

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



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS
Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA
GUATEMALTECA**

VILMA JANETH BARRIOS ATZ

GUATEMALA, MARZO DE 2008

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA
GUATEMALTECA**

TESIS

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

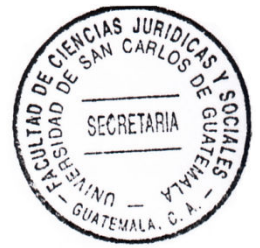
Por

VILMA JANETH BARRIOS ATZ

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, marzo de 2008



**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 tesis de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612-A
Tel. 23351617

Guatemala, 7 de mayo de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha siete de febrero del año dos mil siete, se me nombra Asesor de Tesis de la bachiller: Vilma Barrios Atz, quien se identifica con el carné estudiantil 200118882, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“LOS OBREROS DE LA MAQUILA Y LOS EFECTOS QUE SU ACTIVIDAD LABORAL Y ECONÓMICA TIENEN SOBRE SU CAMBIO Y MOVILIDAD SOCIAL”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con la bachiller Vilma Barrios Atz, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con la ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo, y a la vez le indique modificar el título del tema de tesis en lo cual no hubo inconveniente alguno ya que el tema propuesto era **“LOS OBREROS DE LA MAQUILA Y LOS EFECTOS QUE SU ACTIVIDAD LABORAL Y ECONÓMICA TIENEN SOBRE SU CAMBIO Y MOVILIDAD SOCIAL”**. Dicho tema se propone con el título de **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA GUATEMALTECA ”**.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, la bachiller Vilma Barrios Atz, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando la ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

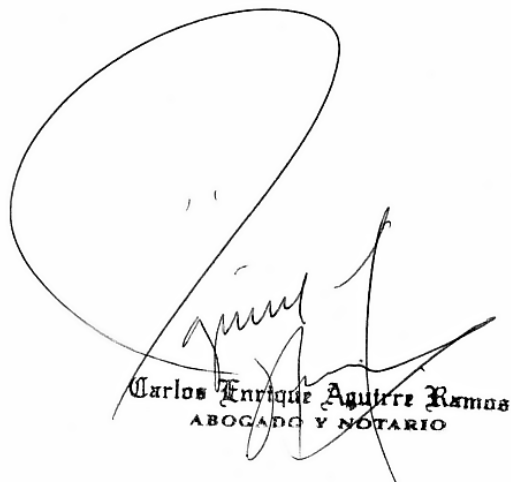
Se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos de los derechos y obligaciones derivados de la obligación laboral en la industria maquiladora de Guatemala.



En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 de la Ley para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN del señor Revisor.



Atentamente,



Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

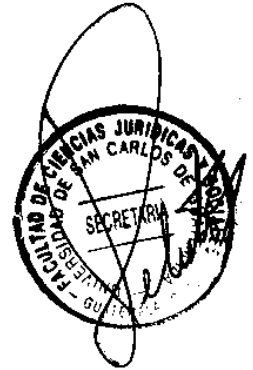
Licenciado Carlos Enrique Aguirre Ramos
Asesor de Tesis
Colegiado 3426
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612-A
Tel. 23351617

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, uno de junio de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **VILMA JANETH BARRIOS ATZ**, intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA GUATEMALTECA"**.

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sith

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala, 20 de julio de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido por el Decano, procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller: Vilma Barrios Atz, intitulada: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA GUATEMALTECA"**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por la Bachiller Vilma Barrios Atz; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones de la autora, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo

exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis; de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE a la investigación realizada por la Bachiller Vilma Barrios Atz, por lo que puede ser sometida a su discusión y aprobación.



Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once 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 VILMA JANETH BARRIOS ATZ, Titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE SE DERIVAN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA GUATEMALTECA 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





DEDICATORIA

A DIOS: Fuente inagotable de sabiduría que ha estado en cada momento de mi vida.

A MIS PADRES: María Esperanza Atz Mendoza (Q.E.P.D.) y Álvaro David Barrios y Barrios (Q.E.P.D.), por su apoyo, amor y sacrificio.

A MI HIJO: Paulo Andrés Barrios, por ser mi inspiración en la vida.

A MIS HERMANOS: Carlos, Johanna Isabel, Álvaro y Julio Barrios Atz, agradecimiento por su constante apoyo moral y espiritual.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Terminología.....	3
1.3. Breve reseña histórica.....	3
1.4. Interpretación del derecho del trabajo.....	9
1.5. Naturaleza jurídica.....	13
1.6. Doctrinas de la naturaleza jurídica del derecho laboral.....	14
1.6.1. Doctrina de la naturaleza de la relación.....	14
1.6.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos.....	15
1.6.3. Conceptualización del derecho público y privado.....	15
1.6.4. El derecho laboral es derecho público.....	16
1.6.5. La doctrina dualista.....	17
1.6.6. Derecho social.....	18
1.7. Fuentes del derecho laboral.....	18



CAPÍTULO II

Pag.

2.	Características ideológicas del derecho laboral.....	21
2.1.	Principio de tutelaridad del trabajador.....	22
2.2.	Principio de las garantías mínimas.....	25
2.3.	Es necesario e imperativo.....	28
2.4.	El derecho laboral es realista y objetivo.....	32
2.5.	El derecho del trabajo es una rama que pertenece al derecho público.....	34
2.6.	Es una rama del derecho hondamente democrático.....	34
2.7.	Es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	35
2.8.	Principio de estabilidad.....	36
2.8.1.	Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	38
2.8.2.	Suspensión de los contratos laborales.....	40
2.8.3.	Sustitución patronal.....	41

CAPÍTULO III

3.	La industria maquiladora guatemalteca.....	43
3.1.	Importancia de la maquila.....	44
3.2.	Los determinantes de género en la pobreza.....	44
3.3.	Discriminación.....	47
3.4.	La participación laboral.....	48



3.5. Situación actual de la industria maquiladora guatemalteca.....	48
3.6. La maquila como aporte al empleo.....	49
3.7. La balanza comercial.....	49
3.8. Situación política y económica de Guatemala.....	50
3.9. Empleo mal remunerado.....	51
3.10. Legislación laboral.....	52
3.11. La movilidad de las empresas maquiladoras.....	52

CAPÍTULO IV

4. Derechos y obligaciones derivados de la relación laboral en la industria maquiladora.....	55
4.1. Las obligaciones del empleador.....	64
4.1.1. Por su contenido.....	64
4.1.1.1. Clasificación de las obligaciones del empleador por su contenido.....	65
4.1.1.1.1. Obligaciones éticas.....	65
4.1.2. Por su origen.....	71
4.1.2.1. Las obligaciones legales.....	72
4.1.3. Por su acreedor o beneficiario.....	75
4.1.3.1. Obligaciones directas frente a un trabajador.....	76
4.1.3.2. Obligaciones frente a los trabajadores.....	76



4.1.3.3. Obligaciones frente a las asociaciones laborales.....	76
4.1.3.4. Obligaciones frente a las autoridades administrativas.....	80
4.2. Las obligaciones de los trabajadores.....	82
4.3. Los derechos del empleador.....	88
4.3.1. Derecho a la libre elección de los trabajadores.....	88
4.3.2. Derecho a la adquisición del producto de trabajo.....	89
4.3.3. La facultad de mando.....	89
4.3.4. La potestad disciplinaria.....	91
4.3.4.1. Clasificación de las faltas de trabajo.....	92
4.3.4.1.1. Leves.....	92
4.3.4.1.2. Graves.....	93
4.3.4.1.3. Muy graves.....	93
4.3.5. El Reglamento Interior de Trabajo.....	94
4.3.6. La facultad premial.....	95
4.4. Los derechos del trabajador en las maquilas guatemaltecas.....	95
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



INTRODUCCIÓN

La maquila es una industria que se caracteriza por diversos procesos de ensamble de piezas de distinta índole como ropa de vestir, productos electrónicos, médicos y farmacéuticos. La misma apareció hace más de 30 años a partir de una iniciativa de los Estados Unidos que fue impulsada mediante la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID), con la cual se buscaba diversificar las exportaciones de los países centroamericanos hacia productos no tradicionales.

La industria maquiladora guatemalteca es una rama industrial caracterizada por la tensión entre los diversos modelos de producción capitalista mecánicos y tradicionales que utiliza, así como también el respeto de los derechos humanos de los y de las trabajadoras de nuestra sociedad guatemalteca. Por ello, la industria maquiladora en Guatemala ha sido sometida en muchas ocasiones al escrutinio público, lo cual ha motivado en el país debates entre los empresarios y las organizaciones o bien de las personas que denuncian periódicamente los constantes abusos que ahí son cometidos.

Es vital que la relación laboral en la industria maquiladora guatemalteca se lleve a cabo bajo el debido respeto de las normas laborales del país, y que se respeten los derechos y obligaciones con las cuales cuentan tanto los trabajadores como los patronos.



La presente tesis se dividió en cuatro distintos capítulos a conocer, de los cuales el primero se refiere al derecho laboral guatemalteco, señalando su definición, terminología, reseña histórica, interpretación, naturaleza jurídica; doctrinas y fuentes. El segundo capítulo nos da a conocer las características ideológicas del derecho de trabajo, como lo son el principio tutelar, el de garantías mínimas, el de estabilidad y los relativos a que el derecho laboral es necesario e imperativo, realista y objetivo, una rama perteneciente al derecho público; hondamente democrático y conciliador entre el capital y el trabajo. El tercer capítulo indica todo lo relacionado a la industria maquiladora guatemalteca, señalando su importancia, los determinantes de género en la pobreza, la discriminación, participación laboral, la situación actual de la misma; el empleo mal remunerado y la movilidad. El cuarto capítulo trata acerca de los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral y muestra las obligaciones del empleador; así como también la de los trabajadores y los derechos del trabajador en las maquilas guatemaltecas.

Se utilizaron los métodos analítico, inductivo, deductivo y sintético. La hipótesis formulada fue comprobada al determinar la importancia de que se respeten los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores en la relación laboral existente entre los mismos.

La técnica documental y bibliográfica fue empleada en el desarrollo de la tesis, así como también se utilizó la teoría publicista, al ser el derecho del trabajo de carácter eminentemente público y de interés de todos los habitantes de la República guatemalteca.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral guatemalteco

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones entre trabajadores y patronos, que bien de manera directa o indirecta derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es la producción del equilibrio de los factores en juego a través de la realización de la justicia social en nuestra sociedad guatemalteca”.¹

1.1. Definición

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”.²

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se implican al hecho social trabajo, tanto por las relaciones entre quienes intervienen y con la colectividad en general como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.³

¹ De la Cueva, Mario. **Derecho laboral**, pág. 17.

² Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**, pág. 14.

³ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**, pág. 77.



“El derecho individual de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.⁴

“El derecho laboral es aquel que se encarga de la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.⁵

“El derecho del trabajo es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.⁶

“Derecho del trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁷

⁴ De la Cueva, Mario. **Derecho laboral**. pág. 25.

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 120.

⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo**, pág. 8.

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, pág. 76.



1.2. Terminología

“El derecho del trabajo ha contado con diversas denominaciones desde su aparecimiento hasta nuestros días, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

- Legislación obrera;
- Derecho obrero;
- Derecho social;
- Derecho industrial;
- Derecho del trabajo;
- Derecho laboral”.⁸

1.3. Breve reseña histórica

La historia de la humanidad ha atravesado por distintas etapas en su desarrollo, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

⁸ De la Cueva, Mario. **Ob.Cit.** pág. 25.



- Comunidad primitiva;

- Comunidad esclavista;

- Comunidad feudalista;

- Sistema capitalista;

- Sistema socialista.

El derecho del trabajo es tan antiguo como el derecho mismo, y en todas las épocas ha existido alguna regulación relacionada al trabajo, no fue hasta con la destrucción del modo de producción feudalista cuando se dio el paso al sistema de producción capitalista que originó el derecho del trabajo como se conoce en la actualidad, o sea que puedo determinar claramente que el derecho en mención surge con el capitalismo.

En las ciudades feudalistas existían las corporaciones, las cuales eran organizaciones de talleres artesanales, los cuales se encontraban integrados mediante tres distintas categorías, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

- Aprendices;

- Oficiales;



- Maestros.

También, es de importancia dar a conocer que en el sistema anotado en el campo existían:

- Los terratenientes o señores feudales.
- Siervos de la gleba.

Por una serie de diversos factores, entre los que es de importancia anotar el surgimiento del comercio existente entre las ciudades, la problemática y dificultades que tenían que enfrentar los oficiales y los aprendices para llegar a ser maestros y también que la industria naciente de la época ofrecía artículo con un menor valor económico y con una mejor presentación, se fue destruyendo de manera paulatina el sistema corporativo hasta caer en una difícil crisis que sumada a otros fenómenos generó que apareciera el sistema capitalista.

“Después de la revolución industrial, surge la revolución francesa, la cuál fue un fenómeno que generó serios cambios en lo relacionado a lo político y lo económico, comenzó la producción en mayor escala, o sea que las fábricas crecieron desmedidamente, lo cual según los diversos historiadores de la época generaron la ruina de los talleres artesanales, motivo por el que tanto los artesanos como también muchos campesinos se incorporaron al trabajo de la industria”.⁹

⁹ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob. Cit.** pág. 10.



También, derivado a lo anotado en el párrafo anterior de la presente tesis, ocurrió que la producción en masa necesitaba de una mayor cantidad de mano de obra, la cual tenía que ser contratada bajo condiciones establecidas por los empresarios, o sea pagando el sueldo que los mismos dispusieran y sin limitaciones en lo relacionado a la jornada de trabajo, apareciendo con ello lo que actualmente conocemos como jornadas de sol a sol, debido a que el trabajo comenzaba con la salida del sol y no finalizaba sino hasta que el mismo se ocultaba, lo cual se agravó profundamente con el descubrimiento de la energía eléctrica debido a que al poder iluminar los lugares de trabajo, las jornadas laborales fueron extendidas hasta dieciséis horas diarias, agregándole a todo ello la insalubridad de los lugares para trabajar, siendo los mismos bien estrechos y sin ventilación.

También se privaba el liberalismo económico, propugnado por el individualismo, o sea la libertad con la cual debía contar el trabajador, lo cual obliga a que el Estado únicamente permaneciera como un sencillo espectador de los acontecimientos ocurridos entre el trabajo y el capital, dejándose llevar por el axioma de dejar hacer dejar pasar, debido a la difícil situación existente que era vivida en las fábricas, además de las protestas que constantemente llevaban a cabo los trabajadores y la presión ejercida por diversas organizaciones como la Iglesia Católica.

Los Estados de la época en mención le encargaron a determinados funcionarios llevar a cabo estudios específicos de la situación, lo que llevo al conocimiento claro de la problemática existente, entre la misma es de importancia anotar que la mayor parte de los empleados de las fábricas eran mujeres y niños, siendo los mismos sometidos a



jornadas bien agotadoras de trabajo y en condiciones no humanas para la ^{debid} prestación de servicios, lo cual daba a conocer claramente la existencia de un futuro no prospero para el país, debido a que la niñez que en el momento se encontraba trabajando en un futuro no se encontrarían en condiciones de poder servir al ejército y por el otro lado las mujeres debían encontrarse en buenas condiciones de salud para la posterior procreación de hijos sanos, lo cual hacia esperar futuras generaciones incapacitadas y enfermas para distintas tareas de la vida en sociedad. Dichos estudios y los informes de los mismos, además de la presión existente de la Iglesia Católica en lo relacionado a la fijación de jornadas limitadas y de salarios remunerados contribuyeron significativamente a brindarle protección al trabajador.

Los motivos del surgimiento del derecho del trabajo son diversos, pero dos fueron los de mayor importancia, siendo los mismos los que a continuación doy a conocer:

- Condiciones impuestas por parte de la industria al ser humano.
- Protestas de los trabajadores.

Los principales problemas de carácter laboral aparecieron en las fábricas y por ello dichas disposiciones fueron conocidas como legislación o derecho obrero, o bien como legislación industrial, debido a que los mismos se encaminaban a los obreros, a los empleados de la industria.



Debido al desarrollo y progreso de las ideas sociales, surgió otra denominación para la rama en mención, siendo la misma la misma la de derecho social. “Histórica y racionalmente, este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria y del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases, esto es, la lucha social, ya que la misma es pues el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su resolución”.¹⁰

Asimismo, puedo anotar las denominaciones que se le dan en la actualidad a la disciplina jurídica en mención siendo las mismas las de derecho laboral y derecho del trabajo, dichas denominaciones en mención son las de mayor aceptación, ya que las mismas hacen referencia a todo trabajo.

Las dos denominaciones anotadas en el párrafo anterior del presente trabajo de tesis son las utilizadas en la mayoría de legislaciones y muy principalmente en Latinoamérica, motivo por el cual se ha adoptado en nuestra legislación laboral vigente, debido a que en nuestras normas de trabajo, ordinarias, constitucionales y reglamentarias se utilizan ambas de manera indistinta.

“En la Constitución mexicana del año 1917, se reconoce por primera vez al derecho constitucional como un derecho irrenunciable para los trabajadores. En Guatemala, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se

¹⁰ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit**, pág. 69.



reconoce por primera vez disposiciones legales relacionadas con el Trabajo y Previsión Social, dentro de un capítulo de garantías sociales dedicadas al trabajo y a otras instituciones como la familia”.¹¹

“Dicha normativa anteriormente anotada sirvió de fundamento para la emisión del primer código encaminado a la formación de las relaciones que se derivan del trabajo y del capital, siendo el mismo el Decreto 330 del Congreso de la República el cual entró en vigencia el 1 de mayo del año 1947, denominándose el mismo derecho del trabajo, siendo dicha denominación la que mantiene en la actualidad el Decreto vigente en Guatemala, siendo el mismo el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala”.¹²

1.4. Interpretación del derecho del trabajo

La interpretación del derecho laboral es aquel conjunto de las diversas operaciones tendientes a descubrir el auténtico sentido de las normas laborales existentes en nuestra sociedad guatemalteca. La debida determinación del objeto de interpretación es de vital importancia para una adecuada interpretación de las normas laborales.

A continuación se dan conocer los fines que tiene la norma laboral, siendo los mismos los siguientes:

¹¹ Echeverría Morataya. **Ob. Cit**, pg. 10.

¹² **Ibid**, pág. 13.



- Éticos;

- Jurídicos;

- Económicos;

- Sociales;

- Culturales;

- Políticos.

“Interpretar significa desentrañar el sentido con el cual cuentan las normas jurídicas, y el mismo radica en sus finalidades, por ende el objeto impuesto a los procedimientos de interpretación de la rama jurídica en mención, consiste en el descubrimiento de las finalidades de las normas de trabajo; o sea que la interpretación de las mismas se encamina a la búsqueda de su fin”.¹³

En lo relacionado a los procedimientos o técnicas para la debida interpretación de la norma de trabajo, se deben de emplear las que a continuación doy a conocer:

- Dignificación;

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** pág. 25.



- Preeminencia;
- Liberalización;
- Vitalización;
- Dotación;
- Igualación;
- Desigualización;
- Producción;
- Nivelación;
- Participación;
- Protección.

Para la aplicación de las técnicas anteriormente anotadas, es de vital importancia la conexión de las mismas con las normas laborales y con la realidad cambiante para la cual fueron producidas.

Es de importancia anotar en el presente trabajo de tesis que la regla *indubio pro operatio*, la cual cuenta con aceptación doctrinaria a nivel universal y en nuestra



sociedad guatemalteca, no es una técnica relativa a la interpretación de normas laborales, debido a que la misma supone la situación de que a través de técnicas determinadas ya se ha realizado con anterioridad la interpretación.

De conformidad con la teoría finalista, cada norma laboral en caso de la existencia de duda, de conformidad con la conveniencia de la sociedad, debe de interpretarse acorde a que sus preceptos sean interpretados y manifestados como el medio de mayor utilidad en el momento actual, para la debida consecución de un Estado social que sea sano y basado en principios de justicia social.

En nuestro sistema legal en Guatemala, se siguen dos distintos procedimientos para la debida interpretación de las normas jurídicas laborales, siendo el primero el regulado en nuestra Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 10 al indicarnos el mismo lo siguiente:

“Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras; a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, ateniendo el orden siguiente; a) A la finalidad y al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d)



Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

También, la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo número 106 último párrafo, nos indica el otro procedimiento para la interpretación de normas, al indicarnos lo siguiente:

“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”.

