que se

encuentran enfermos.

- Les niegan el certificado de trabajo y los obligan a trabajar enfermos; Esto a pesar que en cada pago de salario que reciben les descuenta la cuota del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Esta violación se profundiza en las mujeres en estado de gravidez y es contrario al Artículo 102 inciso k) de la Constitución Política de Guatemala y 151, 152 y 153 del Código de Trabajo (reformado por el Decreto 64-92)
- Cierre de Entidades. Las entidades después de violar todas las leyes citadas anteriormente y muchas más, cierran las mismas, esto sin avisar a los trabajadores para no cancelarles los pasivos laborales a que tienen derecho según el Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de Guatemala.
- Falta de pago de otras prestaciones: Bono 14, según el Artículo 1 y 2 del Decreto 42-92; vacaciones establecidas en el Artículo 102 inciso i) de la Constitución Política de Guatemala y 130 del Código de Trabajo (reformado por el Artículo 6 Decreto 64-92).
- Represión contra la libertad Sindical que se da cuando los trabajadores se organizan en Sindicato, pues son despedidos, violando el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de Guatemala, Artículo 206 del Código de Trabajo y el Convenio 87 de la OIT, ratificado por la República de Guatemala el 13/02/1952.

CAPÍTULO IV

4. Derechos mínimos del trabajador dentro de la Constitución de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, en la Sección Octava regula lo relativo al trabajo y estatuye el Artículo 101 que el trabajo es un derecho individual, a su vez una obligación social y que la organización del trabajo en Guatemala debe fundamentarse en los principios de justicia social.

Taxativamente establece en el Artículo 102 que los derechos en materia laboral en ella contenidos son mínimos y que los mismos fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades; en otras palabras, susceptibles de ser superados en beneficio del trabajador y son los siguientes:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- Derecho a recibir una remuneración equitativa al trabajo realizado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- Derecho a recibir igual salario por igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- Derecho a un reajuste periódico del salario mínimo de conformidad con la ley; esto por supuesto para quienes devengan el salario mínimo.

- Derecho a gozar de las jornadas ordinarias de trabajo efectivo diurno, nocturno y mixto según los cálculos señalados y es su defecto el derecho al pago de jornada extraordinarias y debe ser remunerada con un valor superior al ordinario. Salvo excepciones legalmente establecidas.
- Derecho del trabajador a descansar un día y recibir remuneración por éste, por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores; así como a que se le paguen los días de asueto legalmente reconocidos.
- Derecho del trabajador a gozar de un periodo vacacional pagado por cada año de servicios continuos o al pago proporcional en su caso, el cual mientras subsista el contrato individual de trabajo, no se podrá compensar por el patrono de ninguna otra forma.
- Derecho del trabajador a recibir cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, por el año de trabajo ininterrumpido anterior a la fecha del otorgamiento o al pago proporcional en su caso.
- Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. (Lo cual veremos más adelante)
- El derecho que tienen los menores de catorce años de no ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Además de la prohibición de ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
- Derecho de las personas que padecen de ceguera, minusvalía y/o con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales a gozar de protección y fomento para que puedan trabajar.
- Derecho de los trabajadores guatemaltecos a ser preferidos sobre los

extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

- Derecho y obligación del trabajador a que se fijen las normas de cumplimiento obligatorio entre él y el empleador mediante los contratos individuales y colectivos de trabajo. Ambas partes procurarán el desarrollo económico de la entidad para beneficio común.
- Derecho del trabajador a ser indemnizado con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando sea despedido injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.
- Derecho del trabajador que fallece estando al servicio del patrono a que éste le otorgue al cónyuge *superstite* o conviviente, hijos menores o incapacitados, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado, el cual debe hacerse por mensualidades vencidas.
- Derecho del trabajador a estar incluido dentro del régimen de sindicalización libre de los trabajadores, sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa del patrono; debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- Derecho del trabajador a gozar de los beneficios del establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y 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; y
- 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. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

Por su parte el Artículo 103 establece la Tutelaridad de las leyes de trabajo y lo hace en los siguientes términos:

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

El Artículo 104 establece lo relativo al Derecho de huelga y paro así:

Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y

situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Es de suma importancia tener presente que a la luz del Artículo 106, los derechos contenidos en nuestra Carta Magna son irrenunciables, lo cual está establecido de la siguiente forma:

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.