Por su parte, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo número 17 lo siguiente:

“Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

1.5. Naturaleza jurídica

De manera limitada debe ser la determinación del derecho laboral, debido a que no puede existir la posibilidad de ofrecerle una solución a todos los regímenes jurídicos y políticos. Es de importancia el estudio de los sistemas que se encargan del reconocimiento de la libertad de asociación profesional, de la libre formación del



contrato colectivo y la extensión de los empleados de las empresas a pesar de que los mismos no formen parte de las asociaciones profesionales que lo celebraron.

1.6. Doctrinas de la naturaleza jurídica del derecho laboral

Diversas son las doctrinas que tratan de darle explicación a la naturaleza jurídica del derecho laboral, siendo las mismas las siguientes:

1.6.1. Doctrina de la naturaleza de la relación

“La doctrina de la naturaleza de la relación es aquella que nos indica que las normas jurídicas deben ser clasificadas acorde a la naturaleza de las relaciones que se encuentran reguladas. Es de importancia anotar en el presente trabajo de tesis que por un lado se encuentra un grupo de relaciones que se pueden denominar relaciones de subordinación y que ocurren entre los particulares y el Estado, tal y como ocurre con las relaciones autoritarias que se encargan de la imposición unilateral de la voluntad, y por el otro lado podemos encontrar otro grupo de relaciones que se pueden llamar relaciones de igualdad, las cuales abarcan las relaciones jurídicas que no se pueden formar sin que previamente exista la voluntad de todos aquellos que tengan participación en la relación laboral”.¹⁴

¹⁴ Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** pág. 35.



La teoría en mención tiene su fundamento en la distribución que llevaron a cabo los romanos del jus cogens y el jus dispositivum, o sea que el derecho público cuenta con imperatividad. De conformidad con la presente teoría el derecho público busca como finalidad el beneficio de la colectividad.

1.6.2. Doctrina de la naturaleza de los sujetos

La doctrina anteriormente anotada contaba con varias fallas, ya que el Estado no participa exclusivamente en relaciones jurídicas de carácter público sino que también participa en aquellas de orden privado. Debido a ello surgió la doctrina de la naturaleza de los sujetos como un criterio nuevo, y según dicha doctrina, el derecho público, en primer lugar, se encarga de la regulación de la estructuración del Estado y del resto de los organismos titulares del poder público, y el derecho privado por su lado, se encarga de la reglamentación de la estructura de todos aquellos organismos sociales que no tienen participación en el libre ejercicio del poder público y las relaciones en las cuales ninguno de los sujetos tiene intervención alguna en su carácter de poder público con el cual cuentan.

1.6.3. Conceptualización del derecho público y privado

“Antes de la primera guerra mundial, el derecho laboral era considerado como un derecho de naturaleza privada, ya que se privaban todos los principios relativos a la doctrina liberal, la cual dejaba en libertad a las partes para posteriormente pactar todo aquello que respecta lo relativo a la debida prestación de servicios. Bastantes de las



instituciones del derecho laboral podían encontrarse en los Códigos Civiles. En nuestra sociedad guatemalteca, el Código Civil del año 1877, regulaba el contrato de locación de servicios, el cual en la actualidad es el contrato individual de trabajo”.¹⁵

El pacto colectivo de condiciones de trabajo y la asociación profesional eran instituciones de orden privado surgidas en Europa. Actualmente, el derecho laboral goza de plena autonomía del derecho del derecho civil, y cuenta con propias instituciones, además de un campo de acción propio, y por ende la idea relativa a la naturaleza privada del derecho laboral ha sido superada en su totalidad.

1.6.4. El derecho laboral es derecho público

“La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse a los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero”.¹⁶

La base para la consideración de la disciplina jurídica en mención radica en la imperatividad característica de las normas de orden laboral, así como también de su cumplimiento forzoso, debido a que solamente el patrono puede renunciar al cumplimiento de las normas laborales, pero cuando el mismo supera las garantías

¹⁵ *Ibid*, pág. 37.

¹⁶ *Ibid*, pág. 110.



mínimas que benefician a los trabajadores y también es congruente con el bienestar general que busca el derecho del trabajo.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su cuarto considerando en lo relacionado a que el derecho laboral es un derecho público, nos indica lo siguiente:

“El derecho del trabajo es una rama del derecho público, porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

1.6.5. La doctrina dualista

Debido al surgimiento de problemas jurídicos y la falta de una regulación de intereses especiales como la debida prestación de servicios personales, cada disciplina jurídica no es perteneciente ni al derecho público ni tampoco al derecho privado, y se cuenta con instituciones y normas que pertenecen al derecho público y privado, y debido a ello es de naturaleza dual.

Para la doctrina dualista el derecho del trabajo es unitario y abarca normas de derecho tanto de orden público como privado, las cuales no se pueden separarse debido a encontrarse íntimamente ligadas. Debido a lo anotado, puedo determinar claramente que el derecho del trabajo es eminentemente público.



1.6.6. Derecho social

Actualmente, la mayoría de los tratadistas se inclinan por indicar que el derecho del trabajo es un derecho social. “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad se concreta atendiendo a la clase social a la que pertenecen, se clasifican en el campo del derecho social”.¹⁷

1.7. Fuentes del derecho laboral

En la sociedad guatemalteca, la fuente primordial del derecho laboral es la norma jurídica. Es indiscutible, que en otros países, la jurisprudencia tiene vital importancia como fuente del derecho.

“La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.¹⁸

¹⁷ Muñoz Ramón. **Ob. Cit**, pág. 36.

¹⁸ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**, pág. 418.



Desafortunadamente en la actualidad los jueces resuelven por analogía acudiendo de manera directa al Código Procesal Civil y Mercantil y a la ley del Organismo Judicial en el caso de la existencia de omisión de procedimientos, pero siempre con la limitante de que los procedimientos de derecho común no sean contrarios a los principios procesales del derecho laboral, tal y como ocurre con el juicio ejecutivo que no se encuentra normado en la parte procesal del Código Procesal Civil y Mercantil.

Es de importancia anotar en el presente trabajo de tesis que los principios de derecho laboral son aquellas características que se encuentran señaladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala como garantías mínimas, principio tutelar, de imperatividad, realista y objetivo, derecho público y hondamente democrático.

La equidad es un instrumento para la creación de normas especiales por parte del encargado de la aplicación de la norma, debido a ello se encuentra tendiente a ser una fuente formal con carácter supletorio. En la doctrina laboral la costumbre y el uso se utilizan como sinónimos.

“La costumbre es el uso implantado en una colectividad determinada y considerado por la misma como jurídicamente obligatorio, siendo una fuente de muy poca importancia. También es de importancia anotar que en materia de trabajo no se cuenta con alcance general y es limitada al campo de la empresa en la cual se ha

producido”.¹⁹



En lo relacionado a los principios generales del derecho, a nivel doctrinario existe contradicción, debido a que la mayoría de los códigos existentes disponen que en aquellos casos en los cuales no existe la resolución de una controversia determinada de conformidad al derecho legislado se debe acudir a los principios generales de derecho.

Puedo entonces determinar que la jerarquía de las normas aplicables en el derecho laboral guatemalteco, es la que se encuentra contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicarnos el mismo lo siguiente:

“Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

¹⁹ Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** pág. 37.



CAPÍTULO II

2. Características ideológicas del derecho laboral

La comprensión y conocimiento de las características ideológicas o principios informativos como también se les denomina, es fundamental para un correcto manejo y aplicación de las normas de Trabajo y Previsión Social, ya que la falta de conocimiento genera la incomprensión y el no entendimiento de las diversas instituciones relacionadas con dicha materia.

“Los principios del derecho son axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones o sea las reglas de derecho”.²⁰

“Los principios del derecho son dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se halla contenido su capital pensamiento”.²¹

Es bastante difícil determinar diferencias bien precisas en relación a unas y otras, ya que cada una de las mismas cuenta con características bien particulares que les otorgan naturaleza propia, a pesar de que todas deben encaminarse a iguales objetivos como lo son la protección y la defensa de los trabajadores.

²⁰ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit**, pág. 310.

²¹ **Ibid.**



Actualmente el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su cuarto considerando denomina a los principios del derecho del trabajo características ideológicas, y que deben encargarse de inspirar la legislación laboral.

2.1. Principio de tutelaridad del trabajador

El principio tutelar del trabajador es el que enuncia que el derecho es protector del mismo trabajador, debido a que se encarga de la compensación de la desigualdad económica que existe entre trabajador y patrono, lo cual logra el derecho del trabajo mediante el otorgamiento a los trabajadores de un resguardo jurídico preferente.

Los trabajadores se encuentran por lo general en un estado de desventaja frente al patrono, lo cual se puede claramente percibir en la mayor parte de los casos, pero principalmente en el plano económico, de forma que el derecho del trabajo se encarga mediante las normas jurídicas de eliminar las desigualdades y el medio para alcanzarlo es protegiendo a los trabajadores de manera preferente debido a que los mismos son la parte con mayor debilidad en la relación laboral.

En lo relacionado al principio tutelar de los trabajadores, no falta quien se encargue de indicar que el principio en mención viola el principio de la igualdad, el cual determina que todo ciudadano y ciudadana habitante de la República guatemalteca cuenta con iguales derechos frente a las normas jurídicas, lo cual no es cierto, debido a que el derecho del trabajo debe ser tutelar de la parte débil, o sea que el mismo no mira



igual a todas las personas como lo hace el principio de igualdad, ya que tiene que ir al fondo en las relaciones jurídicas y determinar si dichas personas son empleadores o bien vendedores de fuerza laboral, debido a que dicha condición particular de cada uno hace que no se puedan llevar a cabo actuaciones en igualdad de condiciones y por ello para igualarlos legalmente se debe tutelar a una de las partes, o sea a la más débil y que es el trabajador.

Diversas son las disciplinas legales que determina nuestra legislación laboral vigente, y en las cuales se manifiesta claramente el principio tutelar del trabajador en nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto, el Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

En la disposición legal anotada en el párrafo anterior de la presente tesis puede claramente notar que nuestra legislación laboral vigente se inclina a favor del trabajador, debido a que le impone al mismo la obligación al patrono, de tener que extenderle el contrato laboral por escrito al trabajador, al extremo que si no lo hace o bien omite algunas de las circunstancias del contrato de trabajo, entonces se presume como cierto todo lo afirmado por el trabajador en relación a la relación de trabajo



existente. Ello es de la forma anotada debido a que la capacidad económica con la cual cuenta el patrono se encuentra en mejores posibilidades que la del trabajador a la hora de realizar el contrato laboral escrito.

También la citada norma regula en su Artículo número 78 lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforma a una o varias de las causas enumeradas del Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales del Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y,
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales”.

El Artículo anteriormente anotado en el presente trabajo de tesis da a conocer de manera clara la tutelaridad del derecho laboral en beneficio de los trabajadores y además es constitutivo del caso único de inversión de la carga de la prueba.



2.2. Principio de las garantías mínimas

El derecho laboral es constituido de una serie de garantías de orden social, contando las mismas con las características que a continuación doy a conocer en el presente trabajo de tesis:

- Protectoras de los trabajadores;
- Mínimas;
- Irrenunciables para el trabajador.

Las tres garantías sociales anteriormente anotadas son consideradas de carácter mínimo debido a que ello es realmente lo mínimo que el Estado guatemalteco puede y debe garantizarle a los y las trabajadoras del país para que puedan desarrollar debidamente todas las actividades que realizan.

Las normas en mención se encargan de la debida protección del trabajador, debido a que el mismo es la parte que cuenta con mayor debilidad en la relación de trabajo y por dicho motivo las normas jurídicas laborales son tendientes a la protección del mismo en contra del capital.

Al indicar que las normas son de carácter irrenunciable solamente para el trabajador, se determina que el patrono si puede renunciar a las mismas, debido a que



la renuncia que lleve a cabo es constitutiva de nuevos derechos para el trabajador, ya que los mismos no pueden renunciar a las garantías, debido a que son de carácter imperativo, o sea de cumplimiento obligatorio, aún en contra de estipulaciones que impliquen disminución, tergiversación o bien renuncia de los derechos que determina nuestra Carta Magna, el Código de Trabajo vigente y los reglamentos y demás normas y disposiciones laborales o de previsión social.

Al respecto, nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo número 106 regula lo siguiente: “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”.

Por su parte, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 12 regula lo siguiente: “La defensa de la



persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente”.

Las garantías anteriormente anotadas por la misma naturaleza con la cual cuentan de ser mínimas, son susceptibles de poder ser superadas mediante tres distintos medios o formas, siendo los mismos los siguientes:

- Contratación colectiva

- Contratación individual

- Mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo

A través de los contratos individuales y colectivos, mediante acuerdo entre trabajadores y patronos, las garantías mínimas pueden superarse. Pero, también es de importancia anotar que en el principio en mención se determina claramente que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un institución de utilidad para superar las garantías mínimas y ello es así debido a que cuando existen determinados requisitos, existe entonces la necesidad de tener que negociar con los trabajadores, situación en la



cual los mismos logran efectivamente alcanzar la debida superación de las garantías mínimas en mención.

Pero, también en el principio de garantías mínimas anotado se determina que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que sirve para la superación de las garantías mínimas, y ello ocurre debido a que cuando ocurren determinados requisitos es indispensable para el patrón la negociación con el trabajador, situación en la cual los mismos efectivamente logran alcanzar la superación de las garantías mínimas.

2.3. Es necesario e imperativo

El derecho del trabajo es necesario e imperativo, y el mismo se enuncia de la siguiente forma, tal y como lo indica el cuarto considerando, literal “c” del Código de Trabajo, Decreto número 1441 al regular que: “El derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

“El derecho del trabajo es derecho imperativo y por dichos caracteres y al ser reguladas las relaciones entre el capital y el trabajo tiene una triple dirección. Por una



parte, se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones, y por otra parte, se dirige al Estado, obligándole a vigilar que las relaciones de trabajo, se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la Constitución, en las leyes y en las normas que le sean supletorias”.²²

“La injusticia y desigualdad social que produce el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida. Así se inició la transformación del Derecho del Trabajo como jus cogens. Con el correr de los años y al elevarse el Derecho del Trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos. Para asegurar ese respeto, interviene el Estado para imponer a los patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales”.²³

Dentro del derecho común es bien sabido que nos rige el principio de que el derecho del trabajo es necesario e imperativo, o sea que las partes de cualquier

²² De la Cueva. **Ob. Cit.**, pág. 254.

²³ **Ibid**, pág. 255.



contrato dentro de los límites legales establecidos, pueden llegar a un acuerdo en relación a determinadas condiciones en una negociación determinada.

Puedo entonces claramente determinar que toda norma jurídica existente es imperativa, debido a ser la misma una regla de conducta cuyo control y observancia se encuentra debidamente garantizada y protegida en nuestra sociedad guatemalteca.

Cualquier norma jurídica existente es imperativa, debido a ser la misma una regla de conducta cuya observancia se encuentra debidamente garantizada por el Estado. También es de importancia indicar en el presente trabajo de tesis que la doctrina actualmente sostiene con total justificación que la característica de cualquier orden jurídico es la coacción, no debido a que todas las normas existentes sean llevadas a cabo de forma coactiva, sino ya que cada violación del orden jurídico es susceptible de poder repararse de manera directa o bien indirectamente, a través de la intervención del poder coactivo que caracteriza al Estado guatemalteco. No todas las normas jurídicas cuentan con igual pretensión de imperatividad.

En lo que respecta al problema relacionado con la imperatividad, el derecho romano conoció dos distintos grupos de normas jurídicas, siendo dicha imperatividad relativa o bien absoluta, y que indico a continuación:

- Jus dispositivum o de imperatividad relativa: Cuenta con aplicación en las relaciones de orden jurídico cuando no existe una estipulación o una orden



expresa o bien tácita de los sujetos pertenecientes a la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado.

- Jus cogens: El mismo se integra mediante las normas que se aplican de manera obligatoria, ya sea para regular o bien para impedir la formación de una relación jurídica futura, o para gobernar los efectos de alguna que se hubiese formado. También se le denomina derecho imperativo, ya que cuenta con una imperatividad absoluta.

“Un derecho esta limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden público, de ello se desprende la diferencia de los dos ordenes jurídicos, uno es, por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público. Esta diferencia explica, además que el derecho del trabajo sea un límite al derecho privado, y que, en las ocasiones en que surja una contradicción tenga preferencia el derecho del trabajo”.²⁴

De la naturaleza de las relaciones económicas de producción resulta la justificación de la imperatividad del derecho de trabajo. Las relaciones entre el trabajo y el capital son indispensables, debido a que no se puede concebir que el capital se niegue a la utilización del trabajo, ni éste a aquél.

²⁴ *Ibid*, pág. 256.



2.4. El derecho laboral es realista y objetivo

El derecho del trabajo es realista debido a que se encarga del estudio del individuo en la realidad social en al cual vive y además se encarga de considerar que para la resolución de un determinado caso a base de una equidad bien entendida, es necesario y fundamental el enfoque de la posición económica con la cual cuenten tanto el trabajador como el patrono.

El derecho del trabajo es objetivo debido a que tiende a la resolución de la problemática que surja con motivo de su aplicación, siempre tomando en cuenta un criterio social amplio y fundamentado en hechos tangibles y bien concretos.

Al respecto es de importancia, lo regulado en el cuarto considerando, literal “d” del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente: “El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

El considerando anteriormente anotado es de importancia y gran trascendencia para el derecho del trabajo, debido a que el mismo se encarga de demostrarnos claramente la vigencia del principio en mención. También el mismo recoge los hechos



concretos de la vida en sociedad para alcanzare una justa y debida solución a los hechos que generan problema y que se presenten. Lo que se debe alcanzar son soluciones que sean justas y no únicamente jurídicas.

La vigencia del principio anotado, puede claramente ejemplificarse con el Artículo número 19 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente.

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 regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por loas 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”.

De la lectura del Artículo anteriormente anotado, puedo claramente determinar que la relación laboral es el hecho de trabajar, de la ejecución de la obra y ello trae como consecuencia que se comience y se perfeccione con un contrato individual de trabajo.

2.5. El derecho del trabajo es una rama que pertenece al derecho público

El derecho laboral forma parte del derecho público debido a que al ocurrir la aplicación del mismo, el interés de orden privado debe ceder ante el interés de la colectividad o de la sociedad. Dicho principio en mención es bastante fácil de comprender debido a la necesidad con la cual cuenta el Estado de proteger a la población, ya que el cumplimiento de las normas laborales en nuestro país no depende de la voluntad con la cual cuenten los particulares, sino que se impone de manera coactiva.

2.6. Es una rama del derecho hondamente democrático

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, en su cuarto considerando literal f, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente:”El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se



orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

Es de bastante importancia el análisis del considerando anteriormente anotado, debido a ser el mismo de carácter tanto político como filosófico, y que además da a conocer la preocupación con la cual cuentan los legisladores en relación a la protección con la cual deben contar los trabajadores y además también quiero indicar que el mismo no se lleva a cabo en la práctica de manera efectiva.

2.7. Es esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

El principio en mención cuenta con bastantes inconvenientes, debido a que lo conveniente es que los conflictos que surjan entre patronos y trabajadores se solucionen desde su mismo surgimiento, a través de la intervención directa de las partes que tengan interés.



En la mayoría de los casos los intereses de los patronos y de los trabajadores son distintos, y el principio en mención no tiene aplicabilidad en el derecho laboral, debido a que a diario se concilian intereses entre trabajadores y patronos, pero desafortunadamente en perjuicio del trabajador.

Es de importancia que el juez lleve a cabo la distinción entre lo que son los derechos del trabajador debidamente reconocidos y las pretensiones del derecho cuya existencia y determinación serán objeto del debate posteriormente. Las pretensiones pueden modificarse de manera equitativa y también se les puede disminuir de conformidad con las circunstancias del caso concreto.

Cualquier disposición de orden legal de la cual deriven derechos en beneficio de los trabajadores es constitutiva de un derecho mínimo e irrenunciable, y susceptible solamente de superarse y no de desestimarse. Por ello, el sentido correspondiente a la conciliación no se debe tratar de encontrar en la renuncia a los derechos que son irrenunciables sino en perdonar al trabajador a favor del patrono, a cambio de la obtención del pago total de las prestaciones que sean reclamadas.

2.8. Principio de estabilidad

El principio de estabilidad se ha venido perfilando a partir de la segunda guerra mundial como uno de los principios de mayor importancia en el derecho laboral moderno. Es de vital importancia para los trabajadores la permanencia en su lugar de trabajo, no únicamente porque deja que los mismos cuenten con ingresos suficientes y



seguros, y que además se especialicen en una actividad determinada, sino que también se están asegurando para el futuro, debido a que al contribuir a los fondos de previsión social, podrán posteriormente jubilarse de manera decorosa, como le corresponde a una persona que ha laborado su vida completa y no vivir y depender de la asistencia pública, ya que ello va definitivamente en contra de la dignidad del ser humano.