4.1 Derechos exclusivos de la mujer trabajadora:

La Constitución Política de la República de Guatemala en el inciso k) del Artículo 102 garantiza especialmente lo relativo a la mujer trabajadora, indicando que debe ser protegida y que tiene derecho a que se regulen especialmente las condiciones en que debe prestar sus servicios; establece que tiene derecho a que no se haga distinción entre casadas y solteras, así como lo relativo a la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez —esto en atención a lo que para el efecto establece el Artículo 4 en cuanto a que el Estado garantiza la vida desde la concepción-; además el derecho al descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cincuenta y cuatro días siguientes, mismos que pueden ser ampliados por prescripción médica, según las condiciones físicas de la madre trabajadora. Derecho a los descansos extraordinario dentro de la jornada en la

época de la lactancia.

No obstante lo anterior, es necesario que para efectos de mejor comprensión se conozca brevemente algunos aspectos contenidos dentro del Código de Trabajo y que son exclusivamente de aplicación para la protección de la mujer.

Artículo 147 del Código de Trabajo. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Artículo 148 del Código de Trabajo. *(Reformado según Artículo 10 Decreto 64-92)*. Se prohíbe: a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

Artículo 151 del Código de Trabajo. *(Reformado por Artículo 11, Decreto 64-92)*. Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del Código de Trabajo. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En

caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento.

Artículo 152. *(Reformado por Artículo 12, Decreto 64-92)*. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes, los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período.

a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico desempeñe cargo remunerado por el estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos

que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este Artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

Artículo 153. *(Reformado por Artículo 13, Decreto 64-92)*. Toda trabajadora en época

de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.

Artículo 154. El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el Artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el Artículo 153 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

Artículo 155. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro

a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo.

CAPÍTULO V

5. Tratados internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala

No obstante que en el capítulo anterior se hizo ver los derechos mínimos en materia laboral contenidos dentro de la Constitución Política de la República, es de agregar que también existe legislación internacional que le es aplicable en virtud de que los convenios y tratados han sido ratificados por Guatemala, por lo que se hace necesario entrar a conocer brevemente los Artículos medulares.

5.1 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Sobre las Horas de Trabajo (1919)

En este convenio se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y un máximo de cuarenta y ocho semanales; adoptado el 13 de junio de 1921, en el cual se establece lo siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1: A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: ...b) Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las

materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

Artículo 2: En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, ...

Artículo 6: La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:... b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.... Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Artículo 8: 1. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá: a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno; b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo; c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio. 2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en

virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 18: Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

5.2 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales (1921)

Este Convenio entro en vigor el 19 de junio de 1923 y en el se contempla lo relativo al derecho que tienen los trabajadores a gozar un descanso semanal; en este se contempla lo siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al descanso semanal en la industria, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1: A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales:
b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una

transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

Artículo 2: A reserva de las excepciones previstas en los Artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. ... 2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa. 3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Artículo 3: Cada Miembro podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del artículo 2 a las personas empleadas en empresas industriales en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

Artículo 7: Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo empleador, director o gerente estará obligado:

a) cuando el descanso semanal se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer los días y horas de descanso colectivo, por medio de anuncios puestos de manera bien visible en el establecimiento o en otro lugar conveniente, o de acuerdo con cualquier otra forma aprobada por el gobierno;

Artículo 8: Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 9:... Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo. ... 3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina

Internacional del Trabajo.

5.3 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Sobre la Inspección del Trabajo (1947)

Este Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio entró en vigor el siete de abril de 1950, y establece lo siguiente:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

Parte I. Inspección del Trabajo en la Industria

Artículo 1: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Artículo 2: 1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Artículo 3: 1. El sistema de inspección estará encargado de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de

trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones; b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. 2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 4: 1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

Artículo 5: La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar: a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares; b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 6: El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 7: 1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones. 2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas

aptitudes. 3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 8: Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

Artículo 9: Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 10: El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta: a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente: i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos; iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse; b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Artículo 11: 1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo: a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas; b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados. 2. La autoridad

competente deberá adoptar las medidas necesarias para rembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 12: 1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados: a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular: i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos; iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito. 2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 13: 1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. 2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar: a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que

sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

Artículo 14: Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 15: A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia; b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 16: Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 17: 1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a

un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas. 2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 18: La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Artículo 19: 1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades. 2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

Artículo 20: 1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control. 2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran. 3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

5.4 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

En este Convenio se hace ver el derecho que tienen los trabajadores relativo a ejercer su libertad sindical y a la lucha por la protección del derecho de sindicación, en vigor desde el cuatro de julio de 1950, en cual establece lo siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"; Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante" ; Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional; y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté

en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3: 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6: Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7: La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8: 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los

trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9: 1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 10: En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

5.5 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)

Este Convenio entró en vigor el 18 de julio 1951, en el que se establece lo siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio

internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2: 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3: Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con

objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5: 1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. 2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6: El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7: Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8: 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

5.6 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre la protección de la maternidad (1952)

Este Convenio entró en vigor el siete de septiembre de 1955 y revisado por el Convenio 183; en el mismo se establecen los derechos de las mujeres en estado de maternidad de la siguiente forma:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1952 en su trigésima quinta reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos cincuenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952:

Artículo 1: 1. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio. 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión empresas industriales comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente: a)... b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

Artículo 2: A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 3: 1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad. 2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto. 3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del

parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda. 4. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. 5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente. 6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Artículo 4: 1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas. 2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado. 3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas. 4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas. 5. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida

prescritos por la asistencia pública. 6. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones. 7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo. 8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

Artículo 5: 1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional. 2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 6: Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

5.7 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

Denominado también Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el cual entró en vigencia el 11 de agosto de 1983, estableciendo lo siguiente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión; Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975; Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto; Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción; Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre

igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia; Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales; Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores; Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1: 1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la

actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. 3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio. 4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2: El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3: 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. 2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4: Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5: Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las

comunidades locales o regionales; b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6: Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7: Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8: La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9: Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10: 1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1. 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la

Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11: Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacional, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

CAPÍTULO VI

6. Casos ilustrativos

Como parte integrante de este trabajo de investigación ha sido necesario recabar información relacionada con los principales y más reiterados casos de abusos de los que han sido objeto trabajadores o ex-trabajadores por parte de empresarios coreanos en las diferentes empresas donde han laborado y que no obstante han sido un secreto a voces, los mismos continúan sin obtener una solución.

Por las razones descritas, es muy común que al intentar entrevistar a trabajadores de maquiladoras coreanas, prefieran correr, ocultarse o indicar que prefieren no hablar con personas extrañas porque eso podría provocar la pérdida de sus trabajos. Debido a eso la búsqueda de testimonios fue más difícil, sin embargo para suplir dicha dificultad ha sido de gran utilidad los testimonios de quienes se han atrevido a hablar y a contar los abusos de los que han sido objeto; estos se encuentran en el informe basado en la investigación realizada por la división de derechos de la mujer de Human Rights Watch entre el 26 de mayo y el 26 de junio de 2000 en la Ciudad de Guatemala y de sus alrededores que son las áreas donde se han establecido maquilas coreanas.