Dos distintas modalidades abarca la estabilidad del trabajador en sus empleos, siendo las mismas las que a continuación indico:

- Permanencia o persistencia indefinida de las relaciones laborales;
- Exigencia de una causa que sea razonable para su disolución.

“La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda en su seguridad o garantía, si esta seguridad falta la estabilidad no sería posible. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema: Las causas razonables de disolución de las relaciones de trabajo pueden ser un motivo imputable al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones y entonces se produce la rescisión, o una razón de carácter técnico o económico: Implantación de nueva maquinaria o incosteabilidad de una actividad en cuyo caso se presenta la terminación de las relaciones de trabajo”.²⁵

²⁵ *Ibid*, pág. 278.



“La disolución de las relaciones de trabajo sin una causa razonable, dentro de un sistema de seguridad social, producirá una consecuencia doblemente negativa. Primeramente, que el trabajador después de acostumbrarse a una actividad y de haber entregado a la empresa parte de su vida, se ve obligado a iniciar una nueva labor, con una edad avanzada y en un medio social desconocido”.²⁶

En congruencia al principio anotado, el derecho individual de trabajo en nuestra sociedad guatemalteca, regula tres distintas instituciones que buscan la permanencia del trabajador en sus puestos de labores, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

2.8.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 26 lo siguiente: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento d dichos contratos, subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de

²⁶ Ibid.



excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar .

Del análisis e interpretación del Artículo anteriormente anotado en el presente trabajo de tesis puedo determinar claramente que lo que se busca es la estabilidad de los trabajadores en sus puestos laborales, ya que toda relación de trabajo que exista en lo relacionado a su duración se presume que es por tiempo no definido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada de carácter excepcional y debido a ello el contrato individual de trabajo es conocido en la doctrina con el nombre de contrato tipo.

Es de importancia anotar que en cualquier contrato individual de trabajo por tiempo indefinido los dos primeros meses de la relación laboral se reputan de prueba y la consecuencia de dicho término de prueba es que cualquiera de las partes puede efectivamente dar por concluido en contrato o bien con o sin justa causa sin ninguna responsabilidad de su parte, tal y como lo regula el Artículo 81 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente: “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

“Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia volunta, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna”.



2.8.2. Suspensión de los contratos laborales

La institución de la suspensión de los contratos de trabajo es perteneciente a ideas que benefician a los trabajadores. “Existen en la vida real numerosas circunstancias que impiden a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, bien porque no es posible a los obreros concurrir a la fábrica de la prestación de sus servicios, bien porque los empresarios no pueden continuar las actividades de sus negociaciones, la enfermedad del trabajador o una inundación que impida el acceso a la fábrica, son ejemplos de indudable claridad. Las causas susceptibles de impedir a los trabajadores y a los patronos el cumplimiento de sus obligaciones, pueden ser temporales o definitivas”.²⁷

Cuando se produce la terminación de las relaciones laborales, los impedimentos obran de manera definitiva. La institución de la suspensión de las relaciones laborales, es el conjunto de normas jurídicas que se encargan del señalamiento de las causas justificadas del incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, así como también de los efectos que se producen.

Al respecto, es de importancia anotar lo regulado en nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 65, al indicar lo siguiente: “Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando

²⁷ *Ibid*, pág. 320.



una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos”.

2.8.3. Sustitución patronal

La sustitución patronal es una institución de bastante importancia y trascendencia dentro del derecho laboral, debido a que no únicamente se encarga de asegurar la estabilidad con la cual deben contar los trabajadores, sino que también de la percepción de los salarios de los mismos cuando por cualquier causa legal existente una determinada empresa cambia de dueño.

“El concepto de patrón sustituto corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho acepta para la transmisión de las obligaciones”.²⁸

Diversos elementos supone la sustitución patronal, siendo los mismos los que a continuación doy a conocer:

- Existencia de una empresa;

²⁸ *Ibid*, pág. 326.



- Existencia de un titular encargado de la empresa;
- Transferencia de los derechos de titularidad de una persona a otra;
- Surgimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por seis meses que se cuentan a partir de la fecha en la cual se hubiere dado el aviso de sustitución al sindicato o bien a los trabajadores, a cargo del dueño anterior, por las responsabilidades que hubieren surgido antes de la fecha en que ocurrió la sustitución.

Realmente la sustitución patronal se encarga de transferir no únicamente derechos, como en el caso de la subrogación, sino que también obligaciones actuales y responsabilidades futuras que se generan en hechos ocurridos antes de la sustitución patronal.

La sustitución patronal se encuentra regulada en el Artículo número 23 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual nos indica lo siguiente: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono”.



CAPÍTULO III

3. La industria maquiladora guatemalteca

“Durante los últimos años que han precedido al presente milenio, hemos sido testigos de diversos cambios en la mayor parte de los países llamados del “Tercer Mundo”, debido al impacto de las políticas pertenecientes a los organismos financieros multilaterales; tanto nacionales como internacionales”.²⁹

“Debido a la internacionalización de la economía y a las condiciones que los organismos financieros multilaterales determinan, los gobiernos nacionales han contado con la experiencia de una reducción bien creciente de su campo de acción, lo cual ha generado un debilitamiento bien notable de sus autonomías para tomar decisiones en materia relativa a política económica y social”.³⁰

El desarrollo que ha tenido el capitalismo moderno ha ocurrido desde la época del colonialismo español, el cual le asignó a las colonias el papel de proveedores de materias primas, determinando con ello las bases en la sociedad guatemalteca en relación a un modelo capitalista subordinado, el que fue consolidado después de la independencia de las colonias.

²⁹ González Andrade, Roberto. *La industria maquiladora*, pág. 31.

³⁰ *Ibid*, pág. 33.



En nuestro país, no fue sino hasta después de ocurrida después de la Segunda Guerra Mundial que el orden capitalista contó con cambios bien importantes, los cuales se dan a conocer en el predominio del capital y con el apareamiento de las corporaciones.

También es de importancia anotar el consenso existente entre analistas, que el cambio estructural más reciente del sistema capitalista mundial, ocurrió a finales del año setenta, comenzando el mismo a comienzos de los ochentas, siendo las razones primordiales que impulsaron al mismo la recesión mundial que se derivó de la crisis del petróleo, así como las amenazas de elevada inflación y la reducción de los ritmos de la acumulación de capitales.

3.1. Importancia de la maquila

Las maquilas en la sociedad guatemalteca son un elemento bien importante dentro de los procesos relacionados a la reestructuración global del capital. Las mismas se encuentran vinculadas con la competencia existente entre los capitales monopólicos para el debido control del mercado global del país.

3.2. Los determinantes de género en la pobreza

Los diversos programas de apertura comercial y de ajuste estructural que se han impuesto a los países pobres mediante los organismos financieros internacionales han



tenido bastante incidencia en lo relacionado al crecimiento desmedido de la pobreza de hombres y mujeres en Guatemala.

Todas las relaciones sociales y las estructuras se encuentran permeadas por diversas concepciones de género, debido a lo cual no pueden abstraerse de ellas el sistema relativo a la producción, a la organización de trabajo y a las instituciones sociales como la familia, la iglesia, sindicatos, escuela y partidos políticos.

En el trabajo, la división sexual existente en Guatemala surge como un acontecimiento a lo largo de toda la historia de la humanidad y consiste en la división de la experiencia humana en dos distintos mundos, siendo los mismos los siguientes: el público de la producción que se encuentra apartado al género masculino y el privado y de procreación reservado al género femenino. Dicha división anteriormente anotada se encarga de garantizar la invisibilidad de las mujeres y su posterior estado de subordinación frente a la sociedad.

La división sexual del trabajo ha generado una pérdida de visibilidad bien considerable y el valor de diversas actividades de las mujeres como la separación de la casa y de los lugares en donde se lleva a cabo la producción, así como el pago de salario s fuera de la casa, generándose con ello una constante desigualdad entre el género femenino y el masculino.

La división del trabajo por género se encuentra claramente en la base de la pobreza de las mujeres, debido a las menores oportunidades con las cuales cuentan las



mismas para poder tener acceso a los recursos materiales y sociales existentes, así como también en la toma de decisiones que lesionan su vida y el debido funcionamiento de la sociedad.

Dos distintos tipos de determinantes existen en lo relacionado a la pobreza del género femenino, siendo los mismos de vital importancia, y que a continuación explico y doy a conocer:

- Determinantes estructurales: Debido a los mismos se le hace responsable al género femenino del trabajo doméstico y de cuidar a la familia. Se le imponen limitantes a su participación en condiciones de igualdad dentro del mundo público y genera una dependencia económica en relación al género masculino.
- Determinantes intermedios: Los mismos son surgen a consecuencia de las determinantes estructurales, ya que se manifiestan mediante la desigualdad de oportunidades del género femenino en el acceso a los recursos culturales, sociales, económicos y políticos.

Actualmente, los cambios generados que se producen en el mundo del trabajo, así como también la creciente participación laboral con el cual cuentan las mujeres, abren nuevos caminos y concepciones que ponen en duda la división tradicional relativa al sexo. El trabajo doméstico todavía sigue siendo una responsabilidad de las mujeres en nuestra sociedad guatemalteca.



Puedo entonces determinar que la distribución de los bienes del país continúa con pauta no únicamente económica o de clase social sino que también de género. Nuestras mujeres deben enfrentar la pobreza con desventaja respecto al género masculino ya que su condición subordinada en la sociedad les obliga a lo mismo. Dicha relación desigual existente entre el género femenino y el masculino ha generado en la actualidad una distribución desigual de las propiedades, ingresos, derechos y empleos en Guatemala.

3.3. Discriminación

En el mercado laboral, existen diferencias en lo relacionado a la forma de inserción del género masculino y el femenino, que en su mayoría, funcionan en detrimento de las últimas. Lo anteriormente anotado es conocido como discriminación de género, o sea, el trato desigual que se da a los seres humanos en razón de interpretaciones y valoraciones sociales que se asignan según el sexo.

“La subvaloración del trabajo del género femenino es una dimensión subjetiva de la exclusión social de las mismas, y es originada en las percepciones y en los valores de la mayor parte de la población, en relación a las actividades que debe de llevar a cabo cada sexo en la sociedad guatemalteca. La misma consiste en la devaluación de las mujeres en relación a los hombres, en relación a sus capacidades como empleados. Dicha devaluación es correspondiente a todos los tipos de trabajo que llevan a cabo el



género femenino, tanto el ámbito público como en el privado”.³¹

3.4. La participación laboral

Las tasas de participación laboral del género femenino en la actividad económica son bastante inferiores a las que pueden observarse en los países desarrollados, especialmente las de las mujeres que se encuentran en un estado de pobreza y con un menor grado de escolaridad. También las tasas de desempleo que existen en la actualidad en nuestra sociedad guatemalteca de las mujeres son más elevadas que las de los hombres.

3.5. Situación actual de la industria maquiladora guatemalteca

Entre los rasgos de vital importancia de la industria de la maquila en Guatemala, podemos encontrar el desarrollo de la última década, el cual es expresado en el crecimiento exponencial que se ha tenido en el número de empresas, de empleados y de las exportaciones del país.

Una de las muestras de dicho crecimiento, es que a comienzos de los años noventa, la exportación en maquila no era de mayor importancia, mientras que para el año dos mil uno el valor de las exportaciones de maquila representó casi la mitad del valor total de sus exportaciones.

³¹ Ibid.



A pesar de que existen diferencias entre los países en relación al nivel de importancia que la industria tiene en sus economías, en general, su aporte es de mayor importancia en lo relacionado al equilibrio que debe existir entre las importaciones y las exportaciones de Guatemala y la generación de empleos que debe existir para la generación de mejores condiciones de vida.

3.6. La maquila como aporte al empleo

La generación de empleos es uno de los primordiales aportes de la maquila, o sea a las economías nacionales. Ello resulta ser el argumento con mayor fuerza para la justificación del interés en desarrollar la industria maquiladora guatemalteca. El aporte de la maquila al empleo es medido a partir de las cifras de la población que se encuentra económicamente activa, (PEA); indicador que es representativo de la población con capacidad para poder trabajar.

De lo anteriormente anotado, puedo entonces determinar que el aporte de la industria maquilera es bien relativo ya que el trabajo se encuentra muy mal remunerado y bajo la presión de los patronos para la reducción de sus costos vía salario es bien evidente en nuestra sociedad guatemalteca.

3.7. La balanza comercial

El indicador de la balanza comercial es aquel referente a la diferencia que existe entre las importaciones y las exportaciones. El equilibrio de la balanza comercial es



constitutivo de uno de los aportes principales de la maquila en la economía de Guatemala.

Actualmente en nuestra sociedad guatemalteca a pesar de que el nivel de las exportaciones totales es bastante parecido al resto de los países, no ha crecido en la misma proporción que los demás, en relación a las exportaciones.

3.8. Situación política y económica de Guatemala

La estabilidad política y económica el Guatemala es un factor de vital importancia para la generación de las condiciones necesarias para la inversión. En aquellas condiciones en las cuales la estabilidad es deficiente, el nivel productivo no será el mas adecuado.

En lo relacionado al aspecto económico, es totalmente determinante que los países a los cuales se dirige la inversión cuenten con gobiernos que tengan modelos de economías de mercado o bien neoliberales.

El debido desarrollo de la maquila va a depender bastante de las denominadas cadenas productivas, las que consisten en una serie de redes empresariales que se encuentran enlazadas en el país, y que se encargan del desarrollo de distintas fases del proceso de producción y comercialización. Para que dicho tipo de relaciones en mención es necesaria la apertura de los mercados y la superación de la problemática actual del comercio en Guatemala.



Mientras los inversionistas encuentren mercados de tipo abierto, en los cuales no existan limitaciones a las inversiones y se les asegure la debida protección, se puede efectivamente tomar la decisión de radicarse en el país. Todo ello, debido a medidas económicas que han sido tendientes a uniformarse con la globalización y con los programas de ajuste estructural impulsados, y además propician un marco bien favorable a la inversión.

Dichas condiciones anteriormente anotadas, se han propiciado mediante las grandes empresas maquiladoras guatemaltecas que han incidido para que los gobiernos asumen políticas de apertura comercial en beneficio de los y las trabajadoras de maquilas en nuestra sociedad guatemalteca, y con ello evitar que los mismos sigan siendo explotados y marginados.

3.9. Empleo mal remunerado

La precariedad del empleo es un aspecto comparativo de ventaja que se encuentra en la industria maquiladora guatemalteca, o sea, las condiciones de pobreza y de extrema marginación social que viven los diversos países generan que existe una población desempleada en Guatemala, el cual cuenta en la actualidad con una formación educativa bien baja y dispuesta a la realización de labores muy mal remunerados y que requieren de bastante esfuerzo.

Es comprobado que una de las razones primordiales por la cuales la inversión de la maquila se encuentra tendiente al crecimiento y a radicarse en nuestro país, es



debido a la posibilidad que Guatemala ofrece para reducir los costos laborales debido a sus bajos salarios y a lo flexible que es la aplicación de la normativa de trabajo, en el sentido mismo que no existe exigencia firme al empresario para que mejore las condiciones de seguridad social y ocupacional, así como también de infraestructura en nuestra sociedad guatemalteca.

3.10. Legislación laboral

La relación entre la legislación encargada de la regulación de las actividades de maquila y la legislación laboral, es de importancia para la verificación de que no existan normas que vulneren los derechos laborales.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se encarga de la regulación de las relaciones laborales, así como de su debido y efectivo cumplimiento. Con el mismo, lo que se busca es una regulación que ayude a la especificación detallada y precisa de las obligaciones que en materia laboral tienen las empresas.

3.11. La movilidad de las empresas maquiladoras

En una maquila pueden existir diversos tipos de movilidad, como los son los cierres de manera definitiva o bien los cierres con carácter de temporalidad con cambio de razón social. O sea, aquellos casos de empresas que cierran las instalaciones de sus empresas para posteriormente trasladarse hacia otro país o sencillamente dejan de



funcionar; o también ocurre el caso de que después de cerrar reabren pero con otro nombre.

La movilidad de las empresas maquiladoras en Guatemala es poco significativa, a pesar de la falta de registros oficiales. La mayor parte de las empresas que han cerrado durante los últimos años se deriva de la recesión económica de los Estados Unidos debido a los atentados de septiembre del año dos mil uno. La drástica disminución de los pedidos ha generado que las empresas maquiladoras en mención hayan optado por cerrar sus puertas, a pesar de algunas de las mismas han vuelto a abrir nuevamente sus puertas.





CAPÍTULO IV

4. Derechos y obligaciones derivados de la relación laboral en la industria maquiladora

“Del contrato laboral dimanar para las partes de la relación de trabajo diversos derechos y obligaciones que exceden el esquema simple correspondiente de trabajo y salario. Dentro de los mismos se enmarcan las obligaciones primordiales, pero el fenómeno de trabajo es tan rico y extenso en lo relacionado a la interacción humana, la cual es similar a la de otros presupuestos y obligaciones”.³²

Al respecto, el Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en relación a la exposición de las respectivas obligaciones laborales lo siguiente:

“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo

³² Ibid, pág. 56.



menos debe contener estos datos:

- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico:

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;



- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;



- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben



cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice mantener, que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que hayan en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



- a. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
- b. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
- c. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
- d. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- e. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- f. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- g. En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.



También la citada norma en su Artículo número 63 regula lo siguiente:”

Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;



- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue



nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

Un vínculo de carácter jurídico existe entre el patrono y el trabajador. Debido al vínculo en mención, las partes logran adquirir derechos y a su vez se imponen obligaciones. Los derechos que derivan del contrato pueden ser exigibles, pero a su vez deben observarse las obligaciones que aquel se encarga de imponer.

El acto de contratar es libre, pero cuando es entablado el vínculo jurídico, entonces las partes se deben atener a sus lineamientos. Es de importancia anotar que los encargados de manejar el personal, deben de conocer de manera detallada dichas obligaciones y derechos, de manera que se reconozcan de manera efectiva los derechos de los trabajadores y simultáneamente se eduquen a los mismos en lo relacionado a los derechos de los empleadores. Si a todo derecho le es correspondiente una obligación y viceversa, en el término en el que sean más los derechos de los trabajadores, de manera proporcionalmente mayor deben ser las obligaciones de los mismos frente al empleador.

La visión parcial existente de que el derecho del trabajo se encuentra constituido únicamente para otorgarle derechos solamente a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar el ámbito que en su esencia es jurídico, permitiendo con ello que los trabajadores cada vez puedan exigir más derechos ignorando a su vez las obligaciones correlativas que los mismos deben cumplir.



Es cierto que el derecho del trabajo se encarga de otorgarle derechos a los trabajadores, pero el mismo no se encuentra creado solamente para otorgarle derechos. Por otro lado, el estudio de las obligaciones y deberes respectivos, cuenta con una vital importancia para la clara definición de los alcances que tiene la relación de trabajo y en cuanto a la debida determinación de que si la falta de cumplimiento de las obligaciones correspondientes lesionan o no el vínculo contractual existente entre las partes.

4.1. Las obligaciones del empleador

A continuación se dan a conocer las distintas formas en las cuales pueden dividirse las obligaciones del empleador, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

4.1.1. Por su contenido

“Algunos tratadistas laborales distinguen entre los deberes éticos y los deberes económicos o patrimoniales como también se les denomina. A los primeros también se les llama no económicos o bien personales, debido a que los mismos no pueden valuarse económicamente, a pesar de que si tienen repercusiones de orden económico. Los deberes económicos se fundamentan en la figura del salario y del resto de las prestaciones laborales”.³³

³³ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit**, pág. 62.



4.1.1.1. Clasificación de las obligaciones del empleador por su contenido

A continuación doy a conocer y explico brevemente la clasificación de las obligaciones del empleador por su contenido, siendo la misma la siguiente:

4.1.1.1.1. Obligaciones éticas

Las obligaciones éticas o no patrimoniales como también se les llama no se encuentran definidas de manera clara en la doctrina laboral, y dentro de las mismas se pueden comprender las siguientes:

- Deber de respeto a la dignidad del empleado: El trabajador como ser humano que es, cuenta con el derecho de ser respetado como tal, debido a la situación de que de la prestación de sus servicios laborales y además sea sometido a determinados lineamientos que establece el patrono, lo cual no significa una disminución de los derechos con los cuales cuenta por ser persona.