Cabe agregar que por los datos obtenidos, se puede establecer que las maquilas coreanas basan sus formas de pago en sistemas por destajo pero con metas de producción, lo que significa mayor presión en los trabajadores para obtener un salario que en la mayor parte de los casos, solamente supera por muy poco con el salario mínimo establecido para las actividades no agrícolas. Además de la exigencia que existe para el cumplimiento de la meta de producción diaria se tiene la obligatoriedad de trabajar tiempo extraordinario, que no obstante incrementa un poco el salario, no lo hace de la forma debida, en vista de que generalmente no es pagado en su totalidad, ya que en la mayor parte de los casos, es obligatorio trabajar tres horas extras diarias pero solamente les pagan dos. Hay coincidencia también en cuanto a que cuando se inicia la relación laboral, el pago de la primera quincena o catorcena es incompleto ya

que el patrono les retiene el salario de la primera semana, aduciendo que se les cancelará al final de la relación laboral, circunstancia que nunca sucede.

Otra de las situaciones que se da en la práctica es la división y competencia insana que fomenta el patrono entre los trabajadores, debido a que en muchas ocasiones se les ofrece a los operario el pago de un bono por meta cumplida, pero que en la mayor parte de los casos no se paga bajo la excusa de que no todos los empleados cumplieron con su parte. Esto provoca enemistad y desunión entre los trabajadores, circunstancia que inhibe cualquier intento de organización.

Otro de los problemas que aqueja a los trabajadores es el registro diario que deben soportar al entrar en la mañana, al salir a la hora del almuerzo y el de la hora de salida en las puertas de las bodegas, para lo cual cada sexo debe formarse en la respectiva fila. En los casos en que se les presta el servicio de bus se les registra nuevamente al abordar, circunstancia que puede hacer sentir como delincuente a cualquier persona honrada. Además, las guardias se comportan de forma grosera, registran violentamente en las áreas cercanas a la genital y propician comentarios entre los hombres que son ofensivas para cualquier mujer. En el caso de las mujeres indígenas que utilizan corte, los registros son más exhaustivos.

1) Sandra Chicop, al proporcionar su testimonio indicó que en Lindotex, S.A., las guardias siempre le tocaban todo el cuerpo y que la obligaban a deshacer nuestro corte y le ponían la mano, ante la mirada de otros trabajadores.

2) Claudia Amparo Herrera Gómez, una mujer de 36 años que trabajó como Supervisora de Línea de Producción en Modas One Korea (clausurada) explicó que en esa maquila no realizaban pruebas de embarazo, pero sí preguntaban a las mujeres si estaban embarazadas o estaban a hacerse un examen de embarazo y todo porque las mujeres en ese estado necesitan demasiados permisos para ir al IGSS, no se les puede exigir tanto, no pueden hacer las obligatorias horas extras.

3) Sara Fernández, trabajadora de Textiles Tikal, S. A., indica que cuando llegó a solicitar trabajo en octubre de 1999, habló con la directora de personal, quien le dijo que volviera en dos días con su cédula de identidad, una fotografía y una prueba negativa de embarazo. Cuando regresó a los dos días, la contrataron como trabajadora de empaque y eso ha hecho desde entonces.

Según Fernández, en junio de 2000 Textiles Tikal, S.A., estaba produciendo las siguientes marcas: Tracy Evans Ltd., First Option y No Boundaries, todas ellas comercializadas por Tracy Evans Ltd. Company; y Venezia Jeans, comercializado por Lane Bryant, una división de The Limited.

4) Clarisa Montenegro tenía treinta y dos años y llevaba dos semanas trabajando en Modas Cielo, S.A., dijo que a la semana de comenzar a trabajar a principios de junio de 2000, le tuvo que decir al doctor empleado por la maquila si estaba embarazada y si estaba utilizando anticonceptivos.

5) Soel Esperanza López, una mujer de veintidós años con tres hijos, no fue contratada en Procesadora Industrial de Exportación, S.A. (Proindexsa) hasta que suministró una muestra de orina. La supervisora que la entrevistó dijo a López que si no se hacía la prueba de embarazo no le darían trabajo.