Al respecto, el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 197 nos indica lo siguiente:

“Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación



de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:

- Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;
- Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;
- Prevenir incendios;
- Proveer un ambiente sano de trabajo;
- Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;
- Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;
- Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;



- Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;
- Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;
- Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;
- Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;
- Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables”.

De la lectura del Artículo anterior puedo determinar que todo patrono se encuentra obligado a tener que adoptar todas las precauciones que sean necesarias para la debida protección de la vida, salud y de la moral de los trabajadores de una maquila determinada.



También, el Artículo 61 inciso “k” del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:

“Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos”.

Del análisis y lectura del Artículo anterior puedo claramente determinar que en los establecimientos en los cuales la naturaleza de los mismos lo permita, es de importancia tener el lugar necesario y apto para que los trabajadores puedan contar con su descanso.

Pero, en la mayoría de los casos, el mismo trabajador es quien se niega a aceptar las medidas de protección que se le ofrecen, alegando que no se encuentra acostumbrado a las mismas.

- Deberes administrativos: En los mismos el patrono debe efectivamente cumplir con todas las formalidades que legalmente se regulan, por lo general son las mismas en beneficio de los trabajadores. Entre las mismas, la suscripción y el registro del contrato laboral, así como enviar los informes estadísticos dentro de los dos primeros meses correspondientes a cada año en curso con la finalidad de que las oficinas administrativas de labores cuenten con un panorama bien claro de la situación de trabajo del entorno relacionado. También entre otros deberes, se pueden anotar los siguientes: La extensión de la constancia de las vacaciones



tal y como lo regula el Artículo 137 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicarnos lo siguiente:

“De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo”.

También es de importancia anotar lo regulado en el Artículo número 87, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente:

“A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- La fecha de su entrada y de su salida;
- La clase de trabajo ejecutado; y,
- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período del pago.



Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- La manera como trabajó; y,
- La causa o causas de la terminación del contrato”.

De la lectura y análisis del Artículo anterior del presente trabajo de tesis puedo claramente determinar que al patrono le corresponde extender las cartas de información que sean pertinentes y necesarias para el debido desempeño laboral o bien la carta de recomendación que sea necesaria.

- El deber de ocupación efectiva: El patrono cuenta con el derecho a que el trabajador le preste sus servicios, y también, al trabajador le corresponde un derecho a poder trabajar. El empleador cuenta con el deber de ocupar al trabajador de manera efectiva. Un salario es pagado a cambio de la prestación de servicios, de obra o bien de actividad. No se puede desvirtuar la esencia misma de dicha contratación. La bilateralidad de las prestaciones laborales debe ser manifestada a lo largo de su misma vigencia. La situación de que el patrono pague el sueldo, no es razón suficiente para que se encuentre sin ocupación. El trabajador debe encargarse del perfeccionamiento del arte que lleva a cabo o bien del oficio que realiza a través de la ejecución de sus actos. Dicha obligación anteriormente anotada se marca claramente en actividades específicas.



- Los deberes adicionales: Entre los deberes adicionales es de vital importancia anotar que los mismos son los siguientes: preferencia, formación y capacitación.

La debida promoción y motivación de los trabajadores, son, en nuestros días, el objeto de estudio y de interés de los especialistas en la administración del personal de la industria maquiladora guatemalteca. Dichos estudios se implementan en nuestra sociedad guatemalteca bajo la convicción plena de que el trabajador se encuentra satisfecho en su puesto laboral, y que debido a ello desarrolla de mejor manera la actividad que le ha sido encomendada.

- Los deberes patrimoniales: Son aquéllos que abarcan el pago efectivo en moneda o bien en especie, en relación a las cantidades que de acuerdo al contrato de trabajo, son correspondientes a los trabajadores. Entre los mismos es de importancia anotar que destaca el sueldo en cualquiera de sus formas como lo son la comisión y la bonificación, las horas extraordinarias, los salarios diferidos como el aguinaldo y el bono catorce y las indemnizaciones. También es importante anotar que las vacaciones merecen una consideración bastante especial debido a que las mismas comprenden una prestación no dineraria, pero que abarca el sueldo en los días que el trabajador descansa.

4.1.2. Por su origen

A continuación doy a conocer y explico brevemente la clasificación de las obligaciones del patrono por su origen, siendo las mismas las siguientes:



4.1.2.1. Las obligaciones legales

Las obligaciones legales son aquellas que se derivan de manera directa de las normas jurídicas, así como también las normas contractuales tienen su origen en un acuerdo existente entre las partes. Las mismas, contienen las garantías mínimas como lo son el salario mínimo, las vacaciones, el bono catorce, el aguinaldo, el bono incentivo y los asuetos.

Las contrataciones son el producto de una negociación de orden particular entre patronos y trabajadores y son además del contenido con el cual debe contar todo contrato de trabajo debido al principio evolutivo del derecho laboral, a las condiciones del contrato, las cuales son el reflejo de las obligaciones, y también cambian de manera constante en beneficio de los trabajadores, o sea, la obtención de un mejor salario que les permita la satisfacción de una vida digna, también es de vital importancia un período vacacional y bonificaciones. Es de importancia hacer mención que las contrataciones laborales del contrato de trabajo pueden emanar de acuerdos colectivos, de convenios o bien de pactos, en los cuales se obtienen mejoras. Dichas ventajas contractuales se convierten posteriormente en legales, ya que el principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala, nos indica en su Artículo 106 lo siguiente:

“Son requisitos indispensables para ser miembro de una comisión paritaria de salario mínimo:



- Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;
- Tener más de veintiún años de edad;
- Sabe leer y escribir;
- Ser vecino del departamento de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del Artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica y pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;
- No ser funcionario, con excepción de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo precedente; y
- Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por violación a las leyes de trabajo o de previsión social ”.

También es de importancia lo regulado en su Artículo 49 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente:



“Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los Artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste”.

También es de importancia anotar la forma de extinguir las obligaciones, la cual se encuentra regulada en el Artículo 263 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente:

“Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos”.

Por su parte el Artículo número 264 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica lo siguiente:



“Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos”.

De la ley deriva todo derecho que se encuentra consignado en su texto, siendo dichos derechos generales y de aplicación a cualquier contrato, a pesar que no se hayan detallado expresamente en el mismo.

Al respecto es de importancia lo anotado en el Artículo número 22 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:

Las cláusulas contractuales que no se encuentran consignadas en la ley se derivan del contrato de trabajo. Las mismas, deben lógicamente deben superar las normas legales. Los derechos en mención, que se derivan del contrato, deben prescribir en el término de cuatro meses, contados a partir de la fecha de que los contratos hayan terminado. Pero, en la práctica se acostumbra determinar el grupo de derechos en mención en un plazo de dos años, o sea, por costumbre generalizada se aplica un criterio mayormente favorable al empleado

4.1.3. Por su acreedor o beneficiario

A continuación doy a conocer las categorías de las obligaciones, siendo las mismas las siguientes:



4.1.3.1. Obligaciones directas frente a un trabajador

Frente a cada uno de sus trabajadores, el empleador cuenta tanto con deberes éticos como patrimoniales. El acreedor de los derechos en mención, será el primero en exigir que las obligaciones se cumplan. En caso contrario, se encargará de plantear las acciones legales o exigencias pertinentes, a efecto de darle efectividad. También reclamará el pago de sus horas extraordinarias, vacaciones y el pago de su aguinaldo.

4.1.3.2. Obligaciones frente a los trabajadores

Los trabajadores como grupo o colectividad, también son titulares de derechos, los cuales son denominados derechos sociales o colectivos en nuestra legislación laboral guatemalteca.

4.1.3.3. Obligaciones frente a las asociaciones laborales

El patrono tiene que permitir que sus trabajadores cuenten con la libertad total para poder asociarse, ya sea a nivel informal mediante grupos coaligados o bien en un estado de formalidad como ocurre con los sindicatos.

Lo anteriormente anotado responde claramente al principio de libertad sindical, el cual se encuentra plasmado en nuestra legislación laboral, en el Artículo número 209, del Código de Trabajo, Decreto número 1441, al indicarnos el mismo lo siguiente:



“Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido de este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de 10 a 50 salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido”.

Después de la plena organización del grupo de los empleados, se supone una rápida negociación con carácter colectivo, ya sea bien un convenio simple o un pacto total y completo.

Al respecto, nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441, regula en su Artículo 51 lo siguiente:



“Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se debe observar las siguientes reglas:

- El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;
- Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato



correspondiente a cada profesión u oficio, puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o los puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código”.



De la lectura del Artículo anterior puedo determinar que el patrono se encuentra obligado a llevar a cabo negociaciones con el respectivo sindicato y a la vez también por su parte.

También es de importancia para el presente trabajo de tesis anotar lo regulado en el Artículo número 374, del Código de Trabajo, Decreto número 1441, al regular el mismo lo siguiente:

“Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”.

El empleador debe llevar a cabo actuaciones como un agente retenedor del sindicato, cuando así le sea solicitado, en cuanto lleve a cabo los pagos de los sueldos correspondientes.

4.1.3.4. Obligaciones frente a las autoridades administrativas

En relación a las obligaciones frente a las autoridades administrativas, el Código



de Trabajo, Decreto número 1441 nos indica en su Artículo número 61 numeral a siguiente:

También el Artículo número 61 numeral f del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:

“Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo”.

La norma anotada, regula en su Artículo número 61 numeral h, lo siguiente:

“Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario”.

El Artículo número 61, numeral j, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos indica lo siguiente:

“Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten”.



4.2. Las obligaciones de los trabajadores

De igual manera que con las obligaciones de los patronos, en las de los trabajadores se pueden también distinguir las obligaciones éticas y patrimoniales. La obligación patrimonial principal del trabajador es la de la prestación de su servicio con diligencia y de conformidad con lo establecido por su empleador. El empleador se encarga de cancelar por dicho servicio y en las condiciones establecidas, para el empleador ello significa una erogación de orden económico. En las nuevas tendencias el trabajo no es tomado en cuenta como una mercancía, y no se puede negar la situación de que el trabajo cuente con algún valor y precio que se encuentre pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.

Es de importancia anotar en el presente trabajo de tesis que en las obligaciones de orden patrimonial, se encuentra un deber de lealtad y de identificación que se debe a quien proporciona.

El Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica en su literal e lo siguiente:

“Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional”.