6) Carla Álvarez, una extranjera de veinticinco años que emigró a Guatemala en 1992, tuvo que responder a preguntas sobre si estaba embarazada y su disposición a someterse a una prueba en la fábrica de Shin Kwang, S.A. en 1996 y de nuevo en Textiles Sung Jae, S.A., en abril de 1999 y marzo de 2000.

7) Maribel González Solís, de dieciocho años, empezó a trabajar en la fábrica de Shin Kwang, S.A. en enero de 2000. En la solicitud le preguntaban si estaba embarazada.

8) Elena Bax, de diecinueve años, buscó trabajo en Sertegua, S.A., en febrero de

2000. Para poder obtener empleo, tuvo que llenar una solicitud declarando si estaba embarazada.

9) Susana Aragón, una ladina de veintiocho años, empezó a trabajar en Sul-Ki Modas, S.A. el 21 de marzo de 2000. Llenó una solicitud en las que le preguntaban si estaba embarazada y el encargado de personal que la entrevistó le repitió la misma pregunta.

10) Verónica Alejandra Pérez, una ladina de veintinueve años, lleva planchando y realizando otras labores manuales en Modas One Korea desde Julio de 1999. Cuando empezó a trabajar en la fábrica, tuvo que declarar en el formulario y de nuevo en una entrevista que no estaba embarazada.

11) Reina Suárez, una muchacha de dieciséis años que falsificó sus papeles para obtener un empleo en la maquila, empezó a trabajar en Pacific Modas, S.A. a principios de 1999. Primero tuvo que responder a las preguntas de si estaba embarazada o si tenía hijos. Pacific Modas, S.A. se cambió el nombre a Atlantic Modas, S.A. el 1 de septiembre de 2000. Sam Lee, Presidente de Atlantic Modas (Pacific Modas), S.A. explicó a los Representantes de Human Rights Watch que en la fábrica se preguntaba a las candidatas si estaban embarazadas, pero ya no se hace. No aclaró cuando cesó esta práctica.

12) Leticia Fernández, de dieciocho años, empezó a trabajar en Modas Young Nam, S.A. a principios de 1999. Firmó una solicitud de empleo en la que le preguntaban si estaba casada, tenía hijos o estaba embarazada.

Respecto al derecho al acceso a los servicios de salud en general, entre ellas a la salud reproductiva, para las trabajadoras de maquilas representa un problema solicitar permisos para acudir al IGSS debido a que a pesar de que en las maquilas les hacen los descuentos correspondientes para tener derecho a la seguridad social, en realidad ellos no lo reportan y por lo tanto no pueden reclamar el acceso a estos

servicios.

Las trabajadoras dicen estar afiliadas al seguro social pero también tienen graves dificultades para obtener el permiso del empleador para acudir a las unidades médicas.

13) Claudia Amparo Herrera, una ex supervisora de línea en Modas One Korea, nos dijo que se vio obligada a renunciar a su trabajo en parte porque sus jefes les negaban continuamente los permisos para ir al IGSS a las que estaban en su línea.

Según el informe presentado por Human Rights Watch, tuvo conocimiento de casos graves en contra de las trabajadoras de maquiladoras a quienes se les negó la autorización para recibir atención médica crítica debido a la obstrucción de la gerencia, entre los que se encuentra lo sucedido a Laura Espinosa Hidalgo, quien padece leucemia. Trabajó primero en Textiles Sung Jae, S.A. entre marzo y junio de 1999, pero renunció para recibir la atención médica intensiva que precisaba. Informó que pidió varias veces en la fábrica que la registraran en el IGSS, para recibir los cuidados a través del mismo pero igualmente se lo negaban aduciendo que la papelería no estaba lista, sin embargo le descontaban su contribución al IGSS desde el día en que empezó a trabajar. Después de dejar el empleo se sometió durante tres meses a transfusiones de sangre, quimioterapia y otros tratamientos intensivos, incluida la hospitalización. Tuvo que pagar seis mil quetzales de su propio bolsillo en el tratamiento en un hospital público. Volvió a trabajar en Textiles Sung Jae, S.A. en abril de 2000 y estaba trabajando en la fábrica cuando fue entrevistada por los representantes de Human Rights Watch por primera vez y una semana después la despidieron porque había perdido la semana anterior de trabajo porque estaba enferma y en la maquila no le aceptaron un certificado médico de una clínica privada en donde recibió tratamiento. El día que la despidieron, como en muchas ocasiones anteriores, Espinosa había pedido de nuevo el carné del IGSS porque necesitaba comprar medicinas y el supervisor la había regañado. Según la afectada, la razón por la que la despidieron fue por su insistencia en que le dieran un carné del IGSS y su necesidad de tratamiento médico.

14) Otro de los casos alarmantes denunciados según el informe presentado por Human Rights Watch fue el de Maria Aguilar, de 23 años, quien en julio de 1998, después de haber trabajado durante cerca de un año y medio en Sam Lucas, S.A. (luego cambio por el de Sam Bridge, S.A.), dio aviso de su embarazo en la oficina de personal, en donde se negaron a aceptarle el certificado médico y le dijeron que esperará dos o tres meses antes de ir al IGSS, —según ellos- para que no se ilusionara por si perdía el bebe. Explicó al ser entrevistada que trabajaba como operaria cociendo cocer espaldas y debía levantar bultos de 120 piezas y era obligada a trabajar horas extras. Indicó que le daban muchas náuseas y sueño; además no podía ir al baño para vomitar porque solo abrían de las 8:30 a las 11:30 y a veces tenía que vomitar en su lugar de trabajo. Una mañana de febrero despertó con fuertes dolores abdominales y pensando que eran normales fue a trabajar. Encontrándose en la maquiladora comenzó a sangrar y cuando pidió permiso al supervisor para ir al médico, éste le dijo que esperara un par de horas más tarde hasta que apareciera el doctor de la empresa a las diez en punto. Una vez presente el médico, fue la segunda que atendió; como a las 11:00 de la mañana el jefe de personal le dio finalmente permiso para ir al hospital y cuando llegó ya era muy tarde pues había perdido el bebé.

15) El informe también contiene el caso de Carla Álvarez, extranjera de veinticinco años que lleva viviendo en Guatemala casi una década; empezó a trabajar en Textiles Sung Jae, S.A. en donde avisó que estaba embarazada; habló con su supervisor de línea y le pidió que le arreglaran los papeles para afiliarla al IGSS, pues desde el principio le efectuaban el descuento respectivo de su salario; él le contestaba que se ocuparía de eso pero nunca lo hizo, pues al final le dijo que eso no se podía afiliarla porque era extranjera. Cuando asistía a su control prenatal le descontaban el día aunque solamente tuviera permiso solamente medio día. Además durante el embarazo tuvo problemas de circulación sanguínea y aunque el medio privado recomendó se le diera permiso pagado durante el mismo, el patrono no accedió. Finalmente la trabajadora dio a luz prematuramente su casa, asistida por una vecina. Finalmente regresó a trabajar a la misma maquila por el temor de no encontrar trabajo en otro lado. Álvarez dijo a Human Rights Watch que había otras dos mujeres en Textiles Sung Jae, S.A. que

estaban a punto de dar a luz cuando realizamos la entrevista, pero que no habían recibido carnés del IGSS y no estaban seguras de si disfrutarían de los beneficios por maternidad a los que tenían derecho.