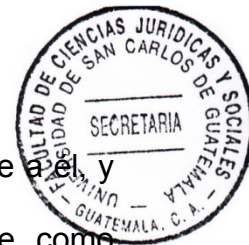
Del análisis del Artículo anteriormente anotado puedo indicar que el trabajador se encuentra en la obligación de prestar los auxilios que sean necesarios e indispensables en caso de riesgos o de siniestros en los cuales las personas o bien los intereses del patrono o de algún compañero de trabajo se encuentren en peligro, sin el derecho a contar con alguna remuneración adicional.

En lo que respecta a la responsabilidad del trabajador, son pocas las normas con carácter específico, siendo una de las mismas la regulada en el Artículo 121 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos lo siguiente:

“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable ”.

Del análisis del Artículo anteriormente anotado puedo determinar que no son consideradas como horas extraordinarias aquellas en las cuales el trabajador se



encargue de ocupar para subsanar los errores que sean imputables únicamente a los que hayan sido cometidos en el tiempo de la jornada ordinaria correspondiente, como tampoco lo son aquellas que sean a consecuencia de su falta de actividad.

En nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, existe una diferencia bien notable en lo relacionado al trabajador en lo relativo al incumplimiento general de los contratos, tal y como lo indica el Artículo número 24, al indicar el mismo lo siguiente:

“La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

Si el patrono pone fin de manera unilateral la relación de trabajo, el principio de daño causado es aplicado, así como el pago de la indemnización correspondiente. Cuando la decisión es tomada por parte del trabajador, la única obligación con la cual cuenta es con la de dar preaviso.

Al respecto, el Artículo número 78 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala nos indica que:

”La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique



por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales ”.

También la citada norma en su Artículo número 82 regula lo siguiente:

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

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:



- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97;
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.



Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social ^{fuere} menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia.

Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez, permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrirle en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije, al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.

De la lectura de los dos Artículos anteriores puedo determinar que el trabajador en nuestra sociedad guatemalteca se encuentra obligado a tener que trabajar en el



tiempo de preaviso cuando el patrono no acepta un pago compensatorio. El patrono puede ordenarle al trabajador que termine su trabajo después de recibido el aviso.

Entre las obligaciones correspondientes al patrono se encuentra la de proporcionarle al trabajador un ambiente que sea higiénico y seguro. Los trabajadores cuentan con la obligación de observar de manera rigurosa las medidas preventivas que sean acordadas por las autoridades competentes.

4.3. Los derechos del empleador

A continuación doy a conocer y explico brevemente los derechos del empleador, siendo los mismos los siguientes:

4.3.1. Derecho a la libre elección de los trabajadores

El derecho a la libre elección de los trabajadores es un derecho previo a la celebración del contrato laboral, manteniéndose el mismo, a excepción de aquellos casos especiales en los cuales se limita el derecho a la libre elección. Mediante la cláusula de la exclusión por admisión sindical, se limita la libertad patronal de designar el personal. Dichos casos son constitutivos de limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador.



4.3.2. Derecho a la adquisición del producto de trabajo

El derecho de adquisición del producto de trabajo se deriva del mismo contrato laboral y a consecuencia de lo mismo el patrono es el dueño del producto de trabajo. Por parte de la doctrina marxista se le denomina plusvalía y además considera que el trabajador se aprovecha de manera desmedida del trabajo de sus trabajadores. La posición en mención no toma en cuenta el factor riesgo asumido por el empresario, ni tampoco las virtudes de materializar una iniciativa. También es de importancia anotar en el presente trabajo de tesis que si el trabajo se reparte entre los laborantes, el empresario no tendría estímulo alguno, lo cual generaría una disminución de los sujetos que correrían el riesgo de poner a funcionar un negocio, lo cual a su vez provocaría un desempleo desmedido.

Nuestro Código de Trabajo vigente, en sus considerandos, hace una alusión bien interesante relativa a los derechos justos con los cuales debe contar el patrono, a pesar de que no define en que consiste el derecho justo en mención.

La aplicación del derecho en mención no presenta complicaciones, pero en ocupaciones determinadas pueden ocurrir contratiempos, así como interpretaciones diferentes.

4.3.3. La facultad de mando

También se le denomina ius variando o poder de dirección, y consiste en el



derecho de poder modificar dentro de determinados límites las condiciones de trabajo existentes. Aquí se comprende la facultad o potestad premial y la potestad disciplinaria.

El poder de dirección deriva de la facultad de organización con la cual cuenta la empresa y el trabajo es manifestado como aquella facultad de poder dirigir las labores. El empleado se encuentra bajo la obligación de continuar bajo las instrucciones del patrono, hasta aquellos límites del abuso del derecho.

Dicha dirección no es inmediata siempre, ya que la misma puede ser delegada, pero siempre conservando el patrono dicha potestad, por muy técnica que sea la labor que se lleva a cabo, tal y como lo indica el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala al indicarnos lo siguiente:

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.



La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, ~~no es~~ característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

Es de importancia anotar que el ius variando se puede presentar sin complicación alguna en el momento en el cual se trata de ascender al empleado a un puesto o a un sueldo superior. También se admite que si el patrono asciende al empleado a otro cargo de manera temporal, o bien en calidad de prueba y después por falta de rendimiento o falta de competencia se le regresa a su puesto anterior, entonces no cuenta con responsabilidad alguna.

4.3.4. La potestad disciplinaria

El poder de la dirección trae consigo de manera fundamental una facultad disciplinaria por parte del director de la labor. Nuestra legislación laboral en lo que respecta a la potestad disciplinaria se ha encargado de redactar el Reglamento Interior de Trabajo, el cual es un conjunto de normas que se encargan de la regulación de las condiciones y de la forma de la prestación de servicios en una determinada empresa,



industria o región. Dicho reglamento en mención debe contener disposiciones de coacción que se encuentren debidamente encaminadas a la norma o convención colectiva que el patrono permita. Para que dicho reglamento en mención sea implementado, es necesaria la previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

4.3.4.1. Clasificación de las faltas de trabajo

A continuación doy a conocer la clasificación de las faltas de trabajo, siendo la misma la siguiente:

4.3.4.1.1. Leves

Las faltas de trabajo leves son aquellas consistentes en llegar tarde, en no atender correctamente al público, en ausentarse sin contar con el permiso correspondiente. Dichas faltas son sancionadas con amonestaciones verbales, amonestaciones escritas y con suspensiones de los trabajos sin goce de salario.

4.3.4.1.2. Graves

Las faltas de trabajo graves son aquellas que consisten por lo general en la reiteración de las faltas anteriores, sobre todo en aquellos casos en los cuales ha existido una amonestación anterior. Las mismas son castigadas con una suspensión mayor sin goce de sueldo.



4.3.4.1.3. Muy graves

Las faltas de trabajo muy graves son aquellas consistentes en los delitos de hurto, robo, violación de secretos. Las mismas son castigadas por lo general con el despido del trabajador.

4.3.5. El Reglamento Interior de Trabajo

Al respecto es de importancia anotar lo regulado en el Artículo 60, del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, al indicarnos el mismo lo siguiente:

“El reglamento interior de trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;

- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;



- Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- El lugar, día y hora de pago;
- Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
- La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo” .^(sic)

4.3.6. La facultad premial

También se le denomina recompensa, ya sea bien en casos que se encuentren regulados o en aquellos que estén aislados. Es permitido debido a diversas actitudes o



acciones de los trabajadores, tal y como es el espíritu de servicio, los actos llevados a cabo, la fidelidad que el empleado le tenga a la empresa y su espíritu de superación.

4.4. Los derechos del trabajador en las maquilas guatemaltecas

El empleado es una persona que labora para vivir y vive mientras se encuentra trabajando. Lo anteriormente anotado engloba dos aspectos de carácter fundamental del trabajador, siendo el primero el derecho del mismo a la remuneración por sus servicios y su derecho a contar con condiciones dignas de trabajo.

Los derechos del trabajador se encuentran íntimamente ligados con los del patrono, por lo que es indispensable la capacitación. El derecho principal de los trabajadores en las maquilas guatemaltecas es el de recibir de manera puntual su sueldo, comprendiéndose dentro del mismo todas las prestaciones que el mismo debe recibir a cambio de la labor que llevan a cabo.





CONCLUSIONES

1. El principal aporte de la maquila en Guatemala es la generación de empleos que ha otorgado entre los habitantes de la República, al permitir que grandes cantidades de personas obtengan una ocupación que les permita la satisfacción de sus necesidades básicas y las de sus familias.
2. La industria maquiladora guatemalteca ha tenido efectos positivos en lo relacionado a factores tanto económicos como sociales para los obreros que trabajan en las mismas, debido a que ha permitido que los mismos mejoren sus condiciones económicas.
3. En nuestra sociedad guatemalteca la estructura productiva que se ha pretendido impulsar mediante la industria maquiladora, no ha logrado hacer trascender las economías locales más allá de ser economías primarias de exportación sujetas al mercado internacional y orientada a un único mercado.
4. El aporte de la maquila es de vital importancia para el género femenino en nuestra sociedad guatemalteca, debido a que la industria es representativa de uno de los pocos espacios existentes del sector formal de la economía, en el cual las mujeres de escasos recursos económicos y sin educación media, encuentran un trabajo.





RECOMENDACIONES

1. Establecer por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social claramente las características socioeconómicas de los trabajadores de la industria maquiladora guatemalteca, para así determinar claramente las condiciones sociales, económicas y culturales en las cuales viven.
2. Dar a conocer por parte de la Inspección General de Trabajo la influencia que para nuestra sociedad guatemalteca ha tenido la apertura de las maquilas en relación a la oferta de mano de obra que existe en el país, así como también las condiciones en las cuales son contratados los trabajadores.
3. Determinar por parte del Gobierno de Guatemala, la percepción social actual en lo que respecta al rol de los obreros de la industria maquiladora en Guatemala, frente al resto de los empleos que existen en el país.
4. Dar a conocer por a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la importancia de los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos en la industria maquiladora guatemalteca, para que los mismos se cumplan a cabalidad y no afecten la relación laboral existente.
5. Es importante que se cumplan y respeten los derechos y las obligaciones que se derivan de la relación de trabajo en nuestra sociedad guatemalteca, y que se respeten las garantías y normas laborales entre patronos y trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas, Venezuela: Ed. Naciones, 1989.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa S.A., 1970

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2001.

GONZÁLEZ ANDRADE, Roberto. **La industria maquiladora**. Guatemala: Ed. Nacional S.A., 2000.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1993.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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