16) En el caso de Miriam de Rosario, de veintisiete años originaria del departamento de Escuintla, se puede ver la falta de confianza en las autoridades laborales, pues según relató esta trabajadora de la extinta Modas One Korea, estaba embarazada de seis meses de su tercer hijo cuando fue entrevistada por los representantes de Human Rights Watch en mayo de 2000. En su testimonio indicó que cuando descubrió que estaba embarazada no se lo dijo a su supervisor por que había oído rumores a cerca de que otras trabajadoras habían sido despedidas por estar embarazadas, por lo que decidió ocultarlo hasta que se dieran cuenta. A finales de mayo, fue llamada a la oficina del jefe de personal la convocó en su oficina y al constatar que estaba embarazada, la despidió aduciendo que las mujeres en ese estado no puede trabajar horas extras, no pueden estar de pie durante períodos largos y no trabajan tan duro como las demás. La afectada no presentó su denuncia ante el Ministerio de Trabajo porque tenía conocimiento que a otra mujer que había sido despedida, no le prestaron ninguna ayuda.

17) Otro de los casos en los que se refleja la falta de respeto a la ley en materia laboral por parte de los patronos en perjuicio de los trabajadores lo encontramos en lo sucedido a Soel Esperanza López, de veintiún años, estaba embarazada de tres meses cuando la despidieron de la maquila de Transport, S.A.; cuando ella entregó la constancia del IGSS que confirmaba su estado, el supervisor le dijo que no creía que estuviera embarazada porque no lo parecía y justificó el despido diciendo que la trabajadora pedía muchos permisos para ir al IGSS y por que se había tomado una semana de permiso para cuidar a su suegra enferma. La afectada interpuso su denuncia ante la Inspección de Trabajo, en donde en reiteradas ocasiones citaron al patrono pero sin éxito pues ni se presentaba ni accedió a reconocer los derechos de la trabajadora, e incluso el supervisor le dijo que planteara todas las denuncias que quisiera y "Espera y vamos a ver quién gana.". Finalmente, López desistió de sus

acciones legales, desalentada por el resultado pues no solo no fue reinstalada sino que tampoco le pagaron la última semana trabajada ni su pasivo laboral. Respecto a este mismo patrono el 26 de febrero de 2000, sin previo aviso los trabajadores se encontraron con las puertas de la fábrica cerradas y un cartel que señalaba que las instalaciones se habían trasladado a otro lugar y ya no volvieron a saber de ella.

Otra de las omisiones que se dan continuamente en las maquiladoras, no obstante que el Código de Trabajo dispone que los empleadores con treinta o más empleadas tienen la obligación de ofrecer el servicios de guardería infantil gratuitos en el centro de trabajo con personal adecuado, esto no se cumple porque generalmente un patrono no estará de acuerdo con soportar gastos que no le son rentables o no le representen un beneficio económico, a pesar de la gran cantidad de personal con que cuentan en las maquiladoras.

El informe de Human Rights Watch indica que según las entrevistas realizadas en junio de 2000, ninguna de las maquilas investigadas contaba con guarderías.

CONCLUSIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha perdido credibilidad ante los trabajadores de maquiladoras de origen coreano, ya que en reiteradas ocasiones han visto como los Inspectores de Trabajo observan una actitud parcializada en favor del patrono, desvirtuando de esta forma la tutelaridad de los derechos del trabajador, por lo que se considera que no cumple a cabalidad con la Misión que legalmente de corresponde.
2. Se comprobó que los trabajadores guatemaltecos que laboran en las maquiladoras de origen coreano, no gozan de en la mayoría de casos de los derechos mínimos que la ley les otorga, debido a la falta de control gubernamental por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es el encargado de velar por el estricto cumplimiento de las leyes laborales y el respeto de los derechos de los trabajadores guatemaltecos.
3. La mayor parte de trabajadoras de maquiladoras coreanas prefieren callar y soportar las condiciones inhumanas en que desarrollan sus actividades laborales, para no ser víctimas de represalias por parte de sus patronos, que como ya se ha indicado son variadas, al extremo de atentar contra la integridad y la vida de quienes se atreven a denunciar e incluso de quienes forman parte de los grupos o asociaciones que luchan por la defensa de los derechos laborales de los oprimidos.
4. No obstante lo expuesto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios de la OIT ratificados por Guatemala en materia laboral, se ha comprobado que los derechos laborales de las guatemaltecas que trabajan en maquilas coreanas, no se respetan y las autoridades gubernamentales no ejecuta acciones para evitar dichas ilegalidades por temor al cierre de esas fuentes de trabajo y la emigración de ese capital hacia otros países.
5. Se pudo decir que existe silencio al respecto por parte de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos, quien no ha ejecutado acciones contundentes

para fiscalizar y verificar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla con la obligación de velar porque se respeten los derechos de los trabajadores guatemaltecos que laboran en maquilas de origen coreano, no obstante lo evidente que resultan las violaciones a los derechos humanos en contra de nuestros connacionales.

RECOMENDACIONES

1. Que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la Corte Suprema de Justicia implementen las medidas preventivas y correctivas que sean necesarias, tendientes a garantizar el fiel cumplimiento de los derechos laborales contenidos en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y los Convenios internacionales ratificados por Guatemala.
2. Que la labor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, tomando como base las denuncias presentadas por trabajadoras afectadas por las ilegalidades cometidas en su contra, realice investigaciones efectivas e inmediatas y aplique las sanciones que en derecho correspondan a los patronos que comenten abusos en contra de trabajadoras guatemaltecas.
3. Que la Inspección General de Trabajo apruebe una política pública que establezca realizar inspecciones sorpresivas, objetivas, periódicas y continuas en las empresas maquiladoras de origen coreano dentro del territorio nacional para verificar las condiciones de trabajo en las plantas de producción y el respeto a los derechos humanos y laborales de los trabajadores.
4. Que el Procurador de los Derechos Humanos, con base en las denuncias presentadas ante esta magistratura de conciencia, fiscalice las actuaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se evite la no aplicación de la ley en perjuicio de los guatemaltecos y de esta forma cumpla con su finalidad de promover el respeto a los derechos humanos de los trabajadores guatemaltecos que prestan sus servicios en maquiladoras de origen coreano.
5. Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en coordinación con las autoridades de Trabajo y Previsión Social, lleven a cabo inspecciones que permitan determinar si los patronos cumplen a cabalidad con el régimen de seguridad social a favor de todos sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

DÍAZ HERNÁNDEZ, Boris Ernesto. **El contrato individual de trabajo y su extinción.** Guatemala: Centro de Impresiones Gráficas, 1998. 92 págs.

FERNANDEZ OVALLE, Claudia Eloisa. **Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en la industria de la maquila.** Guatemala: N G Impresiones, 2005. 71 págs.

FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo,** Madrid, España: Ed. Astrea, 1992. 313 págs.

LÓPEZ ARGUETA, Jorge Mario. **Elementos esenciales de existencia y validez del contrato individual de trabajo y su regulación en el ordenamiento laboral guatemalteco.** Guatemala: Sistema Técnico de Impresos, 1991. 80 págs.

MARTINEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social,** 3ª ed., corregida y actualizada, Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992. págs.

MAYEN MORALES, Otto Cecilio. **Análisis comparativo del contrato de trabajo en relación con el contrato civil.** Guatemala: Imperial Gráfica, 1991. 56 páginas.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 26ª. ed. Actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanelas de las Cuevas, Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, 1999. 1038 Págs.

RAMOS DONAIRE, José María. **Autonomía del contrato individual de trabajo.** Guatemala: Impresos Morales, 1986. 84 páginas.

RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Víctor Manuel. **Los efectos del contrato individual de trabajo.** Guatemala: S. Ed. 1979. 133 páginas. VALDÉZ RAMÍREZ, Hugo Roberto. **Análisis crítico de las principales funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.** Guatemala: Impresos Industriales, 1982. 56 páginas.

Programa de Desarrollo Económico y Social de la Mujer Kichin Konojel. **De mi pueblo a la Maquila, Crisis de Identidad Maya.** (s.l.i.), Guatemala: (s.e.) 2002. 143 Págs.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Decreto numero 14-41 del Congreso de la República.

Ley de Zonas Francas. Decreto numero 66-89 del Congreso de la República.

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